Plan van aanpak (projectplan)

Implementatie Nota Ynwennerspartisipaasje Opsterlân

‘Troch it dwaan wurdt men better’



Datum: 18 september 2026	**Izaaknummer:** 0086151768
Afgestemd met: College DT MT Opdrachtgever	**Bestuurlijke Opdrachtgever:** Bert Koonstra **Ambtelijk Opdrachtgever:** Sandra van ‘t Hooge **Opdrachtnemer/projectleider:** Marije Boersma

Inhoud

1. Aanleiding en probleemstelling 3
Achtergrond 3
Doel van het project 4
Relatie met andere projecten 6
2. Projectresultaat 7
Resultaat 7
Afbakening 8
Uitgangspunten 8
Randvoorwaarden 8
3.Fasering 9
Initiatieffase 9
Definitiefase 9
Ontwerp- en voorbereidingsfase 9
Realisatiefase 10
Nazorgfase 11
4. Projectbeheersing 12
Organisatie 12
Tijd 13
Geld 13
Kwaliteit 13
Informatie 13
Communicatie 14
5. Risicoanalyse 15
Bijlage 1: overzicht van betrokkenen 16

1. Aanleiding en probleemstelling

Achtergrond

Rapport Rekenkamer 2023
In 2023 deed de Rekenkamer onderzoek naar de rol van de gemeente bij inwonersinitiatieven en overheidsparticipatie. In het rapport werd geconcludeerd dat er weinig is vastgelegd over de aanpak rondom participatie. De Rekenkamer heeft aanbevolen om basisprincipes goed vast te leggen, evaluatie onderdeel te maken van participatieprocessen en het uitdaagrecht duidelijker te regelen. Het college en de raad besloten vervolgens om met deze aanbevelingen aan de slag te gaan.

Omgevingswet
De Omgevingswet is op 1 januari 2024 in werking getreden. Deze wet bundelt en vereenvoudigt de regels voor de fysieke leefomgeving, zoals bouwen, milieu, natuur en ruimtelijke ordening. In de Omgevingswet speelt participatie een belangrijke rol. Participatie wordt omschreven als 'het vroegtijdig betrekken van belanghebbenden (inwoners, bedrijven, maatschappelijke organisaties en bestuursorganen) bij ontwikkelingen in de fysieke leefomgeving'. Met als beoogd resultaat: meer draagvlak, betere resultaten en tijdwinst. Omdat participatie maatwerk is, schrijft de wet niet voor hóe de participatie moet plaatsvinden.

Onder de Omgevingswet is iedere gemeente verplicht om vóór 1 januari 2027 een eigen Omgevingsvisie vast te stellen. Deze omgevingsvisie moet voldoen aan de eisen van de Omgevingswet. VNG stelt dat de visie moet worden opgesteld en gepubliceerd met de technische standaard STOP/TPOD. Opsterland heeft al een vastgestelde omgevingsvisie van juli 2023. Die is alleen nog niet in STOP_TPOD opgesteld en gepubliceerd. In Opsterland wordt een vernieuwde omgevingsvisie momenteel voorbereid. Hierbij is ook aandacht voor participatie en dan met name voor het ontwikkelen van een robuust en juridisch houdbaar kader dat de subjectiviteit in de boordeling van participatie minimaliseert en de kwaliteit van het proces borgt. Vanuit de Omgevingswet is participatie niet verplicht, maar de gemeenteraad kan activiteiten aanwijzen waarin participatie wel verplicht is. Bij Opsterland is participatie verplicht bij:

1. Bij een BOPA-omgevingsvergunning waarbij van de regels van het omgevingsplan wordt afgeweken
2. Bij een wijziging van het omgevingsplan om daarmee een initiatief binnen de regels mogelijk te maken.

Daarnaast is er de deadline van 1 januari 2032 waarop gemeenten hun tijdelijk omgevingsplan moeten hebben overgezet naar een nieuw gebiedsdekkend omgevingsplan. In die transitie speelt participatie ook een nadrukkelijke rol. Voor de transitieaanpak en -planning wordt in OWO-verband samengewerkt. In dat verband speelt het participatiebeleid en -verordening dat elke gemeente apart heeft vastgesteld een bepalende rol.

Strategisch HR plan
In het strategisch HR plan van 2022 t/m 2026 is het volgende opgenomen:
'De gemeente Opsterland wenst zijn rol in de netwerksamenleving beter te spelen. Daarvoor willen we meer en beter aansluiten op de initiatieven van inwoners, ondernemers, maatschappelijke

organisaties en medeoverheden; lokaal en regionaal. Wij werken als organisatie binnen de netwerksamenleving integraal, van buiten naar binnen in ons denken en handelen, flexibel en gericht op resultaat. Dit vraagt van onze medewerkers dat zij in staat zijn om zich te verplaatsen in de inwoners en adequaat in kunnen spelen op hun wensen en verwachtingen (empathie). De ambtenaar van de toekomst zit niet meer achter zijn bureau, maar is direct in contact met de inwoners (van buiten naar binnen). Strategisch gezien is het verstandig om de medewerkers voor te bereiden op hun veranderende rol; dit zal iets betekenen voor het profiel van medewerkers. Op basis van deze ontwikkeling worden gerichte instrumenten ingezet om de medewerkers geschikt te maken voor de nieuwe rol.'
Deze elementen sluiten goed aan bij de uitgangspunten van dit projectplan.

Daarnaast kennen we binnen de gemeente het Kompas, met betrekking tot leren en ontwikkelen. Dit Kompas bestaat uit: leiderschap nemen, feedback geven en ontvangen, integraal werken en rolduidelijkheid creëren. Ook deze elementen sluiten goed aan bij dit projectplan.

Participatienota- en verordening
Vanuit de Wet versterking participatie op decentraal niveau, moet elke gemeente uiterlijk voor 1 januari 2027 een participatieverordening opstellen. Met deze wet wordt de betrokkenheid van inwoners bij de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van beleid op decentraal niveau versterkt en daarnaast wordt het uitdaagrecht wettelijk verankerd. De participatieverordening vervangt de eerdere inspraakverordening en stelt duidelijkere kaders voor participatie. Met het uitdaagrecht kunnen inwoners een verzoek indienen om een taak van de overheid over te nemen.
Het werken vanuit een participatieverordening betreft dus een geplande verandering, die top down georganiseerd is.

In september 2025 heeft onze raad de participatienota en -verordening vastgesteld. In deze documenten is toegelicht dat participatie een verzamelbegrip is, maar in de kern 'deelnemen' betekent. Het gaat hierbij over inwoners-, overheidsparticipatie en het uitdaagrecht. We werken aan plannen en projecten die de kwaliteit van leven in Opsterland beter maken en de Mienskip hechter en sterker maken. We zien participatie als middel om die idealen dichterbij te brengen.

In de nota en verordening ccis een schema opgenomen om het belang van participatie te helpen afwegen. Het is een middel om te toetsen of participatie belangrijk en doelmatig is. In de nota- en verordening is niet opgenomen wanneer er wel of niet geparticipeerd moet worden, dit moet dus bij elk nieuw project en beleid afzonderlijk worden afgewogen en onderbouwd. De verordening bevat geen algemene participatieplicht. Participatie is in beginsel een bestuurlijke keuze. Alleen bij instrumenten uit de Omgevingswet (omgevingsvisie, omgevingsplan en programma's) is er een bijzondere verplichting om participatie zorgvuldig te betrekken en de gemaakte keuzes daarover te motiveren.

In de raadsbijeenkomst van september 2025 is er afgesproken dat er een plan van aanpak zal worden gemaakt. In dit plan van aanpak zal moeten worden beschreven hoe het beleid (de participatienota en -verordening) geïmplementeerd gaat worden.

Doel van het project
Waarom is actie nodig? Hoe ziet de huidige situatie eruit? Wat zijn de knelpunten en kansen?

Er is momenteel onduidelijkheid, ontevredenheid en soms ook teleurstelling en frustratie op het gebied van participatie, intern en extern. Er zijn veel collega's met participatieprocessen bezig, maar uniformiteit en overzicht ontbreekt. Er zijn veel vragen, zoals: wie doet wat, wanneer, met wie, waarom en wanneer is het goed genoeg? Wat is 'voldoende' draagvlak en hoe je om met tegenstrijdige wensen? In de nota staat hierover het e.e.a. beschreven, maar de inhoud van de nota is bij veel ambtenaren nog niet bekend, deze is ook tot op heden niet goed geïntroduceerd. In de formats van raads- en collegevoorstellen is een kopje 'participatie' toegevoegd, maar voor velen is niet duidelijk wat hier precies ingevuld moet worden. Momenteel worden vooral de felle voor- of tegenstanders gehoord, maar het zogenaamde 'stille midden' ontbreekt vaak. Ook zijn er bepaalde overtuigingen, zoals 'participatie betekent gelijk krijgen' of 'geslaagde participatie betekent geen weerstand', die niet helpend zijn. Daarnaast lijkt niet altijd het gemeenschappelijke belang voorop te staan.

Tegelijkertijd zijn er veel goede intenties, er zijn veel participatieprocessen gaande en overall ziet men het belang van participatie en wil men graag meedenken over hoe het beter kan. Door onszelf beter te organiseren, ons gedrag aan te passen en vaker en beter te evalueren, kunnen we zorgen voor meer duidelijkheid en tevredenheid. Daarnaast is de recente bestuurswissel (college en raad) een kans om een nieuwe start te maken op dit gebied.

Wie ervaart de noodzaak om te veranderen het sterkst en waarom?
De noodzaak om te veranderen wordt bestuurlijk en ambtelijk ervaren. Bij college en raad is behoefte aan duidelijkheid in o.a. de rol- en taakverdeling, zodat zij hun taken goed kunnen uitvoeren. Men wil geen verrassingen achteraf. Daarnaast is er bestuurlijk behoefte aan meer overzicht: welke participatieprocessen zijn er momenteel in de gemeente? Bij de ambtenaren is ook behoefte aan duidelijkheid en aan concrete hulpmiddelen, zoals formats, tools en richtlijnen. We zien dat er verschillen bestaan binnen diverse teams, bijvoorbeeld tussen het sociale en het fysieke domein. We verwachten dat er ook een noodzaak bij inwoners bestaat, vooral rondom informatie over kaders, processen en planning. Het beter organiseren intern kan vervolgens ook voor de inwoners leiden tot voordeel, vanwege een betere verwachting over (vorm, verloop, planning, weging van) de participatie.

Waarom is verandering nodig?
Op dit moment zijn er geen heldere afspraken en hulpmiddelen over hoe we aan participatie werken. Dit leidt tot verschillende gedragingen: men schrijft wel of niet een participatieplan, er zijn diverse invullingen van dit plan van heel minimaal tot heel uitgebreid, plannen gaan wel of niet voor besluitvorming en/of informatie langs college en/of de raad? Om meer duidelijkheid en uniformiteit te creëren, is ander gedrag nodig. Om gedrag te kunnen veranderen, is een gemeenschappelijk gevoel van urgentie nodig.

Naast het veranderen van menselijk gedrag, is er ook een verandering in organisatie en leiderschap management nodig. Denk hierbij aan een passende structuur, processen en systemen. Het betreft dus een gedrag-, cultuur en structuur vraagstuk.

Hoe sluit dit aan bij onze beleidsdoelen?
In het nieuwe coalitieakkoord 'In Klear Lûd' over de periode 2026 t/m 2030 is veel aandacht voor participatie. Zo wordt het volgende aangegeven:

- Gedragen initiatieven uit de samenleving krijgen de ruimte vanuit het principe ‘ja, mits’, we bevorderen een cultuur van meedenken, mogelijk maken en oplossingsgericht werken
- We versterken de kracht van de dorpen en verkleinen de kloof tussen inwoners en overheid door zichtbaar aanwezig te zijn, goed te luisteren en samen te werken vanuit vertrouwen
- We betrekken Plaatselijk Belang actief bij vraagstukken, om lokaal maatwerk te leveren.
- Het voorzetten van doarpspetearen en de inzet van de dorpencoördinator
- Een realistische energietransitie waarin draagvlak, participatie en lokale betrokkenheid centraal staan, onder meer in samenwerking met energie coöperaties.
- Een toegankelijke gemeente zijn die actief meedenkt en ruimte biedt aan initiatieven van inwoners en bedrijven. Daarbij vinden we het belangrijk om initiatiefnemers vroegtijdig en helder duidelijkheid te geven over de (on)mogelijkheden van ruimtelijke plannen.
- Het maatschappelijk effect van beleid staat centraal in de keuzes die we maken.

Daarnaast is het participatiebeleid een beleidsdoel op zichzelf, daar sluiten we met dit plan van aanpak bij aan. Ook sluiten we aan bij het eerdere gemaakte dorpenbeleid. Daarin staat beschreven hoe de samenwerking van de gemeente met de dorpen wordt geregeld en dat de plaatselijke belangen hierin een belangrijke rol hebben.

Relatie met andere projecten

Inwonersparticipatie is met de vaststelling van de participatieverordening en het -beleid een vast onderdeel geworden van alle nieuwe beleidsontwikkelingen en projecten in onze gemeente. Terwijl we dit plan uitvoeren, worden al participatieprocessen voorbereid, uitgevoerd en afgerond. Deze processen verlopen nu vrij ad hoc, maar zullen in de komende tijd steeds meer volgens een vaste aanpak en structuur verlopen.

Tijdens de totstandkoming van dit projectplan is er afstemming geweest over de (nog te ontwikkelen) visie op dienstverlening en de bestaande dorpsspiegels. De dorpsspiegels gingen met name over de leefbaarheid van de dorpen en komen per dit jaar te vervallen. De visie op dienstverlening is een afspraak in het coalitieakkoord. De visie is nog in voorbereiding en zal waarschijnlijk ook, net als het project inwonersparticipatie, gebruik maken van een enquête/peiling onder inwoners. Deze vragen zullen echter vooral gaan over de dienstverlening in brede zin en niet over participatietrajecten.

2. Projectresultaat

Resultaat

Wat willen we bereiken? Wat verwachten we van onze medewerkers?

In het raadsvoorstel van september 2025 is het volgende opgenomen over beoogde resultaten:

I. De samenwerking tussen gemeente en inwoners heeft een duidelijke structuur, waarbij inwoners weten wat ze kunnen verwachten
II. Participatie is een vast onderdeel van de werkwijze van de gemeente en de aanpak vertoont een duidelijke samenhang
III. De relatie tussen inwoners en overheid verbetert

Participatie moet een vast onderdeel worden van de werkwijze van onze gemeente: een manier van denken en werken, waarin inwoners en de gemeente elkaar weten te vinden. Op termijn moet participatie ingebed raken in de werkwijze en organisatiecultuur. Dit betreft niet de gehele organisatie, maar vooral de bestuurders en ambtenaren (circa 65 personen) die vanuit hun taak en verantwoordelijkheden direct in contact staan met inwoners en organisaties van inwoners in het kader van participatietrajecten.

Daarnaast is in de participatienota genoemd dat we toewerken naar het volgende ideaal: Opsterland als Mienskip, die hechter en sterker wordt. Participatie is een middel omdat ideaal dichterbij te brengen. Met participatie maken we betere plannen en inwoners hebben meer begrip voor keuzes die worden gemaakt. De keuzes zijn ook beter afgestemd op de belangen en behoeften van inwoners. Gemeente en inwoners werken samen aan projecten en ervaren gedeeld eigenaarschap. Door die samenwerking groeit onderling vertrouwen binnen de Mienskip. Zo zorgen gemeente en inwoners er samen voor dat de kwaliteit van leven in Opsterland toeneemt.

In de participatienota staan ook de volgende doelen benoemd:

1. Structuur: we werken niet meer ad hoc, maar volgens een transparantie aanpak en structuur. Er komen heldere procedures en formats als hulpmiddelen. De structuur biedt houvast en duidelijkheid voor het maatwerk dat we leveren.
2. Samenhang; we gaan ervaring opdoen en daarvan leren, om als gemeente steeds beter te worden in participatie. De raad en het college raken steeds beter op elkaar ingespeeld in de besluitvorming. Ambtenaren raken beter op elkaar ingespeeld in de uitvoering en leren door het volgen van trainingen, kennisdeling met elkaar en te experimenteren. Zo komt er meer samenhang en een goede verankering in de organisatiecultuur.
3. Waardering: het is belangrijk dat participatie wordt gewaardeerd door onze inwoners. We willen dat zij horen, zien en ervaren dat de gemeente zich ontwikkelt en dat zij die ontwikkeling waarderen.

We gebruiken deze doelen en idealen als basis voor dit plan van aanpak.

Afbakening

Wat valt binnen het traject?

- Dit plan is voor gemeente Opsterland, niet in OWO verband
- Focus op inwoners- en overheidsparticipatie, uitdaagrecht komt na 2027 aan bod
- Het kan ook een combinatie van inwoners- en overheidsparticipatie betreffen, zoals bij ontwikkelingen rondom schoolgebouwen of zonneparken.
- Alle acties die beschreven staan in dit plan
- De doelgroepen/teams die beschreven staan in dit plan

Wat valt buiten dit traject?

- Participatie zoals bedoeld in de Participatiewet. De Participatiewet is een regeling die ervoor zorgt dat zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking aan het werk gaan.
- Jeugdparticipatie en de kinderburgemeester
- De mediation bij bezwaar-/beroepstrajecten

Uitgangspunten

De volgende wensen van interne belanghebbenden worden meegenomen bij de uitvoering van dit project:

- Pragmatisch
- Praktisch
- Simpel
- Uitvoerbaar
- Concreet

Randvoorwaarden

De volgende randvoorwaarden zijn belangrijk bij de uitvoering van dit plan:

- Beschikbaarheid van passende medewerkers voor de stuurgroep, projectleden en werkgroep
- Beschikbaarheid qua tijd voor de benodigde overleggen/afstemmomenten
- Beschikbaarheid qua tijd bij feedbackrondes
- Beschikbare werkplekken en vergaderruimtes (voor online, offline en hybride werken)
- Toegang tot alle benodigde systemen

3.Fasering

Dit project kent diverse fasen, waarvan enkele al zijn afgerond en andere nog volgen. Bij elke fase staan de activiteiten en (deel)resultaten beschreven. Na elke toekomstige fase zal een evaluatiemoment plaatsvinden, om te controleren of alle resultaten naar wens zijn en of de (ambtelijke) opdrachtgever toestemming geeft om naar de volgende fase te gaan.

Initiatieffase

Na het rapport van de Rekenkamer in 2023 is in september 2025 de participatienota en -verordening opgesteld en vastgesteld door de raad. Tijdens deze raadsvergadering werd de behoefte voor een plan van aanpak uitgesproken en vervolgens toegezegd door de toenmalige portefeuillehouder. Er is geen projectbrief opgesteld. In kwartaal 1 van 2026 is een projectleider geworven, zij is gestart in april jl. Hiermee is de initiatieffase afgesloten.

Definitiefase

De definitiefase heeft plaats gevonden in de periode april t/m augustus 2026. In deze periode is dit plan van aanpak geschreven, met als basis de participatieverordening- en nota. Bij dit plan van aanpak is gewerkt met een conceptversie, een feedback ronde langs medewerkers van diverse teams en vervolgens is een definitieve versie gemaakt. De definitiefase wordt afgesloten met de oplevering van dit projectplan. Het plan zal eerst door de ambtelijk opdrachtgever goedgekeurd worden en vervolgens via DT, MT en de bestuurlijke opdrachtgever naar het college gaan ter goedkeuring. De raad zal het plan ter informatie ontvangen. Het streven is om de besluitvorming door college in kwartaal 3 van dit jaar (2026) te laten plaatsvinden. In kwartaal 3 zal ook een interne project startup plaatsvinden.

.

Ontwerp- en voorbereidingsfase

Bij deze fasen is het volgende relevant om te benoemen:

- In de vastgestelde participatieverordening en – nota, zijn al veel acties beschreven, die als basis dienen voor dit plan.
- In de raadsvergadering van september 2025 zijn diverse toezeggingen gedaan, waaronder dit plan van aanpak en een evaluatiemoment. Deze toezeggingen zijn verwerkt in dit plan.
- De voorbereidingsfase is eigenlijk al gestart vanaf april jl., met de komst van de projectleider. Zij heeft in de periode van april t/m juni jl. oriënterende gesprekken gevoerd met bestuurders en ambtenaren, zowel beleids- als projectmatig. Hieruit werd duidelijk hoe men participatie nu ervaart en werden behoeftes en wensen voor de toekomst geuit. Ook werd uit deze gesprekken duidelijk dat veel medewerkers niet wisten dat er al beleid is vastgesteld en waar dit beleid precies uit bestaat.
- In deze fase richten we ons met name op de volgende elementen van gedragsverandering: bewustwording, willen meedoen en weten. Dit gaat over inzicht in waarom het anders moet, bereidheid om bij te dragen en begrijpen wat de verandering vraagt.
- In de fase is er ook aandacht voor het helder krijgen van processen, rollen, procedures en verwachtingen. We bereiden een structuur voor die houvast geeft aan alle betrokken partijen. Hierin wordt ook de toetsende en beoordelende rol van de gemeente meegenomen

en is ook aandacht voor de uitvoeringspraktijk: denk hierbij aan inwonerscontact bij onderhoud of kleine inrichtingen.

De ontwerp- en voorbereidingsfase is dus eigenlijk al gestart en zal doorlopen tot eind 2026.

We gaan in 2026 het volgende doen:

- Project start-up en opstarten projectorganisatie
- Introductie/bewustwording participatienota en -verordening en dit plan (intern)
- Uitwerken huidige motieven en weerstanden en gewenst doelgedrag
- Samen ontwikkelen/voorbereiden instrumenten en procedures (bijv. kennis en tools, toolkit, formats, richtlijnen, handvaten (in combinatie met formats startnotitie en discussienota)
- Voorbereiden communicatiebeleid- en toolkit
- Voorbereiden inrichting communicatie- en participatieprocessen
- Voorbereiden en uitvoeren nulmeting – peiling
- Peiling intern
- Inzichtelijk maken welke participatieprocessen er lopen (intern en extern)
- Voorbereiding en evaluatie van vier participatieprojecten (betreft toezegging aan de raad in september 2025)
- Voorbereiden monitoring van evaluatieprocessen
- Voorbereiden trainingen/leerlijn
- Voorbereiden sturingsinstructies managers/strategen

De voorbereidingsfase eindigt met:

- Een projectevaluatie over 2026 inclusief de projectdoelen en de procedures en formats
- Concrete instrumenten/formats, in ieder geval voor een participatieplan en -verslag
- Evaluatie vier participatieprojecten voor de raad (toezegging aan de raad in september 2025)
- Afgeronde nulmeting – peiling

De elementen die in 2026 worden voorbereid, worden in 2027 opgeleverd in de realisatiefase.

Realisatiefase

De realisatiefase start vanaf januari 2027. In deze fase richten we ons qua gedragsverandering op het eigen maken van de vaardigheden en het behoud hiervan. Dit betreft het leren en toepassen in de praktijk en het verankeren en volhouden. Ook gaan we voor inwoners zichtbaar maken waar de gemeente aan werkt.

In 2027 staat het volgende op het programma:

- Start nieuwe werkwijze incl. communicatiebeleid, procedures en instrumenten
- Monitoren participatieprocessen
- Verder voorbereidingen en uitvoeren trainingen
- In kaart brengen klantreis bij overheidsparticipatie- en uitdaagrecht
- Voorbereiden inzichtelijk maken participatieprocessen extern (delen wat er gebeurt)
- Medio en eind 2027 evaluatie intern over de nieuwe werkwijze
- Communicatie extern

De realisatiefase eindigt met:

- Een projectevaluatie over 2027
- Gerealiseerde, goedgekeurde en eventueel overgedragen resultaten
- Opgeleide medewerkers, ook voor borging in de lijn
- Plan voor de nazorgfase (voor 2028 en/of 2029)
- Evaluatie van alle participatieprocessen in 2027

Nazorgfase

De nazorgfase is normaliter een afsluitingsfase. Bij het thema participatie is eigenlijk geen sprake van een afsluiting, omdat participatie een vast onderdeel van de werkwijze van de gemeente zal worden en daarmee oneindig doorloopt.

Aan het einde van de realisatiefase wordt een voorstel gedaan voor de nazorgfase. Op dat moment wordt definitief bepaald hoe de nazorgfase eruit zal zien en wie welke taken op zich neemt. Op dit moment denken we aan de volgende resultaten:

- Goed ingewerkte medewerkers, bestuurders en beheerders
- Een evaluatie met de ambtelijke en bestuurlijke opdrachtgever over dit project(plan)
- Evaluatie voor elk afzonderlijk participatieproces
- Jaarlijkse evaluatie van het geheel van participatieprocessen
- Resultaatmeting onder inwoners, vier jaar na de nulmeting (peiling)

4. Projectbeheersing

Organisatie

De organisatiestructuur voor de periode t/m december 2027 (voorbereidings- en realisatiefase) ziet er als volgt uit:

- Bestuurlijk opdrachtgever (BOG): Bert Koonstra
- Ambtelijk opdrachtgever (AOG): Sandra van 't Hooge
- Stuurgroep, bestaande uit: teammanagers van concern (RK), wonen en werken (LvD) en ontwikkeling sociaal domein (WV) plus de projectleider. Komt 1x per maand bijeen.
- Projectteam, bestaande uit: strategische adviseurs van ontwikkeling sociaal domein (FS), wonen en werken (HM), klimaat en leefomgeving (KL), OWO projectleider Omgevingswet (MS), beleidsadviseur dorpen (EH), HR adviseur (JA), adviseur bestuurs- en projectcommunicatie (NB) plus de projectleider. Komt 2x per maand bijeen.
- Werkgroepen, samenstelling bepalen op basis van behoefte/capaciteit en relevantie. Komt naar behoefte samen.

De projectleider is gecontracteerd van april 2026 t/m december 2027. We verwachten voor de trainingen een externe professional nodig te hebben. Er is op dit moment een vast overleg tussen de projectleider en de AOG gepland maandelijks, er zijn nog geen vaste overleggen met de BOG gepland, voor de toekomst kan dit wel wenselijk zijn. De frequentie van overleggen met de stuurgroep en het projectteam kan op basis van behoefte worden aangepast. De samenstelling van de stuurgroep en het projectteam kan ook aangepast worden indien nodig. Er is geen projectsecretaris beschikbaar voor het projectteam of de werkgroepen, notuleren zal op toerbeurt worden gedaan.

Stuurgroep

De beoogde taken van de stuurgroep zijn de volgende:

- Sturen op het behalen van de projectdoelen
- Bewaking van voortgang en resultaat (o.a. beoordelen en vaststellen van formats)
- Besluitvorming

De ambtelijk opdrachtgever is de voorzitter van de stuurgroep, de projectleider de secretaris.

Projectteam en werkgroepen

Het projectteam is verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing, coördinatie en de uiteindelijke oplevering van het project. De werkgroepen houden zich bezig met specifieke deeltaken, zoals het ontwikkelen van formats of een communicatiebeleid.

Gemeentelijk project

Het project wordt uitgevoerd binnen de gemeente Opsterland. Waar mogelijk en nodig zal wel contact zijn met de OWO-collega's, ter inspiratie, om mee te sparren en om kennis en ervaringen uit te wisselen.

Tijd

Dit plan beschrijft de acties gedurende december 2027. Gedurende deze tijd verwachten we de volgende inzet:

- Projectleider circa 24u per week
- Leden stuurgroep circa 2u per maand
- Leden projectgroep circa 4u per maand
- Leden werkgroepen circa 4-8u per maand

Geld

De volgende bedragen zijn voor de uitvoering van de nota gereserveerd:

Wat	**Kosten**	**Begroot per jaar**	**Opmerking**
Capaciteit om participatie te structureren en aan te jagen	€ 150.000	2025: € 30.000 2026: € 60.000 2027: € 60.000	Budget van 2025 is komen te vervallen.
Middelen om trainingen te laten ontwikkelen en uitvoeren	€ 55.000	2025: € 15.000 2026: € 10.000 2027: € 10.000 2028: € 10.000 2029: € 10.000	Budget van 2025 is komen te vervallen
Middelen om nul- en resultaatmeting te laten uitvoeren	€ 20.000	2025: € 10.000 2029: € 10.000	2025: € 10.000 overgeheveld naar 2026 (via de najaarsrapportage)
Totaal	*€ 225.000*		

Er is geen post onvoorzien opgenomen en er is geen sprake van inzet van subsidies of cofinanciering. Het project is opgenomen in de begroting. De ureninzet van de stuurgroep, projectteam en werkgroepen gaat uit de reguliere formatie. De projectleider wordt betaald uit het projectbudget. De ambtelijk opdrachtgever is de budgethouder.

Kwaliteit

Op dit moment is nog niet precies duidelijk welke kwaliteitscriteria we gaan hanteren. Dit zal de komende tijd onderwerp van gesprek zijn, tijdens de overleggen met de stuurgroep, projectgroep en de werkgroepen. We bepalen dan samen welke criteria voor ons belangrijk zijn, waarbij de wettelijke eisen als minimale standaard worden gehanteerd. Waar mogelijk, laten we ons inspireren door voorbeelden van andere gemeentes. In de diverse evaluaties die gepland staan, zal ook aandacht zijn voor de kwaliteit.

Informatie

We werken op de volgende manier met elkaar samen:

- Teams-omgeving voor stuur- projectgroep en werkgroepen om samen in te werken
- Definitieve tools op Joost, zodat alles vindbaar is
- Communicatie via Joost, zodat we iedereen bereiken
- Archief en formats in iZaak

Communicatie

We onderscheiden de volgende vier doelgroepen:

I. Intern: alle medewerkers van gemeente Opsterland
II. Intern: medewerkers die vanuit hun rol/taak betrokken zijn bij dit thema (circa 65 personen)
III. Intern: medewerkers die actief zijn in de stuur-, project – of werkgroepen
IV. Intern: bestuurlijk (college van B&W + raad) en directie
V. Extern

Bij dit project ligt de focus eerst op interne communicatie. Zodra dit goed staat, gaan we ook extern communiceren, dit zal op z'n vroegst in 2027 zijn.

De intensiteit per doelgroep zal variëren. We zullen alle medewerkers (I) informeren over het project, de groep betrokken medewerkers (II) actiever betrekken bij het project en de medewerkers in de stuur-, project- en werkgroepen (III) worden het meest actief betrokken en geïnformeerd. Zij kunnen ook als sleutelfiguren of ambassadeurs voor het project fungeren en de informatie met hun teams en collega's delen. Zo zorgen we voor meer bekendheid en draagvlak intern. Het bestuur en de directie zullen vooral geïnformeerd worden.

We zetten de volgende communicatiemiddelen in:

Online:

- Intranet Joost: algemene groep voor alle medewerkers en subgroep voor de 65 personen
- Teams
- Nieuwsbrief per mail
- Gemeentelijke website (op termijn)

Offline:

- Fysieke beeldschermen in de gebouwen

De communicatie zal standaard in het Nederlands zijn, her en der zullen we werken met Fryske quotes of teksten, om aan te sluiten bij de lokale taal.

De communicatie zal starten met een bericht op Joost over de vastgestelde nota, hier zal door team communicatie nog een samenvatting en infographic van worden gemaakt. Dit is tot op heden nog niet gedaan. Vervolgens zal er aandacht zijn voor dit plan en vervolgens zullen de voortgang en herkenbare verhalen uit de praktijk gedeeld worden. We denken hierbij aan het maken en delen van filmpjes en podcasts. Ook willen we fysieke bijeenkomsten organiseren om iedereen binnen de gemeente op de hoogte van het project te brengen en sluiten we regelmatig aan bij het MT-beleid en het MT-uitvoering om alle teamleiders goed te informeren.

Bovenstaande is een eerste inschatting, naar behoefte kan de communicatie worden uitgebreid.

5. Risicoanalyse

In dit hoofdstuk wordt beschreven wat er mis kan gaan. We geven aan hoe groot de kans en het effect is en welke beheersmaatregel we toepassen om dit risico te beperken.

Risico (oorzaak- gevolg)	Kans	Effect	Beheersmaatregelen
Uitval of vertrek projectleider	Klein	Middel	De inrichting van dit project zorgt ervoor dat het project van iedereen wordt de projectleider op den duur overbodig is. Informatie wordt goed opgeslagen, zodat er altijd een goed archief is waar iedereen bij kan.
Wisseling van collega's	Groot	Middel	We integreren inwonersparticipatie in het inwerkprogramma van nieuwe medewerkers en zorgen dat de mailinglijst altijd actueel is, zodat we niemand vergeten te informeren/betrekken bij dit project.
Planning wordt niet gehaald, het project duurt langer	Klein	Middel	Goede sturing door de stuurgroep, scherp blijven op de planning tijdens alle overleggen met stuur-, project- en werkgroepen. Bij mogelijke vertraging direct de AOG en BOG informeren en waar nodig de koers bijstellen.
Belemmerende/beperkende overtuigingen ambtelijk en bestuurlijk	Middel	Groot	Door rekening te houden met de bestaande overtuigingen bij het ontwikkelen van de formats, richtlijnen, in trainingen en in de communicatie, kunnen we sturen op gewenste overtuigingen Steeds meer medewerkers zullen het goede voorbeeld gaan geven en medewerkers mogen elkaar feedback geven als er sprake is van belemmerende overtuigingen.
Weerstand ambtelijk en bestuurlijk	Middel	Groot	Wanneer we weerstand herkennen, zullen we hierover met de medewerker(s) in gesprek gaan. Waar komt de weerstand vandaan? Wat heeft deze persoon nodig zodat de weerstand verminderd wordt? Eerst vanuit het project, indien nodig met de teamleider.
Onvoldoende urgentiegevoel om te veranderen	Middel	Middel	In de communicatie zullen we de urgentie, het waarom, goed benadrukken. Wanneer we merken dat een medewerker deze urgentie niet voelt, gaan we hierover in gesprek. Eerst vanuit het project en indien nodig met de teamleider.

De projectleider is met het projectteam verantwoordelijk voor het beheersen van de risico's. Minimaal elk kwartaal worden de risico's besproken in de stuurgroep en het projectteam en waar nodig, wordt de lijst aangepast of uitgebreid.

Bijlage 1: overzicht van betrokkenen

Teams:

- Wonen en werken
- Ontwikkeling sociaal domein
- Klimaat en leefomgeving
- Audit & control
- Concernzaken
- Openbare ruimte
- Gebiedsteam
- Dienstverlening > het Publiekscentrum
- Vergunningen, toezicht en handhaving (OWO)
- Openbare orde en veiligheid

In totaal zijn er bij deze teams 65 personen werkzaam voor wie dit project relevant is, omdat zij vanuit hun taak en verantwoordelijkheden in contact staan met inwoners en organisaties van inwoners in het kader van participatietrajecten. Zij vormen daarmee de doelgroep van dit project, samen met de hieronder genoemde betrokkenen. De teamleiders zijn verantwoordelijk om de juiste selectie te maken van de personen die binnen de doelgroep vallen, deelname aan het project is niet optioneel of vrijblijvend.

Dit aantal betreft circa 20% van de in totaal ruim 300 mensen werkzaam bij de gemeente.

Bestuurlijk:

- College van B&W
- Gemeenteraad

Directie:

- Gemeentesecretaris/algemeen directeur
- Directiesecretaris
- Directeur

Overig:

- Ondernemingsraad