

## Leren en communiceren over de Omgevingswet – wat werkt en wat niet?

Implementatiemanagers van de G32-steden, veelal koploper met de Omgevingswet, verzamelden twee lijsten ‘tops’ en ‘flops’. Hieronder de ervaringen en ideeën over wat goed werkt wanneer je als gemeentelijk Omgevingswetspecialist andere partijen bij het onderwerp wilt betrekken én wat succesvolle communicatie/participatie juist in de weg staan. Ook over het interne leerproces over de Omgevingswet enkele suggesties.

Wat werkt wel?

### **A: Communicatie/participatie rond de Omgevingswet:**

Stel een opgave centraal en ga met verschillende collega's/partijen om tafel om voor die opgave gezamenlijk een plan of oplossing te bedenken.

Het gedachtengoed van integrale keuzes en oplossingen in de leefomgeving, moet zijn ingebed in het college.

Verleid collega's/partijen om elkaar op te zoeken.

Betrek afdelingen bij de Omgevingswet door te achterhalen wat hun belangrijke thema's zijn.

Integreer communicatie (intern en extern) in het proces van planvorming.

Communiceer niet in een te vroeg stadium naar buiten, er moet wel een concrete vraag of een tastbaar voorstel liggen waarover je in gesprek wilt gaan.

Denk vooraf na over wat je met communicatie en participatie wilt bereiken. Stuur indien nodig het proces tussentijds bij om op koers te blijven.

Laat collega's mensen uit hun persoonlijke omgeving uitnodigen om mee te denken over bijvoorbeeld een omgevingsvisie. Je bent ten slotte niet alleen ambtenaar, maar ook zelf bewoner van de leefomgeving.

Check of je doelgroepen mist in een participatietraject; benader jongeren apart.

Verschillende typen burgers vragen om andere wijze van benadering. Zie hiervoor bijvoorbeeld de burgerschapsstijlen van Motivaction  
<https://www.motivaction.nl/onderzoeksmethoden/burgerschapsstijlen>

En het BSR-model over leefstijlen en drijfveren: <https://www.samr.nl/product/bsr-leefstijlsegmentatie/>

Voer gesprekken op straat in kleine kernen, die dreigen anders niet gehoord te worden als het gesprek vooral plaatsvindt in de grote stad.

Open luisteren naar bewoners en collega's over hun ideeën met de leefomgeving, ga de dialoog aan.

### **B: Intern leren over de Omgevingswet:**

De wil om intern te leren over de Omgevingswet, moet beginnen bij het college; dan kun je een leerproces vormgeven in de organisatie.

Breng de top van dienstverlening en het fysieke domein samen voor betere afstemming, creëer een amorfe organisatie.

Zorg dat iedere afdeling in je presentatie voorbij komt, wanneer je intern iets vertelt over de Omgevingswet. Zo voelt iedereen zich in zijn werk aangesproken door het onderwerp.

Het eigenaarschap van leren werken met de Omgevingswet moet niet bij een enkel projectteam liggen; dat moet op opgaveniveau binnen alle relevante teams worden belegd.

Leren werken met de Omgevingswet gebeurt pas echt als collega's in deelprojecten met elkaar aan de slag gaan. Een collega in een werkgroep brengt meer informatie terug naar het team dan een programmamanager die een praatje houdt.

Maak ook iemand van HRM lid van het kernteam voor de invoering van de Omgevingswet; neem competentieontwikkeling serieus.

Ook de gemeentesecretaris moet betrokken zijn bij de veranderopgave en de urgentie daarvan onderkennen.

Wat werkt niet?

#### **A: Communicatie/participatie rond de Omgevingswet:**

Steeds dezelfde mensen (usual suspects) betrekken bij participatie/ bereiken met je communicatie.

Op een bewonersavond uitleggen wat de Omgevingswet is, of dat je bezig bent met een pilot voor een omgevingsplan. Dat staat voor bewoners ver van hun leefomgeving.

Creatieve ideeën van bewoners geen ruimte geven, door vanwege je kennisvoorsprong over alles in discussie te gaan. Het is moeilijk om er blanco in te staan.

Een participatietraject demotiveert wanneer je geen goede opvolging kunt geven aan de input die je ophaalt. Dat geldt ook voor trage (of geen) terugkoppeling. De Omgevingswet opent deuren, maar dan moet de kamer wel ingericht zijn.

#### **B: Intern leren over de Omgevingswet:**

Weinig collegiaal bestuur belemmert het integrale gedachtengoed.

Dat werkt ook door in de organisatie, als niet de opgave maar de afdeling/kolom centraal wordt gesteld.

Sectorale inrichting van de organisatie en verdeling van budget belemmert integraal werken. Ook lastig als collega's elkaars "taal" niet spreken. En: sectoraal beleid kan onderling strijdig zijn.

Geen/te weinig budget voor de noodzakelijke interne cultuurverandering. Deloitte ontwikkelde in opdracht van de VNG een financieel model voor de gemeentelijke kosten van implementatie van de Omgevingswet.

*Het model is door gemeenten op te vragen bij de VNG, via [Jeanette.Caenen@VNG.NL](mailto:Jeanette.Caenen@VNG.NL). Gebruikers hebben recht op ondersteuning en deelname aan de community op ROM-netwerk.*

