Toekomstvisie ODZL 2030

Betreft: Plan van aanpak
Kenmerk: A26ODL-068
Datum: 6 mei 2026

1. Inleiding

De Omgevingsdienst Zuid-Limburg (ODZL) moet in een complex en veranderend speelveld richting kiezen en positie bepalen; Lysias vervult daarin graag de rol van strategisch adviseur die samen met opdrachtgever, ketenpartners en stakeholders toewerkt naar scherpe en gedragen keuzes, die samenkomen in een Toekomstvisie 2030.

Zoals jullie weten kent Lysias de ODZL goed. Wij hebben de afgelopen jaren meerdere opdrachten voor en rond ODZL uitgevoerd. Daardoor zijn wij goed op de hoogte van de ontwikkelingen binnen de dienst, in de samenwerking en in de bestuurlijke context. Wij kennen de ambtelijke opdrachtgevers goed, doordat wij recent met deze groep het Regionaal Partneroverleg Leefomgeving Zuid-Limburg evalueerden. Daarin stonden belangrijke ambities centraal: werken vanuit het gevoel van “wij van de ODZL”, samen optrekken voor de leefomgeving in Zuid-Limburg, meer uniforme uitvoering, betere kennisdeling, transparantie en vertrouwen. Die ambities zijn ook voor de Toekomstvisie 2030 relevant.

We lichten in deze offerte toe wat we belangrijk vinden voor de opdracht (hoofdstuk 1) en hoe we het proces aanpakken (hoofdstuk 2). Daarna besteden we aandacht aan rolverdeling (hoofdstuk 3), draagvlak (hoofdstuk 4) en bestuurlijke sensitiviteit (hoofdstuk 5). Dit zijn allemaal belangrijke voorwaarden voor een succesvolle opdrachtuitvoering.

1.1 Achtergrond en opgave

De Omgevingsdienst Zuid-Limburg staat aan het begin van een nieuwe strategische fase. De afgelopen jaren is er gewerkt aan de organisatorische basis, betere processen, opvolging van aanbevelingen uit de visitatie en het voldoen aan de landelijke robuustheidscriteria.

Van versterken naar richting kiezen

De komende periode vraagt om meer dan het voortzetten van wat al is ingezet. De ODZL staat voor de opgave om de eigen rol, positie en ambities opnieuw te doordenken en te bepalen hoe zij van betekenis kan zijn voor de leefomgeving, in welke rol en wat dat vraagt van de samenwerking met gemeenten, provincie en ketenpartners.

De ODZL heeft de afgelopen jaren belangrijke stappen gezet. Zo is er gewerkt aan de robuustheidscriteria. Er is ingezet op versterking van de organisatie, slimmer gebruik van data, innovatie en verdere professionalisering van handhaving. Ook is de overdracht van de laatste basistaken naar de dienst afgerond. De verwachting is dat het ministerie positief oordeelt over de robuustheid van de dienst dit jaar. De recente visitatie sluit aan bij deze verwachting. De eerste terugkoppeling was positief. De visitatiecommissie was onder de indruk van wat de ODZL de afgelopen jaren heeft bereikt. Nu is het dan ook tijd voor de volgende stap.

Een visie over strategische keuzes

Milieuvraagstukken zijn niet meer uitsluitend technische dossiers. Zij raken direct aan vertrouwen in de overheid, gezondheid, bestaanszekerheid, leefkwaliteit en rechtvaardigheid. Juist in Zuid-Limburg komt dat scherp naar voren. De aanwezigheid van zware industrie zoals Chemelot, grensoverschrijdende vraagstukken en grote verschillen tussen gebieden – van het Heuvelland tot de (oostelijke en westelijke) mijnstreek – maken dat de opgaven hier complex en gelaagd zijn. Dat vraagt om een stevige en gezaghebbende omgevingsdienst, die als autoriteit kan opereren en richting kan geven in een steeds ingewikkelder speelveld. Tegelijkertijd stapelen de inhoudelijke opgaven zich op. Thema's als stikstof, klimaatverandering, energietransitie, woningbouw en circulaire economie grijpen op elkaar in en komen samen in dezelfde gebieden, bij dezelfde bedrijven en binnen dezelfde bestuurlijke netwerken. Dit maakt het werk van omgevingsdiensten niet alleen omvangrijker, maar ook complexer. Daar komt bij dat de samenleving verandert. Burgers, bedrijven en maatschappelijke organisaties zijn mondiger en verwachten transparantie, snelheid en zichtbare opvolging.

De toekomstvisie 2030 moet een antwoord geven op deze strategische uitdagingen. Niet door de opgaven opnieuw te beschrijven, maar door richting te geven aan de rol, ambities en accenten van de ODZL in een veranderende maatschappelijke en bestuurlijke context.

Het proces dat wij voor ogen hebben is erop gericht om te komen tot scherpe en gedragen strategische keuzes en een visie. De volgende onderdelen zijn daarbij essentieel:

- We brengen de belangrijkste ontwikkelingen en de kracht van de organisatie samen in één integraal beeld (op basis van een 360° SWOT-analyse).
- We vertalen dit naar strategische dilemma's: concrete keuzes waar de ODZL voor staat.
- We organiseren bestuurlijke besluitvorming over deze dilemma's, zodat de visie gebaseerd is op gedragen keuzes.

1.2 Reflectie op de opgave

Voor we het proces verder toelichten, staan we stil bij de punten van reflectie die aandacht moeten krijgen in dit proces. De uitdaging bij het opstellen van de toekomstvisie ligt niet primair in het verder uitwerken van inhoudelijke thema's, maar in het maken van keuzes over rol, positionering en prioriteiten in een complex bestuurlijk en maatschappelijk krachtenveld voor de omgevingsdienst. De uiteindelijke toekomstvisie moet richting geven aan wát ODZL doet en duidelijk maken vanuit welke rol de dienst dat doet.

Ten eerste is de toekomstvisie zowel een strategisch als relationeel traject. Strategisch, omdat ODZL voor de komende jaren keuzes moet maken over haar rol, positie en ontwikkelrichting. Relationeel, omdat de waarde van deze keuzes afhangt van het draagvlak bij bestuur, opdrachtgevers, organisatie en partners. Zonder eigenaarschap blijft een visie een document; met eigenaarschap wordt zij richtinggevend.

Ten tweede vraagt de opgave om prioritering in een veld van uiteenlopende en soms tegenstrijdige verwachtingen. ODZL heeft te maken met maatschappelijke opgaven die zich opstapelen en met opdrachtgevers, ketenpartners en stakeholders die verschillende eisen stellen. Niet alles kan tegelijk. De toekomstvisie moet daarom helpen om focus aan te brengen: welke thema's krijgen prioriteit en waar wil ODZL vooral gezaghebbend in zijn.

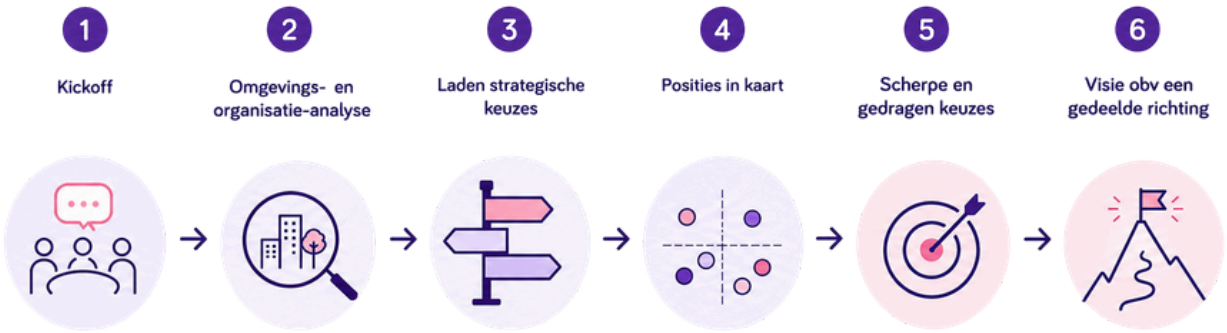
Ten derde moet draagvlak actief worden georganiseerd. Draagvlak ontstaat niet vanzelf. Dit vraagt om een proces waarin ambities, verwachtingen en aarzelingen van opdrachtgevers en partners vroegtijdig in beeld worden gebracht. Door deze perspectieven expliciet te maken, ontstaat een basis voor gezamenlijke keuzes.

Ten vierde moet de toekomstvisie ambitie en realisme verbinden. Een visie moet inspireren en richting geven, en tegelijkertijd uitvoerbaar zijn binnen bestuurlijke, financiële en organisatorische kaders. Dit vraagt om een zorgvuldig ingericht proces waarin ruimte is voor dialoog, maar ook wordt toegewerkt naar concrete en gedragen besluiten. Het opstellen van een implementatieagenda bij de Toekomstvisie dwingt om de ambities realistisch door te vertalen in een meerjarige agenda voor de ODZL.

De kern van de opgave is daarmee het organiseren van scherpe en gedragen keuzes. Ons proces en stappenplan zijn zo ingericht dat deze gedragen keuzes worden gemaakt als onderdeel van het tot stand komen van de visie.

2. Proces - Stappenplan

Met de reflectiepunten uit het vorige hoofdstuk (1. Een visie is strategisch en relationeel, 2. Een visie prioriteert de opgave, 3. Draagvlak moet actief georganiseerd worden en 4. Een visie heeft ambitie en is realistisch) stellen we een proces voor dat bestaat uit zes stappen die leiden tot een gedragen Toekomstvisie 2030 in het voorjaar van 2027. In de kern van de aanpak werken we met een methodiek gebaseerd op een 360 graden SWOT- analyse, strategische dilemma's en het maken van bestuurlijke keuzes. We hebben goede ervaring met deze stappen in een vergelijkbaar traject voor de Omgevingsdienst Twente. In onderstaand plaatje is het stappenplan in één oogopslag zichtbaar. Daarna werken we de stappen uit.



Stap 1: Kick-off en definitief stappenplan (juni)

We starten met een kick-off met de opdrachtgever. In de kick-off nemen we samen het voorgestelde plan van aanpak door en maken we afspraken over het aanleveren van stukken, het inplannen van de eerste afspraken, het instellen van een projectgroep, de bemensing van een stuurgroep met in elk geval de voorzitter van het Algemeen Bestuur (AB) en het beoogde en gefaseerde bestuurlijke participatie- en besluitvormingsproces. We actualiseren hiermee het stappenplan en leggen dit voor aan de stuurgroep.

Resultaat stap 1: Een definitief stappenplan om te komen tot de Toekomstvisie 2030, vastgesteld door de stuurgroep.

Stap 2: Omgevings- en organisatie-analyse (juli-augustus)

Aansluitend op de kick-off maken we een compacte omgevings- en organisatieanalyse voor ODZL als basis voor de toekomstvisie. Daarvoor doen we geen diepgravend nieuw onderzoek, maar benutten we bestaande kennis: landelijke publicaties van bijvoorbeeld kennisinstituten en interne documenten.
Met de analyse laten we zien welke externe kansen en bedreigingen relevant zijn, waar ODZL sterk in is en waar uitdagingen liggen. Samen vormt dit een 360 graden SWOT-analyse die richting geeft aan een ambitieuze én realistische toekomstvisie.
De focus bij het opstellen van de analyse is niet de inhoudelijke analyse zelf; veel van de informatie is immers al beschikbaar. Veel belangrijker is het doorleven van de consequenties hiervan. Dit doen we achtereenvolgens met de projectgroep, sleutelspelers uit de interne organisatie en het Regionaal Partneroverleg Leefomgeving Zuid-Limburg.

Resultaat stap 2: Een doorleefde 360 graden SWOT-analyse.

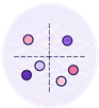
Stap 3: Het laden van strategische dilemma's (september)

Op basis van de omgevingsanalyse en de organisatie-analyse identificeren we een aantal strategische dilemma's waar de Omgevingsdienst Zuid-Limburg voor staat. In deze stap bepalen we de dilemma's waarop in de volgende stap richting gekozen kan worden. Voorbeelden van mogelijke dilemma's zijn:

- Uniformiteit versus maatwerk.
- Nabijheid en flexibiliteit (bij opdrachtgevers) versus professionele autonomie en distantie.
- Proactief adviseren versus focus op VTH-uitvoering.

Om tot de dilemma's te komen, organiseren we interactieve werksessies met de volgende gremia: de interne projectgroep, de ondernemingsraad, medewerkers van de ODZL, het Regionaal Partneroverleg Leefomgeving Zuid-Limburg en ketenpartners (o.a. OM, ILT, Veiligheidsregio, GGD) en optioneel stakeholders (o.a. ODNL, VNO-NCW, LLTB, NMF; nader te bepalen).

Resultaat stap 3: Een doorleefde set van strategische dilemma's waarbij duidelijk is wat er te kiezen is en welke consequenties keuzes hebben.



Stap 4: Posities in kaart brengen (oktober-november)

Nu we de dilemma's in beeld hebben, is het zaak om de posities van deelnemende gemeenten en de provincie in kaart te brengen. Daartoe voeren we per deelnemer gesprekken met de bestuurlijk en ambtelijk opdrachtgever aan de hand van de strategische dilemma's. De gesprekken hebben tot doel om te inventariseren hoe de voorkeuren en belangen van eigenaren/opdrachtgevers van de ODZL liggen. Het is de voorbereiding op de volgende stap, waarbij we een werkconferentie

organiseren om de richtinggevende keuzes te bepalen. De gesprekken benutten we tegelijkertijd om het belang van de toekomstvisie onder de aandacht te brengen.

De gesprekken brengen in beeld waar relatief gemakkelijk overeenstemming gevonden kan worden en waar dat moeilijker zal zijn. De gespreksronde kan ook inzichten opleveren die leiden tot een herformulering van de dilemma's. We maken op basis van alle input een overzicht van de voorlopig richtinggevende keuzes op elk strategisch dilemma, waarbij we de afwegingen van alle respondenten, en daarmee betrokken organisaties, een plek geven. Elke richtinggevende keuze voorzien we van een aantal argumenten en kanttekeningen.

Resultaat stap 4: Een overzicht van de voorlopig richtinggevende keuzes op elk strategisch dilemma.

Stap 5: Ambtelijke en bestuurlijke werkconferentie Toekomstvisie (december 2026-januari 2027)

Deze stap vormt het scharnierpunt in het traject, tussen voorbereiding en besluitvorming. Waar in de eerdere stappen sterk inhoudelijk – maar ook nog enigszins vrijblijvend – is gecommuniceerd, is het nu zaak om commitment te krijgen op de belangrijkste posities (die leiden tot scherpe en gedragen keuzes) in de toekomstvisie.

Daartoe organiseren we een werkconferentie, overdag voor de ambtelijke vertegenwoordigers van gemeenten en de provincie, 's avonds voor het AB. De ambtelijke vertegenwoordigers gaan overdag aan de slag om de richtinggevende keuzes te doorleven en de punten op de i te zetten. In de avond (na een gezamenlijk dinerbuffet) presenteren we de uitkomsten van het traject in het algemeen en de uitkomsten van de resultaten van die middag specifiek. In gesprek met de bestuurders komen we tot een definitieve positie op de belangrijkste thema's.

Tijdens deze sessie presenteren we de uitgewerkte posities en gaan de bestuurders hierover in gesprek. De kunst is om zo veel mogelijk bestuurders te enthousiasmeren voor een scherpe keuze en vervolgens enige nuance aan te brengen om de minderheid ook mee te krijgen. Bij deze bijeenkomst nodigen we mogelijk ook een aantal ODZL-medewerkers en ketenpartners uit om het gesprek te 'voeden'. De opvattingen van gemeenten en de provincie staan echter centraal.

Resultaat stap 5: Een definitieve gedeelde richting voor de Toekomstvisie 2030.

Stap 6: Afronden van de visie (februari-maart 2027)

In de laatste stap zetten we de visie op papier. Tegelijkertijd benutten we alle opgehaalde input ook om een implementatieagenda op te stellen. In de implementatieagenda vertalen we de gedeelde richting van de visie door naar een meerjarige agenda voor de ODZL om mee aan de slag te kunnen gaan.

Optioneel: Dit zou het moment zijn om de richtinggevende keuzes uit de Toekomstagenda ook te presenteren aan raads- en statenleden en hen de kans te geven nog reflecties mee te geven. Dit is tevens een mooie gelegenheid om de bekendheid van volksvertegenwoordigers met de ODZL te versterken.

De afgeronde visie bespreken we een laatste keer met de projectgroep en leggen we voor aan de stuurgroep. Hierna kan de visie en de implementatieagenda ter vaststelling aan het AB voorgelegd worden.

Resultaat stap 6: Een Toekomstvisie 2030 klaar voor vaststelling door het AB.

3. Rolverdeling

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we de rolverdeling en afstemming met opdrachtgever en opdrachtomgeving voor ons zien. Wij zien dit als belangrijke voorwaarden voor het succesvol doorlopen van het visietraject.

3.1 Projectorganisatie Lysias

Vanuit Lysias zetten we een stevig projectteam in met adviseurs die veel ervaring hebben met vergelijkbare vraagstukken en complementair zijn aan elkaar. In de bijlage vindt u hun cv's. Eva Hillen treedt op als projectleider in deze opdracht. Zij is goed bekend met de wereld van vergunningverlening, toezicht en handhaving en heeft meerdere opdrachten voor ODZL uitgevoerd, zowel op bestuurlijk als ambtelijk niveau. Timo Otter treedt op als adviseur. Hij heeft veel ervaring in het veiligheids- en VTH-domein. Hij weet mensen en informatie effectief te verbinden rond strategische maatschappelijke opgaven. Vanwege kwaliteitsborging past Lysias supervisie toe. Thijs Kuipers, associé bij Lysias Advies, treedt op als supervisor, bewaakt de kwaliteit van de opdrachtuitvoering en denkt mee met het team waar nodig. Dit projectteam is verantwoordelijk voor de projectuitvoering om tot een vastgestelde Toekomstvisie 2030 te komen in het voorjaar van 2027. Eva en Timo zijn gemiddeld samen één dag in de week beschikbaar van juni t/m maart. Hun inzet zal de ene periode meer intensief zijn dan in andere weken.

3.2 Samenwerking met de opdrachtgever

Het Lysias-projectteam werkt nauw samen met een in te richten projectgroep. De leden van deze projectgroep zijn wat ons betreft een aantal ODZL-collega's (in elk geval de directie-adviseur, een communicatieadviseur en een aantal inhoudelijke VTHA-collega's). Dit projectteam zorgt voor directe input en kritische reflectie vanuit nauw betrokkenen, is qua procesvoering bijzonder praktisch en zorgt ook voor intern eigenaarschap ten aanzien van de Toekomstvisie. Onze adviseurs zullen het initiatief nemen bij het formuleren van teksten voor de visie, waardoor de tijdsbelasting voor de deelnemers van de projectgroep beperkt blijft.

We stellen verder voor om een stuurgroep Toekomstvisie in te stellen die de tussenproducten periodiek 'vastklikt' en om te sparren over eventuele ontwikkelingen in het proces. Qua samenstelling van de stuurgroep denken wij aan – naast de voorzitter en de directeur van ODZL (als bestuurlijk en ambtelijk opdrachtgever) – nog twee bestuurders vanuit het AB. In het stappenplan hebben we de cruciale momenten beschreven waarop we de stuurgroep bij elkaar willen laten komen hiervoor. In totaal denken we dat dit drie keer nodig is: bij het begin van het proces, halverwege en aan het eind, voordat de Toekomstvisie in het AB ter vaststelling wordt voorgelegd.

3.3 Benutten bestaande gremia

Daarnaast benutten we de reguliere gremia om input op te halen voor de Toekomstvisie. De Toekomstvisie zal worden vastgesteld door het Algemeen Bestuur en vormt de strategische richting voor de komende jaren. Dit betekent dat het proces erop moet zijn gericht om hierop commitment te verkrijgen. Daarom willen we de reeds geplande AB-vergaderingen benutten om een update te geven over het proces. In het najaar maken we, zoals beschreven in het stappenplan, een interviewronde langs de AB-leden en organiseren we in de een-na-laatste stap een werkconferentie voor alle AB-leden. We benutten ook graag het Regionaal Partneroverleg. We willen op meerdere momenten de ambtelijk opdrachtgevers betrekken om input bij hen op te halen, zoals beschreven in het stappenplan. Waar mogelijk doen we dit tijdens of aansluitend op een reeds gepland partneroverleg. Waar nodig plannen

we daar een aparte sessie voor. Indien dit te veel vraagt van dit overleg, richten we graag een afvaardiging in van dit overleg met wie we regelmatiger kunnen afstemmen op de juiste momenten. Ook betrekken we de ODZL-organisatie bij het opstellen van de Toekomstvisie. Dat doen we in ieder geval met een brede oploop in stap 3 van het proces. Daarnaast sluiten we graag een keer aan bij het MT-overleg en willen we in gesprek met de ondernemingsraad om te horen welke aandachtspunten zij heeft voor het proces.

We gaan er vanuit dat we voor het plannen van interne en externe afspraken een beroep kunnen doen op het secretariaat van ODZL. Het secretariaat van Lysias is ook beschikbaar waar nodig. Dit stemmen we graag nader met u af. Het is in ieder geval van belang dat de Toekomstvisie de 'look and feel' van ODZL krijgt en zo herkenbaar is.

4. Draagvlak

Draagvlak ontstaat niet vanzelf en ook niet pas aan het einde van het traject. Het vraagt om een doelgericht en gefaseerd proces waarin we ODZL-medewerkers, bestuurders, ambtelijk opdrachtgevers, ketenpartners en eventueel stakeholders op het juiste moment betrekken, hun perspectieven expliciet worden gemaakt en deze perspectieven zichtbaar doorwerken in de uiteindelijke keuzes. Wij organiseren dit proces in samenhang met de zes stappen van onze aanpak, waarbij we toewerken naar bestuurlijk gedragen besluitvorming.

In de eerste twee stappen (kick-off en analyse) leggen we de basis voor betrokkenheid. We richten een projectgroep en stuurgroep in en maken afspraken over het bestuurlijke participatie- en besluitvormingsproces. In stap 2 betrekken we achtereenvolgens de projectgroep, de interne organisatie en het Regionaal Partneroverleg Leefomgeving Zuid-Limburg bij het doorleven van de 360 graden SWOT-analyse. Hiermee zorgen we dat het beeld van de opgave niet alleen inhoudelijk klopt, maar ook wordt herkend en gedragen.

In stap 3 verdiepen we het draagvlak door het gezamenlijk formuleren van strategische dilemma's. We doen dit in gesprek met de ondernemingsraad en met werksessies met medewerkers van de ODZL, het Regionaal Partneroverleg, ketenpartners en eventueel stakeholders. Door deze brede betrokkenheid ontstaat een gedeeld beeld van de belangrijkste vraagstukken en wordt zichtbaar waar keuzes nodig zijn.

In stap 4 verschuift de nadruk naar de bestuurlijke dimensie. Door middel van gesprekken met bestuurders en ambtelijke opdrachtgevers van alle deelnemers (17 gesprekken) brengen wij ambities, voorkeuren en eventuele aarzelingen expliciet in beeld. Deze gesprekken vormen een belangrijke basis voor het vervolg, omdat zij inzicht geven in waar draagvlak aanwezig is en waar verschillen overbrugd moeten worden. Tegelijkertijd benutten wij deze gesprekken om het belang van de toekomstvisie en de te maken keuzes te agenderen. Waar we merken dat een deelnemer extra aandacht nodig heeft om een keuze te kunnen maken, handelen we daarnaar.

In stap 5 werken we toe naar een gezamenlijk besluitvormingsmoment: de werkconferentie Toekomstvisie. Deze werkconferentie vormt het scharnierpunt in het traject. Overdag werken ambtelijke vertegenwoordigers van gemeenten en de provincie de richtinggevende keuzes verder uit en toetsen zij deze op consequenties. In de avond bepalen bestuurders, op basis van deze voorbereiding, hun positie op de strategische dilemma's. Juist door deze gezamenlijke afweging ontstaat niet alleen inhoudelijke scherpte, maar ook bestuurlijk commitment en gedeeld eigenaarschap.

In de laatste stap (afronding van de visie) borgen we het draagvlak door de conceptvisie en de implementatieagenda te bespreken met de projectgroep en voor te leggen aan de stuurgroep. Daarmee zorgen we dat de visie herkenbaar is voor de organisatie, aansluit bij de verwachtingen van opdrachtgevers en kan worden vastgesteld door het Algemeen Bestuur.

Onze aanpak is er daarmee op gericht om draagvlak niet alleen te organiseren, maar ook daadwerkelijk te benutten. Door betrokkenheid te combineren met expliciete besluitvorming ontstaat een toekomstvisie die richting geeft, gedragen wordt door alle deelnemers en als basis kan dienen voor de verdere ontwikkeling van ODZL.

5. Bestuurlijke sensitiviteit

De totstandkoming van de Toekomstvisie 2030 vindt plaats in een bestuurlijk krachtenveld waarin verschillende belangen, perspectieven en verwachtingen samenkomen. De ODZL werkt in opdracht van meerdere gemeenten en de provincie, ieder met eigen ambities en prioriteiten. Wij zijn ons er nadrukkelijk van bewust dat de toekomstvisie alleen waarde heeft als deze recht doet aan deze verschillen én tegelijkertijd richting geeft aan een gezamenlijke koers.

Onze ervaring leert dat bestuurlijke sensitiviteit gaat over het herkennen van belangen, over het expliciet maken ervan én het zorgvuldig organiseren van het gesprek daarover. In ons proces houden wij hier expliciet rekening mee. In stap 4 voeren wij gesprekken met bestuurders en ambtelijke opdrachtgevers van alle deelnemers om de voorkeuren en belangen van eigenaren/opdrachtgevers van de ODZL in beeld te brengen. Deze gesprekken benutten wij om informatie op te halen, maar zeker ook om het belang van de toekomstvisie te agenderen en bestuurders actief te betrekken bij de richting van het traject. Daarbij brengen wij expliciet in beeld waar overeenstemming ligt en waar spanning zit, zodat wij het vervolgproces hierop kunnen richten.

Ook met het organiseren van de werkconferentie houden wij rekening met de dynamiek van bestuurlijke besluitvorming. Door ambtelijk te starten en de besluitvorming voor te bereiden, zorgen we voor draagvlak en het goede bestuurlijke gesprek. Wij hebben ervaring met deze manier van werken in vergelijkbare processen bij de Omgevingsdienst Haaglanden, bij de FUMO, bij de OD Twente en natuurlijk met een eerdere bestuurlijke conferentie van de ODZL op Vaeshartelt.

Onze kennis van de regionale context helpt in dit traject. Wij kennen de samenwerking in Zuid-Limburg goed. Met het aantreden van een nieuw Algemeen Bestuur maakt dat dit traject plaatsvindt in een periode van nieuwe bestuurlijke verhoudingen. Dit vraagt om een proces dat ruimte biedt voor het ophalen van accenten en tegelijkertijd toewerkt naar een gezamenlijke richting.

Aansluitend zijn op de volgende pagina's de cv's en referenties opgenomen.