

**Aan:** Stuurgroep Omgevingswet  
**Van:** Roy Vermeulen (trekker spoor Leren en Organiseren)  
**Betreft:** Vervolgaanpak 2019-2020 Omgevingswet spoor leren en organiseren  
**Datum:** 22 oktober 2019

---

In deze notitie wordt de vervolgaanpak beschreven voor het spoor *leren en organiseren* van het programma Omgevingswet. Eerst wordt de opbrengst van de zgn. bewustwordingsfase (januari-september 2019) besproken en daarna worden de vervolgacties voor de tweede helft 2019 en 2020 benoemd.

### **Aanloop**

In januari 2019 zijn we van start gegaan met de implementatiefase van het programma Omgevingswet. Binnen dit programma zijn vijf sporen benoemd. In het kader hieronder is doel en opdracht van spoor 'leren en organiseren' opgenomen zoals in het implementatieplan verwoord:

**Resultaat** is een organisatie die op 1 januari 2021 'Omgevingswet proof' is, met bestuurders en medewerkers die (steeds meer) werken 'in de geest van' de Omgevingswet. Dit is een resultaat dat we samen met de overige sporen neerzetten; het spoor 'leren en organiseren' is daarbij deels faciliterend en adviserend aan de andere sporen. Ten aanzien van bewustwording, interne communicatie, leren en organiseren voert spoor 4 de regie.

**Opdracht** voor het spoor 'leren en organiseren' is:

- Het ondersteunen van de andere sporen bij de veranderkundige aanpak en leerinterventies;
- Het organiseren van bijeenkomsten, sessies en trainingen (bewustwording en betekenisgeving) voor bestuurders en medewerkers van de gemeentelijke organisatie
- Het organiseren van een systematische evaluatie- en leerstructuur voor de pilots en experimenten in de sporen 'kerninstrumenten' en 'participatie'.
- Het coördineren van de interne communicatie met medewerkers van de gemeente.
- Het faciliteren en adviseren van teammanagers, afdelingsmanagers en directie bij het borgen van de verandering in structuur, personeelsformatie en werkprocessen van de gemeentelijke organisatie.
- Actief informeren van de ondernemingsraad over de voortgang in het programma.

We zijn in januari gestart met de 'bewustwordingsfase'. Met als doel om meer urgentie te creëren voor de veranderingen die nodig zijn. En om de kennis over de Omgevingswet en de bewustwording van impact die dat gaat hebben op onze werkzaamheden, te vergroten. Deze bewustwordingsfase heeft een doorloop naar oktober 2019 omdat in deze maand nog één sessie bij VTH plaatsvindt.

*NB: de stuurgroep heeft bij de vaststelling van de startnotitie benadrukt dat de afdelingsmanagers in de lead zijn bij bewustwording en het leren van de mensen in de eigen afdeling. Activiteiten zijn steeds opgepakt met de betreffende lijnmanager.*

### **Opbrengst van de bewustwordingsfase**

In onderstaand overzicht geven we aan welke acties zijn ondernomen in de periode januari-september 2019 en wat de opbrengst daarvan was.

Rondje managers van de betrokken afdelingen	Eerst hebben we (programmamanager en spoortrekker leren en organiseren) een presentatie gegeven aan alle afdelingsmanagers over de Omgevingswet en de impact voor de gemeente Amersfoort (januari). Daarna hebben we een rondje gemaakt langs de afdelings- en teammanagers van de meest betrokken afdelingen (februari/maart). We hebben een verdiepend gesprek gehad over de impact van de wet op het werkproces en de medewerkers van de afdeling. De P&O adviseur was aanwezig bij het gesprek en we hebben besproken hoe deze ontwikkeling als gevolg van de Omgevingswet onderdeel kan zijn van het O&O plan en de strategische personeelsplanning (SPP). Tenslotte hebben we vervolgspraken gemaakt over hoe we de medewerkers informeren en hierbij betrekken. Zie volgend actiepunt.
Workshop per	Voor de volgende afdelingen hebben we één of meerdere workshop gegeven aan

afdeling	groepen medewerkers: S&O (2x), BSV (3x), Belastingen, SL (2x), JDA, P&P (3x), O&T, Griffie, LO (2x), W&W (2x) en VTH (2x). Voor betrokken medewerkers in het IV/IT domein (ITDA en TIP) wordt nog een aparte sessie ingepland. Dan hebben we plusminus 300 medewerkers van 12 van de 20 afdelingen gesproken. In de workshops hebben we toegelicht welke veranderingen de Omgevingswet met zich meebrengt. Daarnaast hebben we besproken hoe groot de impact van de wet is voor het dagelijks werk van de medewerkers (werkvorm muis/olifant). Tenslotte hebben we de vraag gesteld welke vervolgacties nodig zijn zodat zij op tijd klaar zijn voor de wet. Bij die vraag was het nog wat zoeken; daarvoor is de verandering soms nog wat abstract en ver weg voor medewerkers. De concretisering wordt opgezocht tijdens het 'al doende leren' (zie hieronder).
Bestuur	Ook met college en raad vinden regelmatig bijeenkomsten plaats die (naast informeren en besluitvorming) ook in het teken staan van bewustwording, betekenisgeving en leren. Met het college doen we dat in een reeks VRIMO bijeenkomsten (themagewijs elke 2 maanden). Voor de raad (fractiewoordvoerders Omgevingswet) is in september een periodiek klankbordoverleg (1x per 6 weken) gestart. We hebben afgesproken hierin – naast informeren over de voortgang - vooral te gaan leren aan de hand van dilemma's en casuïstiek (omgevingsspel, pilots en experimenten).
Het Omgevingsspel	Het Omgevingsspel is een <i>serious game</i> waarin een groep medewerkers spelenderwijs oefenen met de manier van werken (samengevat: faciliteren van initiatieven vanuit de houding <i>van nee tenzij naar ja mits</i> ). In teams gaan ze aan de slag met fictieve praktijkcasussen, die uit het dagelijks leven zijn gegrepen. Er worden ook rollenspelen gedaan (rol van initiatiefnemer, belanghebbende, ambtenaar, etc.). Tijdens de Inspiratiedag (juni) en in de Zomeracademie (juli/augustus) hebben we drie keer het Omgevingsspel gespeeld. Ook het team Milieu (WW) en het projectteam de Hoef heeft het spel gespeeld. In totaal 5x16 personen hebben meegedaan. De feedback is zeer positief: mensen zien het als een nuttige oefening in de nieuwe manier van samenwerking (integraal werken en ja mits) zoals we dat straks rondom de Omgevingstafel nog meer gaan oefenen.
Interne communicatie	De programmamanager heeft in Coffee Connect de implementatie van de Omgevingswet in Amersfoort toegelicht (januari). Er is een <a href="#">intranetpagina</a> met achterliggende <a href="#">teamsite</a> gebouwd en gevuld voor de interne communicatie. Tenslotte is een <a href="#">animatiefilmpje</a> gemaakt met daarin de <i>kernboodschap</i> over de (impact van) de Omgevingswet op het dagelijks werk in Amersfoort. Dit filmpje is gebruikt voor interne sessies en workshops.
OR	De programmamanager en sporentrekker leren en organiseren praten de OR ongeveer 1x per half jaar bij over de ontwikkelingen rond de Omgevingswet. De laatste keer was op 13 maart '19. De volgende keer gaan we deze notitie toelichten (november 2019).



Workshop: werkvorm muis/olifant

Het Omgevingsspel

### Al doende leren

Naast deze bewustwordingsacties, zijn we in de eerste helft van 2019 van start gegaan met het ‘al doende leren’ in de andere deelsporen van het programma. Ten behoeve hiervan hebben we het leercanvas ontwikkeld. Doel van het leercanvas is het vooraf bepalen van het leerdoel van een pilot én het organiseren van een aanpak met bewuste reflectiemomenten. Dat hebben we gedaan voor zowel de *Omgevingsvisie* als de *pilot de Hoef*. Ook de klantreis voor de snelserviceformule bij VTH kan gezien worden als een al doende leren traject.

Al doende leren:	Leerdoel:	Aanpak:
Omgevingsvisie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een integrale visie ontwikkelen (samenhang, dilemma’s, relatie met uitvoeringsbeleid).</li> <li>- Participatie over de visie</li> <li>- Invulling geven aan ‘gebiedsdifferentiatie’.</li> <li>- Invulling geven aan ‘meer ruimte voor initiatiefnemers’.</li> </ul>	Methode Design Thinking (fase 1: analyse) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het houden van open interviews met een aselechte groep inwoners en stakeholders. Daarna wijk- en stadsbijeenkomsten.</li> <li>- Door gemengde groep collega’s projectteam onder begeleiding van DIG (voordoen, meedoen, zelf doen).</li> </ul>
Pilot de Hoef West (omgevingsplan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integraal werken en afwegen.</li> <li>- Balanceren tussen: meer ruimte voor initiatiefnemers enerzijds en reguleren wat nodig is anderzijds.</li> <li>- Samenwerken met de provincie.</li> </ul>	Nog te bepalen door projectteam in overleg met Antea. Gaat van start in november ‘19
Omgevingsvergunning	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Klantreis centraal stellen.</li> <li>- Werkproces inrichten conform Omgevingswet (inclusief termijnen die de wet stelt).</li> <li>- Vereenvoudigen en waar mogelijk verminderen regeldruk.</li> </ul>	Door projectteam wordt aan de hand van klantreis serviceformule VNG (snelservice en ontwerpformule) het werkproces geoptimaliseerd. Onder begeleiding van Hanneke Kunst (VNG).

### Inhoudelijke rode draad bewustwordingsfase en al doende leren:

In 2019 hebben we met alle managers en medewerkers wiens werk geraakt wordt door de Omgevingswet een gesprek gevoerd. Dat heeft naar ons gevoel de urgentie doen toenemen; we zagen dat er kwartjes vielen en knoppen werden ‘aan’gezet. En daardoor ontstond het gevoel dat er nog heel wat werk te verrichten is in de volgende fase. We kunnen uit deze sessies én uit de eerste ervaringen met het al doende leren een aantal rode draden halen:

### *Algemeen*

- Over het algemeen werd *de impact van de wet vrij hoog* ingeschat. Vooral voor het dagelijks werk van de mensen van S&O en VTH is de impact groot. Daarbij horen we echter ook vaak de relativerende opmerking ‘eigenlijk werken we al zo’ (voorbeeld: de werkwijze rondom de haalbaarheidstoets, BGO en de integrale omgevingsvergunning, de ‘oude’ structuurvisie). Hier gaan we waarderend mee om (mooi zo!) maar tegelijk moeten we gaande weg nog duidelijker te maken welk ‘schepje extra’ de Omgevingswet nog toevoegt aan de bestaande praktijk.
- Mensen hebben vooral behoefte aan het *oefenen met casuïstiek* in de eigen werkpraktijk. Dat kan zijn in integrale beleidsontwikkeling, (omgevings-) planvorming, faciliteren van initiatieven in de voorfase (vóór de vergunningverlening). Wat betekent het concreet in de eigen werkpraktijk? Hoe gaat mijn rol daarin veranderen? En wat wordt er dan van mij verwacht?
- Een deel van de mensen heeft behoefte aan meer *diepgaande kennis over de wet- en regelgeving* van het stelsel Omgevingswet. Het gaat hier vooral om de juridisch geschoolde mensen.
- Het thema *integraal werken* raakt een (gevoelige) snaar. Wie betrek je allemaal bij ‘jouw’ visie, project of inwonersinitiatief? Het komt regelmatig voor dat collega’s die over bepaalde aspecten of invalshoeken gaan (onbewust) niet betrokken zijn, terwijl er wel degelijk raakvlakken zijn. Mensen voelen zich daardoor gepasseerd. Aan de andere kant: hoe meer mensen je betreft, hoe complexer het wordt, hoe meer belangen er spelen en hoe langzamer het proces gaat. Hoe houd je het werkbaar? Het moet ook weer geen ‘Poolse landdag’ worden, zo wordt vaak gezegd.
- De Omgevingswet heeft soms meer impact op afdelingen dan je van tevoren zou verwachten. Denk aan afdeling Belastingen ivm WOZ taxaties, afdeling Samenleven en team Veiligheid ivm de sociale en veiligheidsaspecten van keuzes in de fysieke leefomgeving. Of bijvoorbeeld de relatie met Geo-informatie, 3D visualisaties en datagestuurde werken. Deze *verbindingen* komen in de huidige organisatie niet automatisch tot stand. Wij leggen ze zoveel mogelijk onderweg, daar waar we ze zien.

### *Visievorming en beleidsontwikkeling*

In het spoor Omgevingsvisie maken we op een participatieve manier een omgevingsvisie. Daarbij werken in het projectteam een aantal beleidsadviseurs vanuit de beleidsafdelingen (SO, WW, SL, LO) mee. Niet alle beleidsadviseurs en thema’s zijn echter in de projectgroep vertegenwoordigd. Dat kan ook niet want dan wordt de groep veel te groot. Zij vragen zich af of ‘hun’ thema wel voldoende aandacht krijgt in de visie. In dit proces zijn de volgende aandachtspunten:

- Deelnemers in het projectteam kijken niet alleen naar het eigen beleidsveld maar ook naar aanpalende beleidsvelden op de eigen afdeling en daarbuiten.
- Het projectteam bewaakt en toetst of alle thema’s en belangen voldoende aan bod komen.
- We onderzoeken en scheppen meer duidelijkheid over hoe de relatie straks is tussen de Omgevingsvisie en bestaand/toekomstig thematisch beleid. Denk aan bijvoorbeeld beleidsnota’s wonen en economie. We gaan hierover in overleg met beleidsadviseurs van de afdeling W&W. Geleerde lessen worden expliciet gemaakt, gedeeld en verbreed naar de rest van de organisatie.
- Tijdens het proces van de Omgevingsvisie moeten we ook meer duiding en invulling gaan geven aan de ‘nieuwe’ Omgevingswetinstrumenten *programma* en *monitoring*.
- Ook in de raad gaat het om het (meer dan nu) betrekken van de woordvoerders wonen, economie, mobiliteit, duurzaamheid, etc. Dit pakken we op met de woordvoerders Omgevingswet/RO binnen de klankbordgroep.

### *Planvorming*

Bij het werken aan het Omgevingsplan is het centrale thema het balanceren tussen ‘meer ruimte geven’ en ‘reguleren’ wat nodig is. De geest van de wet vraagt om loslaten en ruimte geven, maar tegelijkertijd zien we in de praktijk dat dit niet altijd lukt of verstandig is. Er zijn ambities en algemene belangen aan de orde die ook moeten worden geborgd (denk aan duurzaamheid en diversiteit in woningbouw). Daarbij vinden we het sturingsinstrument van reguleren vaak onmisbaar. We gaan hier in de pilot ‘De Hoef West’ oefenen met dit dilemma. Daarnaast starten we in het najaar 2019 een pilot

Omgevingsplan Soesterkwartier. Waar de Hoef een ontwikkelgebied is, gaat het hier meer om een 'beheer' gebied.

#### *Initiatieven, participatie en vergunningverlening*

- In het Omgevingsspel werd duidelijk dat medewerkers *faciliteren van een inwonersinitiatief* vanuit de houding 'ja we kijken hoe het kan' best een ingewikkeld vinden. Er zijn rondom het initiatief verschillende belangen (voor- en tegenstanders). Vertegenwoordigers van de gemeente zijn daarbij ook niet vrij van belangen. Het college heeft immers ambities vastgesteld (duurzame, groeiende en inclusieve stad). Initiatieven die daarbij aansluiten, kunnen we steunen. Belangrijk is om van tevoren bewust te kiezen welke rol je daarin neemt (faciliterend, regisserend, sturend). Het gaat daarbij ook om *rolbewustzijn en rolvastheid*: als gemeente de regie niet per se altijd naar je toe trekken. De Omgevingswet gaat er van uit dat de initiatiefnemer *zélf* de participatie met belanghebbenden organiseert.
- Het is belangrijk om de sociale (gespreks-) technieken en - vaardigheden te trainen die daarvoor nodig zijn. Bijvoorbeeld: als een belanghebbende een standpunt inneemt, doorvragen naar het achterliggende belang. Dat geeft ruimte in het zoeken naar een oplossing (ja we kijken hoe het kan).
- Maar het gaat niet alleen om individuele vaardigheden. Het gaat juist ook om het samenspel met initiatiefnemers, belanghebbenden, collega's en bestuurders. In de gesprekken tot nu toe hebben we diverse signalen opgevangen dat het onderlinge samenspel in de fysieke keten nog beter kan. Wie neemt welke rol en hoe werkt het systeem (de keten) als geheel? Welk patroon hebben spelers in het systeem met elkaar ontwikkeld en wat moet daarin veranderen? Een geslaagde verandering kan alleen plaatsvinden als we ook leren op dit systeemniveau.
- Een recente [studie](#) van de UvT over het vakmanschap van ambtenaren in de participatiemaatschappij bevestigt dat het gaat om individuele vaardigheden (écht contact maken, doorvragen, meerdere perspectieven kunnen verbinden, netwerkvaardigheden) maar ook om systeemkenmerken (helpende en belemmerende voorwaarden in de organisatie).
- Het individuele én het collectieve leren kunnen we heel goed verbinden met het vormgeven van en oefenen met de Omgevingstafel (start oktober 2019).

#### **Vervolg**

We verschuiven nu van bewustwordingsfase naar een fase van experimenteren, herontwerp van werkprocessen (inclusief rollen) en oefenen met nieuwe samenwerkvormen. In deze fase gaan we ervoor zorgen dat op 1 januari 2021 betrokken medewerkers en managers klaar zijn voor de start van de Omgevingswet.

##### Wanneer is de medewerker klaar?

- Heeft kennis van het nieuwe instrumentarium van de Omgevingswet.
- Is zich bewust van de eigen rol in de keten van werkprocessen. Gewijzigde taakhoud en verwachting (houding/gedrag/vakmanschap) is duidelijk.
- Heeft geoefend in de gevraagde houding, gedrag en samenspel.
- Is in staat om met nieuwe applicaties (zaakgericht) te werken.
- Voelt zich verantwoordelijk voor het permanent verbeteren van het werkproces, het samenspel in de keten en het ontwikkelen van het eigen vakmanschap.

##### Wanneer is de manager klaar?

- Heeft de werkprocessen en digitale informatievoorziening op de afdeling (daar waar nodig) op orde gebracht. NB: Daarbij zijn managers deels afhankelijk van leveranciers en interne IT/IV/IB capaciteit (risico).
- Is in staat medewerkers te coachen in gewenste houding, gedrag en samenspel.
- Heeft in het personeelsbeleid geanticipeerd op de gevraagde verandering (werving, selectie, opleiding, etc.).
- Heeft (voor zover nodig) het O&O plan, formatie en functieboek aangepast.

- Stuur op het permanent verbeteren van het werkproces, het samenspel in de keten en het ontwikkelen van het vakmanschap van medewerkers.

De komende fase bestaat uit de volgende acties:

#### *1. Voortzetten van het al doende leren*

De genoemde trajecten (omgevingsvisie, pilots de Hoef West en Soesterkwartier, serviceformules) zetten we voort. Daarbij zoeken we ook steeds meer de samenwerking met ketenpartners als provincie en RUD. Voor de Omgevingsvergunning wordt gestart met het inrichten van het werkproces van de Ontwerpformule. Hier gaat het om het goed inrichten van de werkprocessen rondom de Omgevingstafel (doorontwikkeling van de huidige haalbaarheidstoets). De verschillende rollen in dit samenspel van interne en externe stakeholders moeten helder worden geformuleerd. Vervolgens gaan we oefenen met het handen en voeten geven van het motto 'ja we kijken hoe het kan' en het onderlinge samenspel in de keten. Waar in het Omgevingsplan naar verwachting toch nog het nodige wordt geregeld, kunnen we aan de Omgevingstafel kijken hoe we het initiatief binnen de gestelde kaders mogelijk kunnen maken.

#### *2. De Omgevingswet Academie*

We gaan in huis een inhoudelijk opleidingstraject organiseren (start najaar 2019), gericht op het vergroten van de kennis over het nieuwe juridische stelsel Omgevingswet. Doelgroep zijn primair de meer juridisch geschoolde medewerkers bij S&O, VTH, WW, P&P Grondzaken, JDA en Griffie. Het gaat om een groep van ongeveer 35 collega's. Voor andere doelgroepen wordt een passend aanbod uitgewerkt om inhoudelijke kennis over te dragen en toepasbaar te maken.

#### *3. Strategische personeelsplanning*

Gaandeweg 2019 en 2020 wordt (binnen spoor dienstverlening en vergunningen) steeds meer duidelijk over hoe de werkprocessen van met name de afdelingen VTH en S&O er uit komen te zien en welke rollen daarbinnen te onderscheiden zijn. Er zullen veranderingen zijn ten opzichte van de huidige processen en rollen. In iets mindere mate geldt dit ook voor de afdelingen P&P, W&W en LO. We gaan hierover in gesprek met de managers en P&O adviseurs van de afdelingen en brengen de impact in beeld op het O&O plan, het functiegebouw en de benodigde talenten en competenties. Als er sprake blijkt te zijn van grote verschillen met de huidige situatie, dan werken we uit om welke interventies dat vraagt in het personeelsbeleid (uitgangspunten: anticiperend, zorgvuldig, goed werkgeverschap). We kijken hier afdelingsoverstijgend naar.

#### *4. Leren participeren en faciliteren*

De Participatiegids (spoor 4) geeft al een goede basis (gemeenschappelijke taal) voor hoe wij omgaan met bewonersinitiatieven en participatietrajecten. De gids moet echter nog een vertaling krijgen naar het dagelijkse handelen van alle betrokken ambtenaren. Dit wordt voor een belangrijk deel meegenomen in het spoor dienstverlening en vergunningverlening. In participatietrajecten en in het faciliteren van inwonersinitiatieven wordt een steeds groter beroep gedaan op houding, gedrag en (gespreks- en netwerk)vaardigheden van betrokken ambtenaren. Ook bewuste rolkeuze en rolvastheid is van belang. Dit is een integraal onderdeel van het [vakmanschap](#) van de ambtenaar die moet kunnen schakelen tussen binnen- en buitenwereld. Dit onderdeel van het vakmanschap heeft tot nu toe te weinig aandacht gekregen; de nadruk lag meer op het traditionele vakinhoudelijke vakmanschap. Het gaat hier overigens niet alleen om individueel leren (vaardigheden, houding en gedrag van de *individuele* ambtenaren), maar ook om collectief leren (het onderlinge samenspel en het gedrag van het systeem als geheel).

Het Omgevingsspel is een eerste oefening in deze manier van werken. We blijven het spel organiseren zolang er vraag naar is. Daarbij gaan we de groepen die tot nu toe ondervertegenwoordigd waren gericht uitnodigen (LO, VTH, management) In ieder geval op de volgende momenten:

- 13 november (reeds volgeboekt) en in december en januari (nog plannen).

- In januari alle afdelings- en teammanagers in het fysieke domein
- In januari alle raadsleden (conform afspraak in het klankbordoverleg met fractiewoordvoerders).

We werken – op basis van de SPP gesprekken met het management - een leeraanbod uit op dit gebied en nemen het op in het aanbod van de Amersfoortse Loopbaanacademie in 2020. Dit in aanvulling op de al bestaande training ‘Werken met netwerken’. Onderdeel hiervan kunnen zijn verdiepende vaardigheidstrainingen en/of begeleide casuïstiekbesprekingen.

#### *5. Digitale vaardigheden bij aansluiten op DSO*

In 2020 sluiten we onze werkprocessen en documenten aan op het Digitaal Stelsel Omgevingswet. Dat vraagt om aanpassing en digitalisering van documenten en werkprocessen en om het vernieuwen van applicaties. Medewerkers moeten leren werken met deze digitale tools. We ondersteunen ze hierbij met training en begeleiding on-the-job. Dit is een gezamenlijke actie van spoor DSO, spoor leren en organiseren en programma Amersfoort Digitaal (zaakgericht werken).

#### *6. Interne communicatie*

Bij bovengenoemde acties zijn veel collega’s direct betrokken, maar niet iedereen. We willen alle medewerkers van de gemeente Amersfoort op de hoogte houden van de voortgang van het programma. Deels doen we dat via bestaande kanalen als intranet, teamsite en coffee connect en via de eigen afdelings- of manager (werkoverleg).

Ook de vaak inspirerende *verhalen* en *ervaringen* tijdens het al doende leren (zie punt 1) willen we vastleggen en breder verspreiden. Het gaat hier om verhalen, ervaringen en lessen in woord en beeld. Intranet en de teamsite zijn daarvoor minder geschikt. We zoeken daarvoor een passend communicatiemiddel met hoge attentiewaarde, bijvoorbeeld een magazine. Voor dit onderdeel van de interne communicatie werken we een apart voorstel uit.