



Omgevingsdienst
Veluwe

Actieprogramma ODVeluwe 2025-2027

Visitatie - *Verbeterplan*

Inhoudsopgave

Inleiding - Actieprogramma ODVeluwe 2025-2027	2
A. Een goede basis & positieve groeikansen	3
B. Groeien naar de toekomst	4
A. Groeien met focus en betrokkenheid	5
B. De basis uitbouwen	6
C. Dienstverlening doorontwikkelen	8
D. Samenwerken, relaties en netwerk	9
E. Doorgroeien met ambitie en visie.....	10
Bijlagen	11

Inleiding

Actieprogramma ODVeluwe 2025-2027

Omgevingsdienst Veluwe (ODVeluwe) is op 1 januari 2024 gestart, ontstaan uit een fusie van Omgevingsdienst Noord-Veluwe en Omgevingsdienst Veluwe IJssel.

ODVeluwe voert namens 12 gemeenten (Apeldoorn, Brummen, Elburg, Epe, Ermelo, Harderwijk, Hattem, Heerde, Nunspeet, Oldebroek, Putten en Voorst) en de provincie Gelderland VTH-taken uit en werkt daarmee aan een gezonde, veilige en duurzame leefomgeving.

Vanuit het Interbestuurlijk Programma Versterking VTH-stelsel (IBP-VTH) heeft ODVeluwe deelgenomen aan de visitatie, uitgevoerd door Omgevingsdienst NL.

De visitatiecommissie heeft uitgesproken grote waardering te hebben voor de indrukwekkende prestatie die is geleverd in het proces richting en kort na de fusie en dat er een goede basis is neergezet om door te groeien. Met de bijzonderheid dat tijdens dit proces de reguliere dienstverlening voor de deelnemende gemeenten doorgang heeft gevonden.

De visitatiecommissie constateert dat ODVeluwe zelfbewust is van de stappen richting een toekomstbestendige omgevingsdienst. Na een organisch fusieproces breekt nu de fase aan van meer doelgericht ontwikkelen.

Dit Actieprogramma biedt een weergave van doelen en concrete acties die door ODVeluwe zijn of worden opgepakt om in de komende 2-3 jaar de sterke punten te behouden of verder uit te bouwen (in lijn met de verbeterpunten uit het visitatierapport). Om resultaatgericht te zijn en de energie te behouden is focus vereist, simpelweg omdat niet alles tegelijk kan en er rekening moet worden gehouden met de beschikbare middelen en capaciteit.

Deel A is een korte samenvatting van de goede basis die reeds is gelegd. Deze basis is voorwaardelijk voor het succesvol kunnen bereiken van de doelen en realiseren van de verbeterpunten. Dit is uitgewerkt in Deel B.

A. Een goede basis & positieve groeikansen

Groeiend vertrouwen in organisatie

Het vertrouwen in ODVeluwe neemt toe na een jaar van interne en externe investeringen. Dit ziet de commissie terug in de betrokkenheid en enthousiasme van de gesprekspartners, een goede relatie binnen het bestuur en tussen bestuur en directie, een positief oordeel van alle gesprekspartners over de betrokkenheid, inhoudelijke expertise en inzet van medewerkers in uitoefening van de taken en inhoud van de adviezen.

Ook die gemeenten die eerder een wat afwachtende houding aannamen, komen steeds meer aan boord, brengen plustaken in, vragen om adviezen, werken samen in complexere cases en nemen actieve verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de dienst en de regio. Er ligt een kans om een stevige regionale positie verder te kunnen uitbouwen.

Een deugdelijke basis

Het afgelopen jaar is ook gezorgd voor een financieel deugdelijke organisatie, gebaseerd op duidelijke samenwerkingsovereenkomsten met alle deelnemers. Daarnaast is een begin gemaakt met het harmoniseren en herijken van de werkprocessen (via de applicatie Engage), het investeren in jong talent, het verbeteren van interne overlegstructuren, het inrichten van accountmanagement en het op orde krijgen van de basis-informatiehuishouding. Ook is er een groeiende inspanning te zien om te zorgen voor voldoende personele bezetting in eigen dienst. Het bouwen aan het fundament van de organisatie vormt de basis om verder te kunnen groeien. Betrokkenen zien wat er moet gebeuren en willen zich daarvoor inzetten.

Resultaatgericht samenwerken

De ingebrachte cases door ODVeluwe laten niet alleen zien welke expertise men in huis heeft, maar ook de wil en bereidheid, die aanwezig zijn, om samen te werken met deelnemers en ketenpartners aan complexe VTH-issues en verbetering van de ruimtelijke omgeving. Op operationeel niveau is er een goede samenwerking met het waterschap, Inspectie L&T, collega-omgevingsdiensten en met politie, belastingdienst, gemeenten en arbeidsinspectie. Daar waar ODVeluwe duidelijk de regie en eigenaarschap naar zich toe trekt en medewerkers en partners tijdig actief informeert over en betreft bij de ontwikkeling, betaalt het zich uit in een groeiend vertrouwen.

B. Groeien naar de toekomst

Vanuit de goede basis en positieve groeikansen (zie Blok 1) wordt in Blok 2 een uitwerking gegeven voor het succesvol kunnen realiseren van de verbeterpunten.

Aansluitend op de onderverdeling zoals gehanteerd door de visitatiecommissie zijn de verbeterpunten thematisch geclusterd.

A. Groeien met focus en betrokkenheid

Vanuit de hectiek rondom het fusieproces moet de stap gezet worden naar slagvaardig doorgroeien. Dit vereist een goede sturing op het proces, aanbrengen van focus en een actieve betrokkenheid van medewerkers, management en partners.

B. De basis uitbouwen

Vanuit de latende organisaties (ODNV en OVIJ) en met de fusieresultaten is een deugdelijke basis gelegd om te kunnen groeien. Er zijn concrete actiepunten beschreven die deze groei mogelijk maken.

C. Dienstverlening doorontwikkelen

Het uitvoeren van de reguliere VTHA-taken is gebaseerd op de gemeenschappelijke regeling, het mandaat en formele verantwoording. Het doorontwikkelen (optimaliseren en innoveren) van de dienstverlening is een gezamenlijke behoefte van deelnemers en ODVeluwe.

D. Samenwerken, relaties en netwerk

ODVeluwe heeft al concrete stappen gezet om een robuuste omgevingsdienst te worden. Toekomstige ontwikkelingen vereisen het investeren in samenwerken, relaties en netwerken.

E. Doorgroeien met ambitie en visie

Het Plan van Aanpak Robuustheid geeft een indicatie van 'stip op de horizon' voor de positionering van ODVeluwe in het Gelderse stelsel van omgevingsdiensten. Aan de hand van het (fusie)bedrijfsplan voor ODVeluwe kan met medewerkers en deelnemers dat plan van aanpak aan de hand scenario's uitgediept worden richting concretiseren van ambitie, visie, identiteit, etc.

A. Groeien met focus en betrokkenheid

De visitatiecommissie stelt vast dat met het Inrichtings- en Implementatieplan (ter afronding van het fusieproces), het Plan van Aanpak Robuustheid, het Uitvoeringsprogramma 2024 en de Kaderbrief (voor de begroting van 2026) er een duidelijke basis aanwezig is om de bedrijfsvoering te verbeteren.

De directie wordt geadviseerd om medewerkers, management en partners goed mee te blijven nemen bij de richting van deze doorontwikkeling én te betrekken. Het aanbrengen van focus en een goede sturing op dit proces is van essentieel belang om effectief (met de beschikbare middelen en capaciteit) doelen te bereiken.

A. Actiepunten 'Groeien met focus en betrokkenheid'

A.1. Programmatische aansturing

Benoemen van een programmamanager die verantwoordelijk wordt voor het (laten) opstellen van een plan van aanpak per actiepunt (aan de hand van een vast format, zie bijlage).

Het voorliggende Actieprogramma bevat alle actiepunten met het beoogde resultaatdoel. Ieder Plan van Aanpak biedt een toelichting over de aanpak en termijn waarbinnen de actiepunten worden gerealiseerd.

Halfjaarlijks wordt gerapporteerd aan zowel DB als Omgevingsdienst NL over de voortgang van het Actieprogramma. Met het Jaarverslag volgt de bredere verantwoording aan overige betrokkenen.

Het Actieprogramma biedt hiermee tevens de basis voor de volgende visitatiecyclus en treedt volledig in de plaats van de voorgaande documenten 'Inrichtings- en Implementatieplan' en 'Plan van Aanpak Robuustheid'.

De programmatische aanpak bevat in ieder geval de strategie, het gezamenlijke einddoel ('stip op de horizon') en de wijze van participatie van medewerkers én deelnemers. Het reeds opgestelde 'Bedrijfsplan ODVeluwe' en het 'Plan van Aanpak Robuustheid' bieden hiervoor de basis en met de Actiepunten E.1. en E.2. wordt daar een concrete uitwerking aan gegeven.

A.2. Actieve bestuurlijke betrokkenheid

Het visitatierapport wordt (met voorliggend Actieprogramma) geagendeerd voor het DB, dit ter vaststelling. De stukken worden tevens ter kennisneming voorgelegd aan het AB.

Parallel daaraan volgt publicatie via mediakanalen van ODVeluwe (met begeleidend nieuwsbericht) en toezending aan Omgevingsdienst NL (met instemming het te publiceren op hun mediakanalen).

Ter uitvoering van de actieve informatieplicht (Wet gemeenschappelijke regelingen) worden het Visitatierapport en het Actieprogramma ter informatie tevens toegezonden aan alle gemeenteraden en Provinciale Staten.

B. De basis uitbouwen

Er is een deugdelijke basis om door te groeien en dit Actieprogramma heeft tot doel die stappen naar groei concreet te maken en daadwerkelijk tot realisatie te komen.

Met een programmatische sturing wordt een meer projectmatige aanpak van alle actiepunten nagestreefd: einddoel '(stip op de horizon)', concrete resultaten en duidelijkheid over verantwoordelijkheden, termijnen, etc.

Voor het verder uitbouwen van de organisatorische basis zijn de volgende actiepunten beschreven:

B. Actiepunten 'De basis uitbouwen'

B.1. Adequate inrichtingsbestanden

Met het fusieproces zijn ook de inrichtingenbestanden van twee omgevingsdiensten samengevoegd. Het actualiseren en digitaliseren (gericht op datagestuurd werken) en ondersteunend inrichten van het VTH-zaaksysteem (OpenWave) is essentieel voor het kwalitatief en efficiënt kunnen uitvoeren van alle VTH-taken.

B.2. Regionale Uitvoerings- en Handhavingsstrategie (RUHS)

Een uniform kader voor alle VTH-taken voor de gehele regio (inclusief een geactualiseerde regionale risicoanalyse). Eind 2024 is dit proces reeds opgestart met als doelstelling per eind 2025 een RUHS vast te laten stellen.

Met het opstellen van de RUHS wordt direct invulling gegeven aan de Big 8-beleidscyclus en de ambitie om meer outcomegericht te werken (dit heeft tevens een doorwerking naar Actiepunt B.6. (Producten- en Dienstencatalogus) en Actiepunt B.11 (en een Nota Planning en Beheersing).

B.3. HR-agenda

Realiseren van een HR-agenda met daarin opgenomen het functieboek, alle (geharmoniseerde) personele regelingen en -processen, een strategische personeelsplanning (>85% personeel in eigen dienst, continuïteit, opleidings- en ontwikkelplan, formatieplanning, 'binden & boeien', etc.), teamontwikkeling, etc.

Specifiek ten aanzien van de coördinatorrol krijgen de conclusies van de evaluatie (2025-Q2) een doorwerking in deze HR-agenda.

B.4. Kwaliteitscriteria 3.0

Het uitvoeren van een nulmeting, aansluitend het opstellen van een opleidingsplan en organiseren van continue monitoring (PDCA-cyclus).

B.5. Visie op bedrijfsvoering

Uitwerken van een visie voor de verschillende faciliterende aspecten van de bedrijfsvoering: huisvesting / werkplekken (toekomstige huisvesting, werkplekconcept, visie op standplaats / hoofdlocatie / aanwezigheid functies, tijd- en plaatsonafhankelijk werken, digitaal (samen)werken, etc.), mobiliteit (verduurzaming, CO2-reductie, etc.), evenementen (tbv. bijv. HR en/of Actiepunt D.2. ('Professionele en deskundige partner'), ICT-netwerk, inkoopbeleid, etc.

B.6. Visie op informatiemanagement

Visie op informatiemanagement / opstellen Business Intelligence Strategie, met aandacht voor datakwaliteit (zie ook Actiepunt B.1.), digitale werkplek, technisch en functioneel applicatiebeheer (o.a. OpenWave, gebruikersondersteuning), archivering (archieffregeling), informatie-uitwisseling met (keten)partners, elektronische kennisgeving (bekendmakingen, berichtenbox, etc.), (Algemene verordening) gegevensbescherming, etc.

B.7. Communicatiestrategie

ODVeluwe is een professionele en deskundige partner voor onze deelnemers en werkt transparant. Dit vergt een heldere en actiegerichte communicatiestrategie (en inrichting van communicatieplatforms).

B.8. Producten- en Dienstencatalogus (PDC)

Herzien van de producten- en dienstencatalogus (aansluiten op behoefte van deelnemers) en implementeren van een monitoringssystematiek om tot actuele kengetallen (per product / dienst) te komen.

B.9. Opdrachtverheldering

Op basis van een herziene PDC komen tot een verheldering van de taakuitvoering per deelnemer (uitgaande van optimale uniformiteit, doorgewerkt in de DSO-behandeldienst, budgettaire eenheid, samenwerkingsafspraken, etc.). Dit vergt tevens een strakke regievoering op taakmutaties (en de bijbehorende financiering) en concretiseren van het proces om te komen tot het omzetten van (incidentele) projectovereenkomsten naar een structurele deelnemersbijdrage (met doorwerking in begroting en formatieplan).

Bij dit proces tevens een visie ontwikkelen op de gewenste formatie voor het kunnen uitvoeren (en daarmee veelal ook anticiperen) op projectovereenkomsten (afweging 'vaste formatie' vs. 'tijdelijke financiering') en rekening houden met de (landelijke) evaluatie van de VTH-financieringsystematiek voor omgevingsdiensten.

B.10. Actualisatieplan vergunningen

In 2024 is gestart met een pilot voor het actualiseren van vergunningen en in 2025 is daar een concreet vervolg gegeven. Het tijdig actualiseren van alle vergunningen vergt een planmatige aanpak (en mogelijk extra investeringen). Ook actuele thema's (zoals water / indirecte lozingen) hier nadrukkelijk in meenemen.

B.11. Visie op integraal management

Concretiseren van de visie op integraal management gericht op eenheid, integraliteit en samenwerking tussen de VTH-afdelingen, de afdeling Projecten & Ontwikkeling, de afdeling Bedrijfsvoering en Directie / Control & Ondersteuning.

Hierbij tevens aandacht voor een Budgethoudersregeling en een Nota Planning en Beheersing (registreren, rapporteren en sturen: managementinformatie, doorwerking van uitvoeringsprogramma in afdelings- en teamplannen en betrokkenheid medewerkers).

B.12. Processen, taken en kwaliteit

In 2024 is al gestart met een project (1^e fase) voor het beschrijven en vastleggen van processen. Begin 2025 is hier een vervolg aan gegeven met het implementeren van de beschreven processen en is gestart met de 2^e fase van procesbeschrijvingen.

Een nieuw Kwaliteitsteam borgt het structureel monitoren, actualiseren en sturen op uniformiteit, (juridische) kwaliteit, communicatie (huisstijl, leesbaarheid) en doorwerking in zaaksystemen (functioneel beheer).

Met de procesbeschrijvingen worden tevens de werkafspraken en taakverdeling (per afdeling/team) vastgelegd (wie voert welke processtap uit, afhankelijkheid tussen teams/afdelingen, etc.).

B.13. Planning- & Controlcyclus

Vaststellen van een Planning- en Controlcyclus, met het concretiseren van de verschillende documenten (o.a. Kaderbrief, Begroting, Jaarverslag en tussentijdse rapportages), het proces van totstandkoming en betrokkenheid (intern en extern). Hieraan gerelateerd is ook het komen tot o.a. het opstellen van een Financiële Verordening, Nota Reservevorming, Controleverordening en -protocol en een Verordening Doelmatigheid en Doeltreffendheid.

In 2024 en begin 2025 is reeds uitvoering gegeven aan het feitelijke (financieel en juridisch) liquideren van de gefuseerde omgevingsdiensten ODNV en OVIJ. Dit proces wordt verder buiten beschouwing gelaten in dit Actieprogramma.

C. Dienstverlening doorontwikkelen

De deelnemers hebben het fusieproces als transparant en effectief ervaren en de doelstelling is om deze ervaring door te trekken in de dienstverlening. Ook hebben de deelnemers met het uniforme mandaatbesluit aan ODVeluwe een uitstekende basis gelegd om tot het stroomlijnen van de dienstverlening te komen.

Zowel de deelnemers als ODVeluwe hebben een behoefte tot het optimaliseren én innoveren van de dienstverlening.

C. Actiepunten 'Dienstverlening doorontwikkelen'

C.1. Accountmanagement

Het initiatief nemen om in gezamenlijkheid (opdrachtgevers en opdrachtnemers) te komen tot een professionalisering van het opdrachtgeverschap, verduidelijken van de verschillende rollen en taken (accountmanager, -houder, 'warme contacten', casemanager aandachtsbedrijven of -dossiers, etc.), wijzen van rapporteren en verantwoorden (relatie met een Nota Planning en Beheersing en de P&C-cyclus).

Ook kan gedacht worden aan nieuwe vormen van rapportages maken (per deelnemer, sector of thema en meer outcomegericht).

C.2. Innovatieprogramma

Ontwikkelen van een meerjarig innovatieprogramma.

C.3. Regionale uniformiteit

Een kwalitatieve en efficiënte dienstverlening is gebaat bij een uniforme dienstverlening. De RUHS biedt een uniforme VTH-vakinhoudelijke basis. Het werken in lijn met de regionale Samenwerkingsafspraken (SWA) wordt gestimuleerd en is voordelig. Met zoveel als mogelijk eenheid in de dienstverlening (takenpakket) en uniforme toepassing van de mandaatregeling (bezwaar/beroep, procesvertegenwoordiging en het afbouwen van de uitzonderingspositie gemeente Putten ten aanzien van mandaat voor vergunningverlening). De mandaatregeling voorziet ook in de bevoegdheidsoverdracht bij projectopdrachten (of omgevingsplanactiviteiten); dit vraagt nog wel om meer stroomlijning. De huidige set SWA wordt in 2025 (na één jaar ermee gewerkt te hebben) geëvalueerd en de periodiek monitoring wordt geborgd.

C.4. Klachtenregeling

Vaststellen van een klachtenregeling en de klachtcoördinatie beleggen buiten de primaire processen.

C.5. Meldingen en incidenten

Het proces voor afhandeling van (overlast)meldingen en incidenten (piket en ongewone voorvallen) stroomlijnen, uniformeren en gemeentelijke processen hierop laten aansluiten.

D. Samenwerken, relaties en netwerk

ODVeluwe heeft de ambitie een robuuste omgevingsdienst te zijn (per april 2026) en in de aanloop naar die peildatum is vanuit het Ministerie van I&W al een score 'groen' (positief) gegeven. Het blijven voldoen aan de robuustheidscriteria vereist een bestuurlijk draagvlak van (intern) het DB en AB, maar zeker ook (extern) van deelnemende gemeenten, provincie, collega-omgevingsdiensten en ketenpartners.

D. Actiepunten 'Samenwerken, relaties en netwerk'

D.1. Relatiemanagement

Het fusieproces omvatte een sterk intern georiënteerde fase. Het jaar 2024 kan getypeerd worden als een 'gewenningsjaar' (werken in een nieuwe organisatie én met een nieuwe Omgevingswet); nu is een fase aangebroken waarvoor het gewenst is om een strategie en structuur uit te werken, om te investeren in het verstevigen of activeren van de relaties met alle partijen en daarbij onderscheid te maken in strategisch, tactisch en operationeel niveau.

D.2. Professionele en deskundige partner

De maatschappelijke opgave voor een veilige, duurzame en gezonde leefomgeving maakt dat een intensieve samenwerking en afstemming tussen alle betrokken partijen en op alle niveaus noodzakelijk is.

Van een professionele en deskundige partner mag verwacht worden dat proactief het initiatief wordt genomen om meer regie en eigenaarschap te tonen in de verschillende samenwerkingsvormen. Dit kan leiden tot het (her)structureren van bestaande overlegvormen of het initiëren / organiseren en ondersteunen van nieuwe overlegstructuren (en veelal eerst investeren in de overlegstructuur tussen deelnemers).

Eind 2024 heeft ODVeluwe al het initiatief genomen voor een Tactisch Overleg VTH-Veluwe en een Bestuurlijke Conferentie (in navolging op het eerdere Bestuurlijk Overleg Omgevingswet en het Regionale Bestuurlijke Handhavingsoverleg).

De verantwoordelijkheid voor kennisdeling inzake omgevingsplannen ligt als eerste bij gemeenten; echter wordt ervaren dat van ODVeluwe hier alsnog een trekkende rol wordt verwacht. Dit geldt ook voor het evalueren van de behoefte aan een regionale omgevingstafel.

D.3. Bestuurlijk proces

De Wet gemeenschappelijke regelingen is leidend voor het formele bestuurlijke proces (met een Algemeen Bestuur en Dagelijks Bestuur). Ingezet wordt op een actieve bestuurlijke rol bij de realisatie van de Actiepunten bij E. ('Doorgroeien met ambitie en visie').

E. Doorgroeien met ambitie en visie

De visitatiecommissie constateert dat ODVeluwe zelfbewust is van de stappen richting een toekomstbestendige omgevingsdienst. Na een organische fusieproces breekt nu de fase aan van meer doelgericht ontwikkelen.

In dit Actieprogramma zijn het 'ODVeluwe Bedrijfsplan', het 'Inrichtings- en Implementatieplan' en 'Plan van Aanpak Robuustheid' geïntegreerd. Er zijn concrete actiepunten benoemd, waarmee ODVeluwe kan doorgroeien naar een robuuste en toekomstbestendige organisatie om - als één van de Gelderse omgevingsdiensten - te werken aan een gezonde, veilige en duurzame leefomgeving.

De Visitatiecommissie is van oordeel dat er voor ODVeluwe een kans ligt om een stevige regionale positie verder uit te bouwen. Betrokkenheid (Actiepunt B.2.) en een doelgerichte aansturing (B.1.) zijn van essentieel belang, maar zeker ook het bepalen van de 'stip op de horizon'.

E. Actiepunten 'Doorgroeien met ambitie en visie'

E.1. Ontwikkelperspectief

Uitwerken van een 'stip op de horizon' en dit, voor behoud van energie en draagvlak, samen met medewerkers, management, directie en deelnemers verkennen, uitwerken en formuleren.

Het 'ODVeluwe Bedrijfsplan' gericht op de fusie biedt al een heldere richting, deze kan geactualiseerd worden met de notitie 'Aanscherping toekomstvisie ODVeluwe' (van 10 januari 2025). Deze documenten worden als basis gebruikt voor het uitwerken van een ontwikkelperspectief.

E.2. Robuustheidscriteria (IBP-VTH)

Om te voldoen aan de robuustheidscriteria (per april 2026) heeft ODVeluwe een specifiek plan van aanpak opgesteld, met updates. Aan de hand van dit Actieprogramma actief blijven sturen op het voldoen aan de criteria:

- **Randvoorwaarden**
- **KPI 1: Ondergrens omzet en capaciteit**
- **KPI 2: Kwaliteitscriteria**
- **KPI 3: Innovatie**
- **KPI 4: Weerstandsvermogen**
- **KPI 5: Opleiding en Business Intelligence**
- **KPI 6: Regionale congruentie**
- **Overige aspecten**

Continu sturen op het voldoen aan deze criteria en periodiek rapporteren aan het Ministerie van I&W.

Bijlagen

- Visitatierapport (31-01-2025)
- Plan van Aanpak 'Robuustheid' (14-03-2024)
- Plan van Aanpak 'Robuustheid' – update (14-08-2024)
- Aanscherping toekomstvisie ODVeluwe (10-01-2025)
- Format 'Plan van Aanpak'

Actieprogramma ODVeluwe

Plan van Aanpak

A.1. Programmatische Aansturing

Doel <i>Beoogd eindresultaat, kwaliteitseisen, etc.</i>	
Planning <i>Termijnen van oplevering (deel) resultaten, fasering, etc.</i>	
Organisatie <i>Rollen / verantwoordelijkheden, benodigde inzet (wie, wanneer, expertise / competenties, etc.)</i>	
Informatie <i>Kick-off (toelichting Plan van Aanpak), communicatie, participatie en (tussen) rapportage</i>	
Middelen <i>Benodigde capaciteit, budget, businesscase, risico's (tijd en geld)</i>	
Manager <i>Naam</i>	
Projectleider <i>Naam</i>	
Akkoord MT <i>Datum MT-vergadering</i>	