

Leerkring Omgevingswet

Verslag dag 1 – Doelen en aanpak implementatie Omgevingswet

Introductie

Maarten Hoorn van Platform31 opende de middag met een welkom bij deze eerste leerkringdag van de G32 over de Omgevingswet. Het doel van deze leerkring is om zo veel mogelijk kennis en ervaring die er is en wordt opgedaan met de Omgevingswet onderling te delen. Voor vragen of ideeën staat hij graag open. Deze middag staat in het teken van de invoering van de Omgevingswet. Belangrijke noot hierbij is dat er verschillende manieren zijn waarop de omgevingswet ingevoerd kan worden in de organisatie. Afhankelijk van de doelen, zijn er verschillende manieren om dat te bereiken. De leerkring focust zich dus niet op 'goed of fout', maar is bedoeld om elkaar inspiratie te bieden. De veranderstrategieën die de VNG heeft opgesteld zijn hierbij een hulpmiddel om te bepalen welke manier van implementatie het best past bij jouw organisatie en op welke manier het al gebeurd. Deze veranderstrategieën zijn een belangrijke leidraad voor de middag.

1. Veranderstrategieën van de VNG - Presentatie van Annemieke van Brunschot (VNG)

Annemieke van Brunschot vertelt over het kwadrant met de vier strategieën hoe om te gaan met de verandering die de omgevingswet met zich mee brengt. {Link opnemen naar presentatie – zie map}

Waarom deze veranderstrategieën?

De invoering van de omgevingswet is te koppelen aan een viertal veranderstrategieën, opgesteld door de VNG. Deze zijn gericht op de wat vraag: wat wil je met deze verandering bereiken? Doe je het minimale en is het 'een moetje'? Of ga je juist totaal vernieuwend te werk? Het minimale doen, dat doet hier niemand, maar alsnog zijn er binnen deze groep veel verschillende accenten in de manieren van het doorvoeren van de verandering. Want hoe voer je een goed gesprek over de ambitievraag? En wat betekent dit voor de manier waarop je met de omgevingswet aan de slag bent? Let hierbij op:

- We spreken niet altijd dezelfde taal – het is dus een uitdaging om elkaar te blijven verstaan
- Vaak moet het later nog bestuurlijk geregeld worden

Een aantal van jullie zal de invoeringsstrategieën van de VNG al kennen, maar het kan geen kwaad deze nogmaals te behandelen en er vervolgens zelf mee aan de slag te gaan.

Achtergrond van de veranderstrategieën

Het kwadrant met de vier invoeringsstrategieën zijn tot stand gekomen met input van verschillende contactpersonen van verschillende organisaties. Als uitgangspunt is de veranderopgave genomen die de omgevingswet met zich meebrengt. Het bijzondere aan de omgevingswet (ten opzichte van andere wetten) is dat het een slagje extra aanpassing vraagt en vooral op een ander punt in het besluitvormingsproces.

De focus ligt op: Integraal werken, gebiedsgericht werken, regionale samenwerking (naast de vaste samenwerkingsverbanden nu ook kijken *hoe* er in de nieuwe situatie wordt samengewerkt) en participatie (hierbij gaat het om een duidelijke verdeling van verantwoordelijkheid tussen de initiatiefnemer en de overheid).

Hulpvragen bij het formuleren van ambities

Vraag jezelf af: In hoeverre willen we in welke mate in verandering komen?

Je moet niet alles tegelijk willen veranderen. Het is van belang om focus aan te brengen en hierin keuzes te maken. Dus eerst de ambitie van de verandering bepalen, zodat op basis van de ambitie

keuzes gemaakt kunnen worden. Een hulpvraag hierbij is:

“In welke mate wil je gebruik maken van de ruimte die de wet biedt om anders te werken op het fysieke domein?”

De VNG formuleert hiernaast nog andere hulpvragen, die onder andere kunnen helpen om het gesprek aan te gaan met de raad en het bestuur. Deze andere hulpvragen zijn ook terug te vinden in de presentatie van Annemieke van Brunshot.

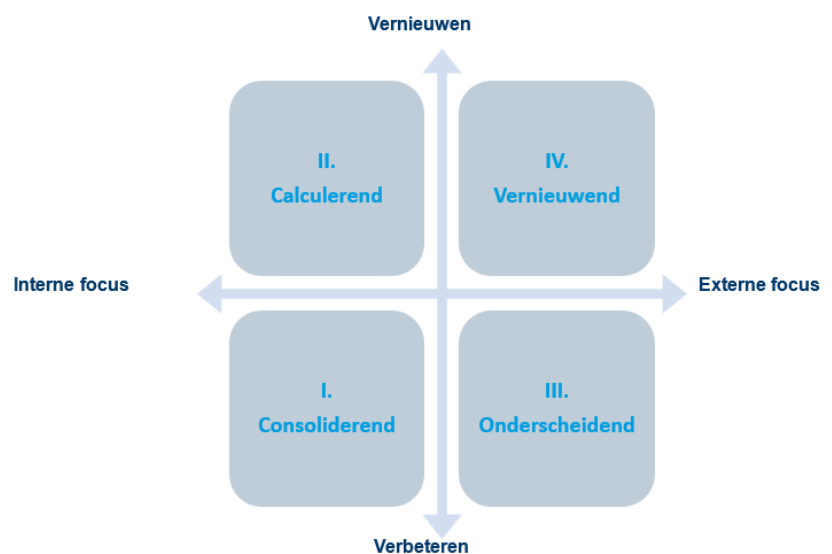
De antwoorden op de vragen kunnen verschillen per gemeente en ook tussen de bestuurlijke ambitie en de realiteit. Let daarom weer op: formuleer ambities die ook haalbaar zijn vanuit je eigen gemeente, vanuit de samenleving. Ga stapje voor stapje te werk. Ook is belangrijk om te beseffen dat er geen goed of fout kwadrant bestaat, maar dat dit voor iedere organisatie anders kan zijn. Let bij het formuleren van ambities ook op het

Uitleg van het kwadrant

Om de hulpvragen concreter te maken, is er het kwadrant als richtlijn voor het maken van een keuze voor een bepaalde invoeringsstrategie. Het kwadrant wordt opgebouwd door de twee assen:

1. **Vernieuwen versus Verbeteren**
2. **Interne focus versus Externe focus**

Door deze assen ontstaan de vier veranderaanpakken:



Consoliderend

Intern en verbeteren. Je gaat inventariserend te werk. Welke stappen moeten we zetten om de wet goed in te voeren. Vanuit een juridisch inhoudelijke invalshoek. Groot deel van dit werk moet er natuurlijk sowieso in, maar als dit is waar je op focust en niet meer dan dit, dan zit je in consoliderend.

Calculerend

Intern en vernieuwen. We moeten nu iets anders doen, om straks iets anders te realiseren. Instrumenten als een impact analyse of business case of kostenanalyse passen hierbij. Zodat je in beeld brengt wat er op basis van efficiency en effectiviteit nu moet gebeuren, waar we nu mee beginnen. Calculeren heeft vaak een sterk projectmatige aanpak.

Onderscheidend

Extern en verbeteren. Kijken naar het bestaande met een externe focus. Om de huidige wetgeving en regels meer extern te laten richten. Dus veel pilots en experimenten zodat je kunt leren hoe je met de wet omgaat. Dit is een lerende en experimenterende benadering.

Vernieuwend

Extern en vernieuwen. Je wilt iets nieuws en iets anders. Om hiertoe te komen, start je buiten: met de mensen samen en in het fysieke domein. Hierbij hoort vaak een proces georiënteerde aanpak van de invoering van de wet. De gemeente faciliteert dit en laten mensen hierbij een rol innemen in dit

proces. Dit betekent zowel het college van een gemeente en ook het ambtelijke, maar ook juist mensen waarmee je te maken hebt buiten. Passend is het aangaan van de dialoog, het open gesprek.

Zelf aan de slag met het kwadrant

Na de uitleg van Annemieke, werd iedereen gevraagd plaats te nemen in een van de vier kwadranten. Eerst vanuit persoonlijke overtuiging, daarna vanuit zijn of haar rol in de organisatie. Een aantal mensen verschuiven inderdaad en leggen uit waarom. Bijvoorbeeld doordat je als persoon vernieuwend bent, maar dat je vanuit je rol binnen de organisatie juist calculerend te werk gaat. Of andersom.

In het gesprek dat volgde kwam wel naar voren dat de meningen, ervaringen en manieren van aanpak uiteen lopen. Opvallend is verder dat niemand van deze groep in het vak consoliderend staat. Annemieke geeft aan dat deze kwadranten als richtlijn kunnen werken voor de lijn die je als gemeente kiest bij de implementatie van de omgevingswet. Daarnaast is het zo dat op kleinere schaal (per thema of per gebied) de gekozen veranderaanpak kan verschillen, doordat het ene punt al verder ontwikkeld is of al in de geest van de omgevingswet werkt. Ook geeft ze nogmaals aan dat het doel niet is dat je allemaal uiteindelijk in één vak terecht komt. Het kwadrant is daarentegen een dialoog instrument om het gesprek met elkaar aan te gaan.

2. In gesprek: In groepen gaan gemeenten die op dezelfde lijn zitten uiteen

Het kwadrant werd direct ingezet als middel om in gesprek te gaan. Een deel van de aanwezigen zet de Omgevingswet graag in om bepaalde veranderingen door te kunnen voeren. De Omgevingswet sluit aan bij een aantal maatschappelijke opgaven (zoals andere omgang met de maatschappij, grotere integraliteit, meer maatwerk), waarop nu nog maar mondjesmaat door gemeenten op in wordt gespeeld. De Omgevingswet kan daar als een vliegwiel dienen en is een cadeautje. Maar de invoeringsstrategie kan ook verschillen per onderwerp of in de loop van de tijd. Zoals de Omgevingswet meer maatwerk vraagt, is de invoering van de Omgevingswet ook meer maatwerk.

Er werden zes groepen gevormd van gelijkgezinden: gemeenten die vanuit de ambitie en de organisatie in hetzelfde kwadrant waren gaan staan (vernieuwend, onderscheidend of calculerend). Er zijn ervaringen en inzichten met elkaar gedeeld, wat zorgde voor nieuwe ideeën bij alle deelnemers. Het kwadrant blijkt een goed middel om met elkaar in gesprek te gaan over wat je met de Omgevingswet wilt bereiken. Juist verdiepend aan de hand van de strategieën verdiepend met elkaar in gaan, ook binnen de eigen organisatie, werkt heel verhelderend.

