

Het oefenen in stad en regio

Het oefenen in stad en regio

- ❖ Gevraagd om wat te vertellen over waar we qua oefenen in Groningen mee bezig zijn, met name in de VTH- en planketen. Het delen van de integrale aanpak, met onderscheid tussen programma- en lijnverantwoordelijkheid. Hoe we in Groningen regionaal optrekken en mijn rol als programmamanager (rol programmateam) bij de oefenplannen (oefenaanpak).

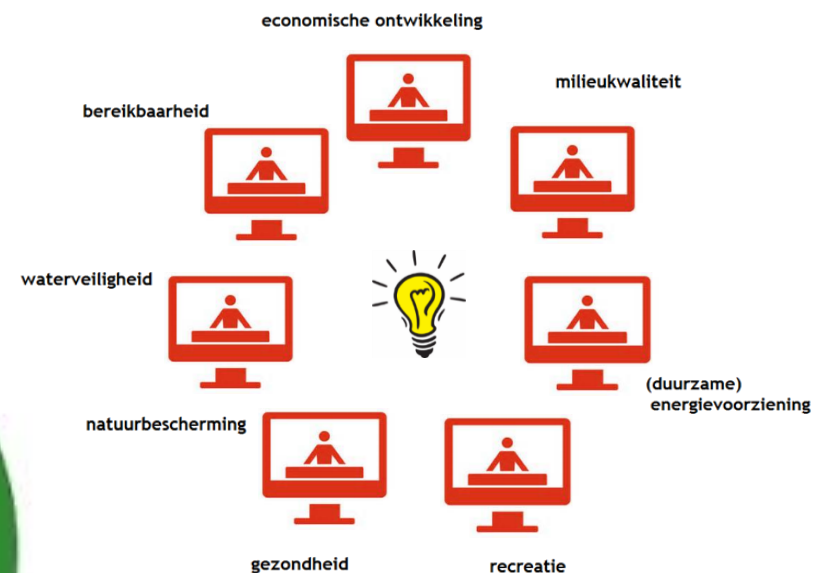
Inhoud

- ❖ De opgaven voor stad en regio
- ❖ Implementatie in relatie tot ontwikkelen van medewerkers
- ❖ Managen van de samenhang
- ❖ Overall ervaringen
- ❖ Vragen (aan jullie)

De opgaven voor stad en regio

Het Digitaal Stelsel Omgevingswet

Opgaven Omgevingswet



Het initiatief staat centraal

De 6 instrumenten



Opgaven gemeente Groningen

- ❖ Aanpak van de 'belangrijkste' instrumenten (omgevingsvisie, omgevingsplan en omgevingsvergunning);
- ❖ Digitalisering (werkprocessen en archief)
- ❖ Werkwijze, houding en gedrag
- ❖ Dienstverlening
- ❖ ...



Opgaven op HRM-gebied

Op zoek naar een nieuwe koers (voor Stadsontwikkeling)

❖ Wat vraagt de politiek?

“Voor de verandering”: participatie, gebiedsgericht, samenwerking, faciliteren, actie, meer voor minder geld

❖ Wat vraagt de samenleving?

Snelheid, flexibiliteit, vrijheid, transparantie, duidelijkheid, zekerheid, bescherming

❖ Antwoord Stadsontwikkeling: Werken volgens SLIM

Loslaten, versnellen, meebewegen, innoveren

Directie Stadsontwikkeling en Omgevingswet

Gewenste organisatieontwikkeling



Omgevingswet

Synergie bereiken in veranderaanpak!!

- ❖ Leren omdenken: van nee tenzij naar ja, mits....
- ❖ Dienstverlening aan initiatiefnemers staat centraal
(burgers, instellingen, bedrijven)
- ❖ Initiatieven mogelijk maken
- ❖ **Next City**: grote stedelijke opgaven → domein overstijgend!

Opgaven regio

- ❏ Waar moeten we regionaal samenwerken, en waar is het elkaar informeren?
- ❏ Opleiden
- ❏ Nadruk nu op uitwerken processen (uitwisselmomenten) en DSO/Swf

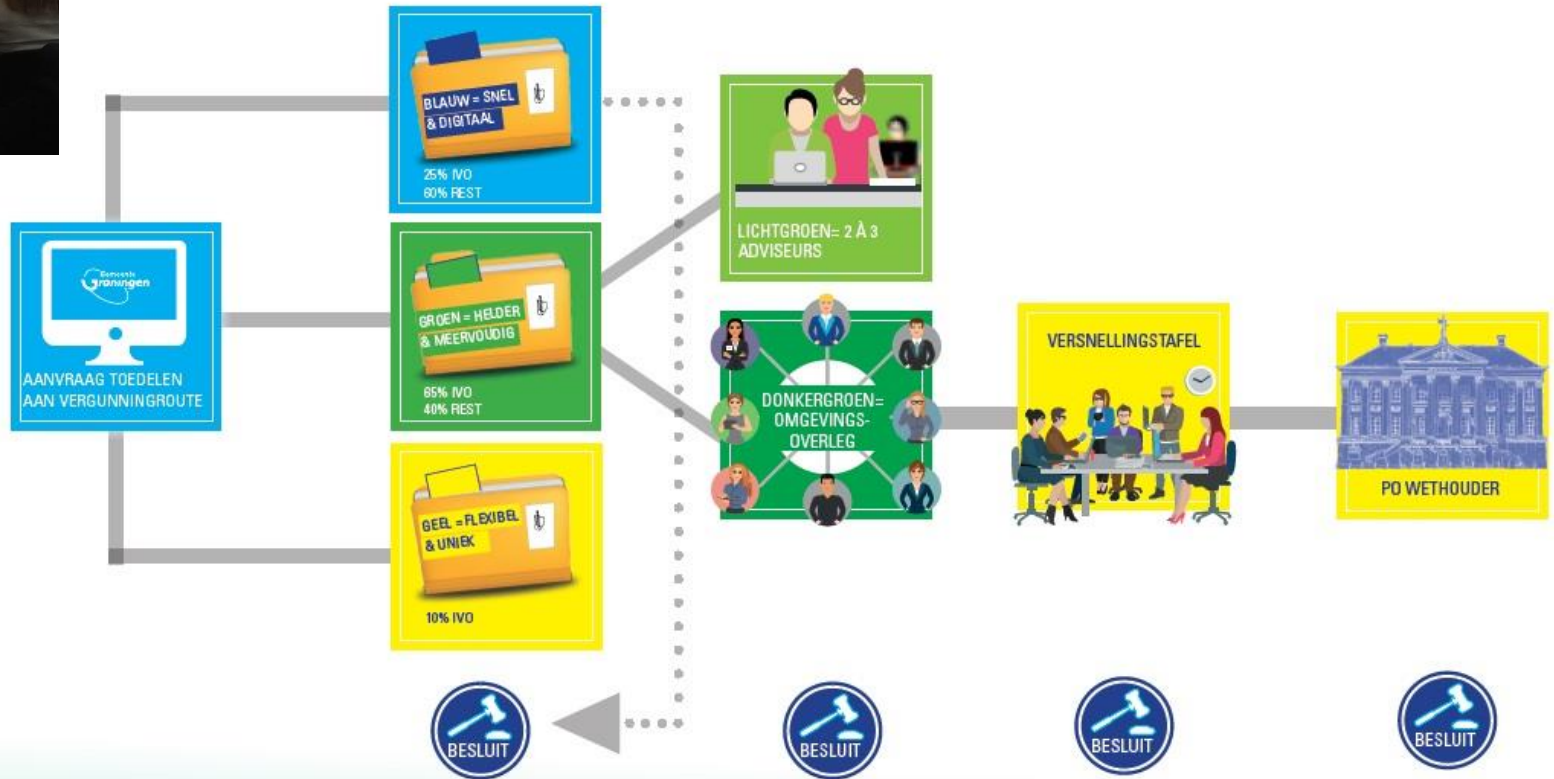
#	Onderwerp	Prio 1: eis 2: nodig 3: advies	S.v.z.
	Aanvragen, meldingen & vergunningen		
2	Kunnen ontvangen aanvragen en meldingen (techniek)	1	Groen
3	Kunnen ontvangen aanvragen en meldingen (proces)	1	Geel
4b	Kunnen ontvangen aanvragen en meldingen (beoordeling)	1	Groen
5	Kunnen aanleveren indieningsvereisten	1	Geel
7	Vergunningverlening aangepast op de Wkb	1	Geel
8	Proces verkennen en begeleiden initiatief ingericht	2	Groen
9	Participatie bij initiatieven ingericht	2	Groen
10	Kunnen opstellen en aanleveren vragenbomen vergunningencheck	3	Geel
	Toezicht en Handhaving		
12	Toezicht en Handhaving ingericht	1	Groen
13	Toezicht en handhaving aangepast aan de Wkb	1	Geel
	Planvorming		
14	Kunnen wijzigen omgevingsplan	1	Groen
15	Kunnen werken met tijdelijk omgevingsplan	2	Groen
	Programma's		
18	Kennis vergaard over kerninstrument programma	3	Groen
	Omgevingsvisie		
19A	Omgevingsvisie vaststellen	1 (2024)	Geel
19B	Beleid	3	Groen
	Overig		
21	Kunnen uitvoeren gedecentraliseerde bodemtaken	1	Geel
25	Financiële arrangementen met uitvoeringsdiensten herzien	2	Geel
26	Verstrekken informatie over de Omgevingswet	2	Groen
98	Na inwerkingtredingsdatum	3	Geel
99	Medewerkers opleiden voor de onderdelen 4, 7, 14, 15	2	Geel

Implementatie en ontwikkelen van medewerkers

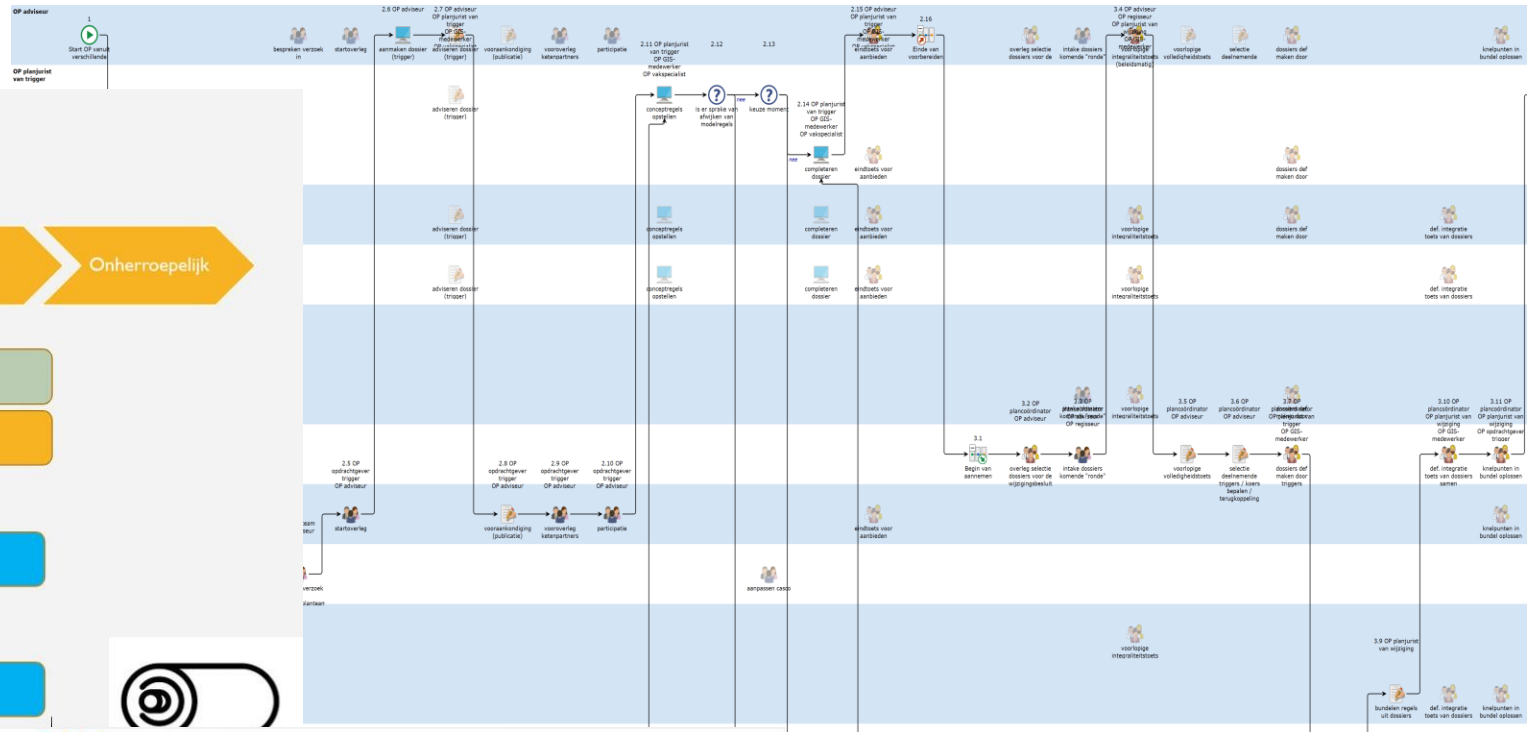
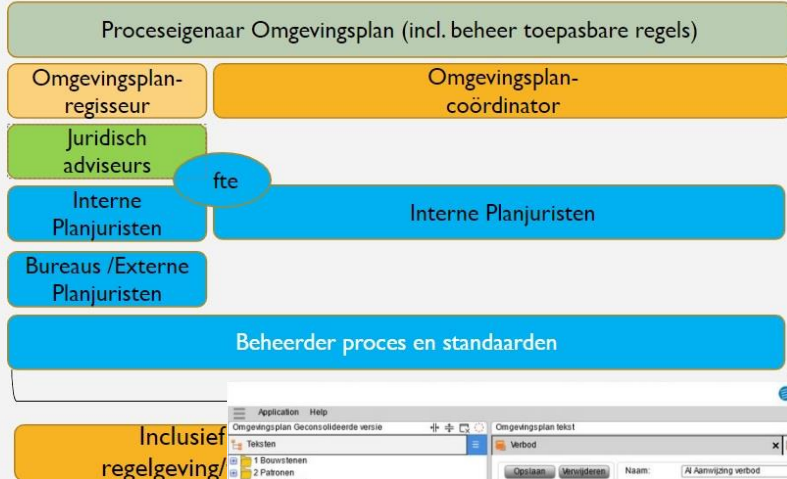
- ❖ De medewerkers betrekken bij het uitwerken van processen
 - klantreis t.b.v. vergunningverlening
 - workshops (m.b.t. vergunningverlening, wijzigingsproces omgevingsplan, advisering, Cie. Ruimtelijke Kwaliteit, ...)
- ❖ Agile implementeren van processen vergunningverlening
- ❖ Geen pilots, maar doen; bijvoorbeeld invoeren van de omgevingstafel in 2019
- ❖ Testen en demo's Swf in regionaal verband
- ❖ Agile ontwikkelen van plansoftware (zowel inhoudelijk als procesmatig)
- ❖ IBAT en werkplaatsen, ook met medewerkers
- ❖ Randvoorwaarde: proceseigenaren benoemen!



NIEUWE WERKWIJZE VERGUNNINGVERLENING



ROLLEN BINNEN HET PROCES

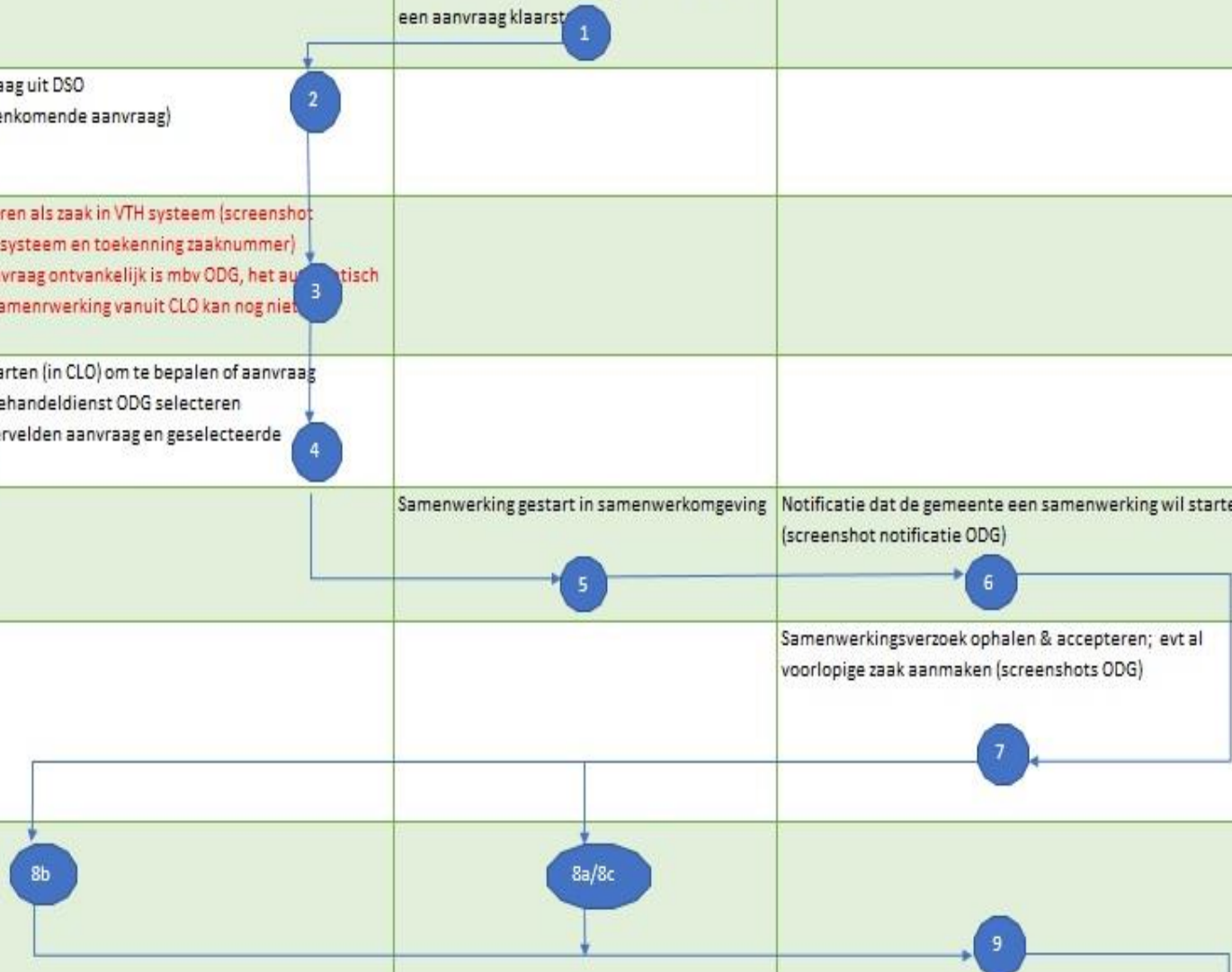



Trainen en opleiden in regionaal verband

- ❖ Er zijn diverse werkgroepen binnen het Regionaal Platform Omgevingswet Groningen, waaronder een werkgroep HRM, Processen en DSO
- ❖ Samen trainen/opleiden; Train de trainer-traject is geslaagd, serious games gespeeld; vervolgtraject opleidingen verloopt moeizaam
- ❖ Vanuit werkgroep DSO eerst de samenwerkingsfunctionaliteit (Swf) technisch getest; daarna een eenvoudige casus doorlopen vanuit gemeente Groningen met de ODG; tevens demo in Noordelijke Week van de Ow

Uitwisselmomenten in de samenwerkingsomgeving

Extern advies bij bouwactiviteit, alle taken bij de gemeente Groningen, advies bij ODG					
Indicatie van tijd (in wkn)	Uitwissel-momenten	Behandelstap gemeente (bevoegd gezag)	samenwerkingsomgeving DSO	Behandelstap ODG	opmerkingen/vragen
0			Indieningsvereisten aanvraag in DSO en notificatie verzonden naar gemeente dat er een aanvraag klaarst		
1		Ontvangen aanvraag uit DSO (screenshot binnenkomende aanvraag)			
1		Aanvraag registreren als zaak in VTH systeem (screenshot registratie in VTH systeem en toekenning zaaknummer) Bepalen of de aanvraag ontvankelijk is mbv ODG, het automatisch starten van een samenwerking vanuit CLO kan nog niet			
1-2	a	Samenwerking starten (in CLO) om te bepalen of aanvraag ontvankelijk is ; behandeldienst ODG selecteren (screenshot invoervelden aanvraag en geselecteerde behandeldienst)			
1-2	a		Samenwerking gestart in samenwerkingsomgeving	Notificatie dat de gemeente een samenwerking wil starten (screenshot notificatie ODG)	
1-2	a			Samenwerkingsverzoek ophalen & accepteren; evt al voorlopige zaak aanmaken (screenshots ODG)	In de praktijk zullen uitwisselmoment a en b vaak tegelijkertijd plaatsvinden.
1-2	b				Bij 9 gaan we verder met de automatische kopie van alle documenten (8a).
		automatische kopie van documenten aanvraag in samenwerking	DSO SWF : automatische kopie van alle		



Trainen en opleiden in regionaal verband

- ❖ In samenwerking tussen de werkgroepen Processen en DSO is een complexe casus doorlopen met meerdere ketenpartners (via IBAT-test)
- ❖ Vanuit de werkgroep Processen wordt een document met alle uitwisselingsmomenten uitgewerkt; nu bezig met ondersteuningsmogelijkheden Swf voor de uitwisseling van de info
- ❖ Demo complexe casus voor gehele regio in de planning
- ❖ Oefenplan voor RPOG in ontwikkeling (niet-DSO)

Facilitering van opleidingen, trainingen (Groningen)

- ❖ Lijn is verantwoordelijk voor opleidingen en trainingen
- ❖ Aanbieden menukaart opleidingen en trainingen
- ❖ Meedoen aan gemeentelijke opleidingsweken
- ❖ Ontwikkelen digitale trainingstools (een serious game is ontwikkeld; nu bezig met de een digitale leermodule t.b.v. 'Groningen Leert')
- ❖ Ontwikkeling strategie (bottom-up)

The screenshot shows a web browser displaying the 'Groningen Leert' micro-learning library. The page features a navigation menu on the left with categories and filters, and a main content area titled 'Micro learnings' with several learning items.

Navigation Menu:

- CATEGORIEËN**
 - Beleid: 5
 - Strategie: 5
 - 21e eeuwse vaardigheden: 2
 - Persoonlijke Effectiviteit: 2
 - Toon meer categorieën: +
- TYPE MICRO LEARNING**
 - Video: 8
 - Document: 4
- TAAL**
 - Nederlands: 10
 - Engels: 0

Micro learnings:

- Document:** Informatie voor nieuwe medewerkers! (42 likes)
- Video:** Het Coalitieakkoord 2019 - 2022 'Gezond, groen,...' (Ingrid van Ierssel, 2m 18s)
- Video:** In de schijnwerpers - Mooie projecten en initiatieven die... (40m 25s)
- Video:** Omgevingsvisie Groningen: een kennismaking
- Document:** GEZOND, GROEN, GELUKKIG Coalitieakkoord 2019-2022 'Gezond, groen, gelukkig...'
- Document:** Omgevingsvisie The Next City: 'de Groningse...'



1) Strategisch / organisatieniveau: bewustwording creëren

Anders werken met de Omgevingswet

Doelen Omgevingswet zijn gesteld op:

- 1) Duurzame ontwikkeling
- 2) Bewoonbaarheid van het land
- 3) Beschermen en verbeteren van het leefmilieu



Wat gaat leiden tot:

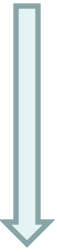
- 1) Inzichtelijk omgevingsrecht: initiatieven faciliteren
- 2) Leefomgeving centraal: veilig en gezond
- 3) Ruimte voor lokaal maatwerk: samenwerken in de keten
- 4) Snellere besluitvorming: minder regels en meer initiatieven



“Het bereiken van een goed evenwicht tussen het benutten en beschermen van de leefomgeving.”

De regelgeving staat bij initiatieven niet meer centraal, maar het initiatief zelf.

Leerlijn OW



‘Transitie van werken doorleven’

Denken in verschillende rollen binnen een functie om een resultaat te bereiken

Stakeholders:

- Inwoners
- Overheidsinstanties
- Bedrijven
- Interne organisatie

Taak ⇒ **Proces** ⇒ **Organisatie** ⇒ **Keten**

Functie beschrijving

Rollen - proces denken

Samenwerken in projecten

Samenwerken in netwerken

Onderscheid tussen juridisch, beleid en uitvoering

6 waarden cultuurkaart – competentieprofiel:

1. Volgt nog vanuit missie/visie
 2. Volgt nog vanuit missie/visie
 3. Volgt nog vanuit missie/visie
 4. Volgt nog vanuit missie/visie
 5. Volgt nog vanuit missie/visie
 6. Volgt nog vanuit missie/visie
- Zie voor voorbeeldwaarden slide 6.

Context Gemeente Groningen:

- 1) Wettelijke impuls → 1 juli 2022 invoering wet
- 2) Maatschappelijke impuls → van systeemwereld naar leefwereld
- 3) Interne werkcultuur gemeente Groningen → hoe willen we werken?
- visie Leven Lang Leren - missie en visie traject - cultuurwaardenkaart

Samen werken aan eenvoud



2) Tactisch / praktisch: manier van werken draagt bij aan werken met Omgevingswet

Anders werken met de Omgevingswet

Leerlijn OW

Werkprocessen / werkwijze:

- Oefenen van vaardigheden
- Inzicht in werkproces
- Wat vraagt dit van mij in de samenwerking?
- Rolbeschrijving per werkproces
- Veranderd proces: bijv. doorlooptijd van 8 weken

Werkhouding en waarden:

KERNWAARDEN



Wat verwachten we van jou?

Gedrag → competentieprofiel (volgt nog)



COMPETENCE

Staat voor een manier van werken die bijdraagt aan doelen omgevingswet



Vakinhoudelijke ontwikkeling:

- Basistraining Omgevingswet
- Simulatie waarbij reële casus wordt doorlopen
- Individueel ontwikkelplan → MDI scan
- Kijkje in de keuken: dag meelopen met collega van ander domein
- Betekenis geven door gespreksstarter
- Medewerker in de schijnwerper: GroningenLeert

Lijn en project



Verfijnen op team / functies

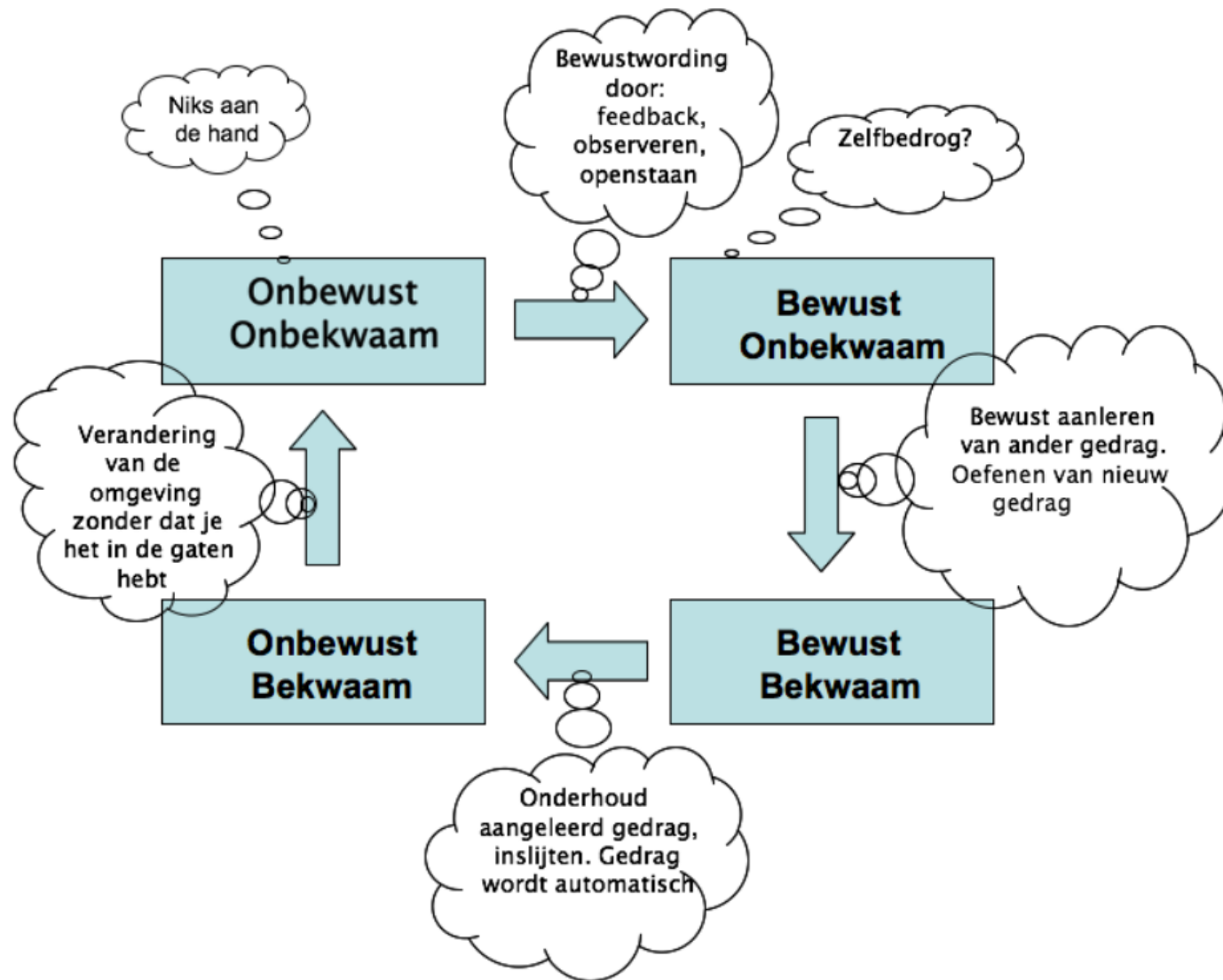
Rol

Methodes van ontwikkeling:

- 4 stappen van ontwikkelen → Zie volgende slide
- Groei-mindset: denken in mogelijkheden ipv problemen
- Visie Leven Lang Ontwikkelen
- De stap van taak naar proces is de lastigste om te maken

Rol teamleider bij ontwikkeling medewerkers: faciliteren van onbewust onbekwaam naar onbewust bekwaam

De leercyclus





3) Operationeel: persoonlijk niveau – persoonlijke doelen van werken met OW Anders werken met de Omgevingswet

Leerlijn OW

Wat geeft status:

- Werkdruk
- Bijdrage aan gemeente
- Voor wie werk je?
- Met wie werk je?

Competenties:

- Competentieprofiel (volgt nog)

Andere manier van werken:

- Prestatiedoelstelling
- Ontwikkeldoelstelling

ik

Welke talenten?

- MDI test
- POP
- TMA
- Het goede gesprek

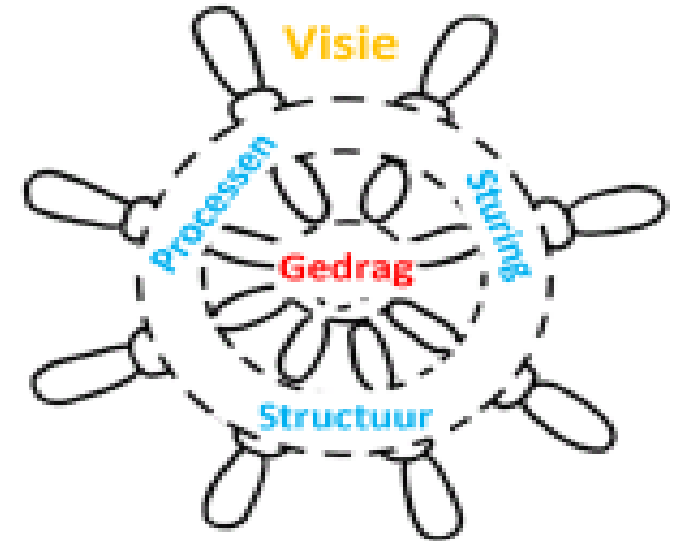
Wat doe je al?

- Dienend leiderschap
- Met inwoners en andere partijen om tafel

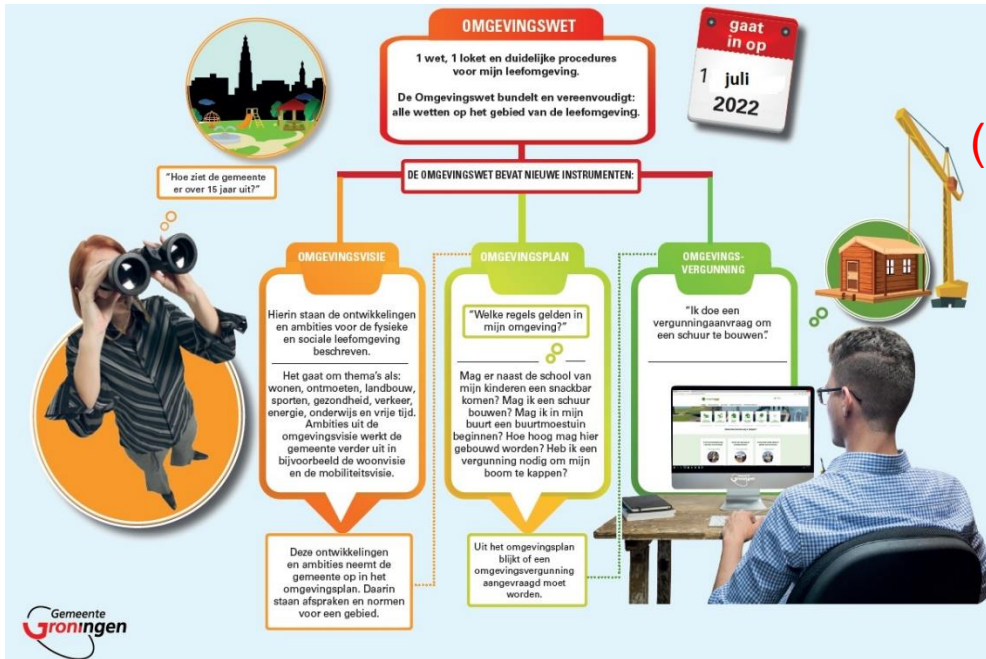
Managen samenhang in implementatie

Uitgangspunten implementatie

- ❖ Implementatie conform stuurwiel
- ❖ De lijnafdelingen zijn verantwoordelijk voor het opleiden en trainen van medewerkers (programmamateam is 'faciliterend')
- ❖ Meer procesmatig werken, en uiteindelijk ketengericht werken
- ❖ Learning by doing (zo min mogelijk pilots)



Samenhang / beleidscyclus Omgevingswet



(omgevings)vergunning

omgevingsplan



Uitgangspunten werkproces omgevingsplan

❏ Gebundelde besluitvorming

» Alle wijzigingen (van beleid tot projecten, instructies, etc.) in één procedure

❏ Max. 3x per jaar een start v.d. procedure

» *Zorg dat je de bus niet mist.*

» *Pak je rugzak goed in (pas instappen als je alles hebt ingepakt)*

» *Participatie*

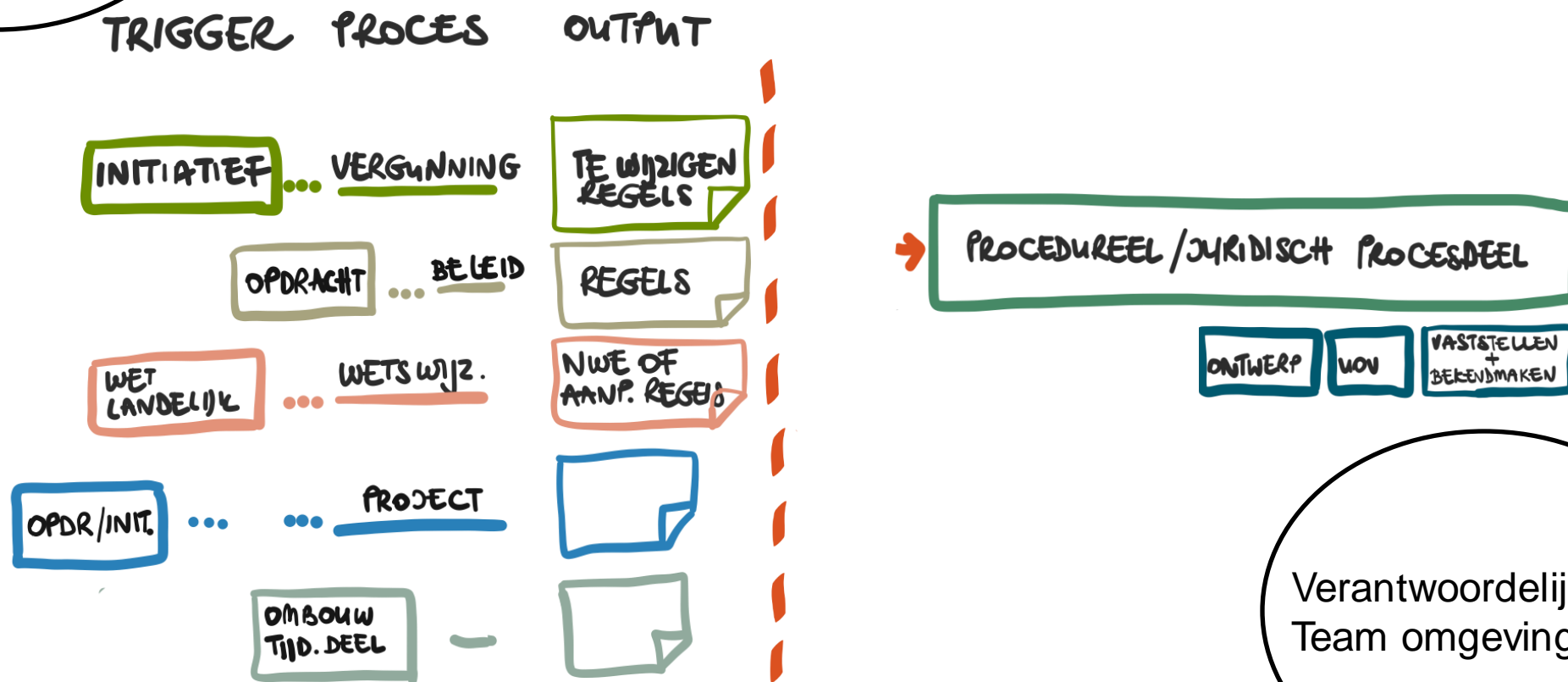
» *Betrekken raad*

» *Conceptregels afstemmen (integraliteit)*

» *Operationalisatie, uitvoerbaarheid*

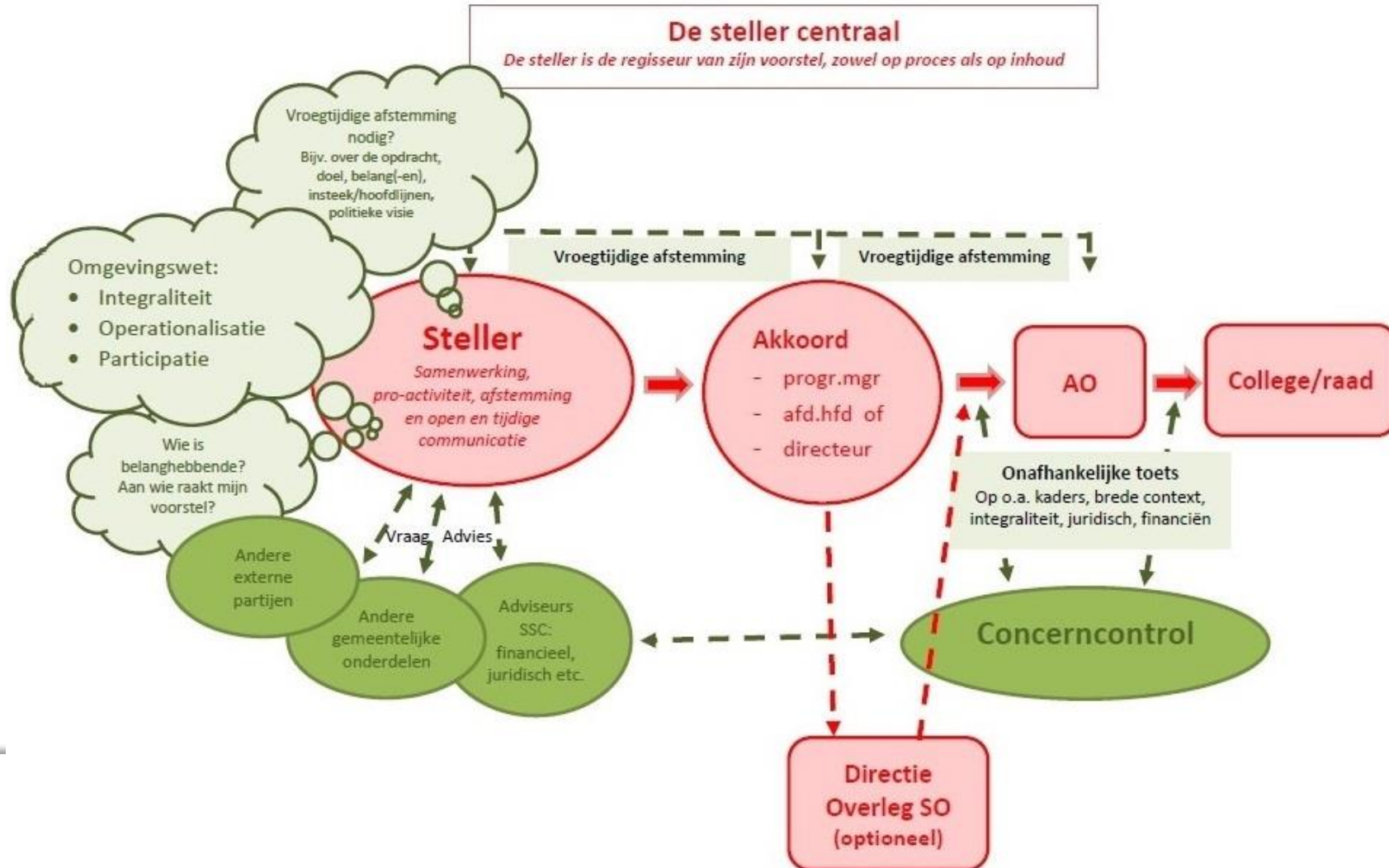
Verantwoordelijkheid
Beleidsmedewerker,
projectleider, etc.

Het proces omgevingsplan



Verantwoordelijkheid
Team omgevingsplan

Wat betekent het voor beleid?



Aanpak beleid

- ❖ Inzet early adopters
- ❖ In gesprek met de programmaleiders en teamleiders
- ❖ Ander directies haken gemakkelijker aan wanneer het over beleid gaat (naast vergunningverlening)
- ❖ Ontwikkelen kernboodschap 'omgevingswetproof' beleid
- ❖ Ontwikkelen van instrumenten, tools ter ondersteuning van het werk van de beleidsmedewerkers

De trainingsaanpak in samenhang

- ❖ Processen leren kennen door Team Omgevingsplan (o.a. via rollenspel)
- ❖ Aspecten houding & gedrag toevoegen aan rollenspel (en ontwikkelen van
- ❖ Hetzelfde optuigen voor beleidsmedewerkers, projectleiders, etc.
- ❖ Gezamenlijk processen leren kennen en rollenspel

Ervaringen overall

Positieve ervaringen

- ❖ De Omgevingswet is een trigger voor diverse ontwikkelingen in de organisatie, bijvoorbeeld m.b.t. adviseurs, stedenbouwkundig ontwerpen/advisering i.r.t. de komst van een brede Commissie Ruimtelijke Kwaliteit, maar ook m.b.t. ICT en andere programma's, zoals Virtueel Groningen (dienstverlening, participatie)
- ❖ Eigenaarschap bij Vergunningverlening en Omgevingsplan; verantwoordelijkheid voor de processen en ontwikkeling van de teams
- ❖ Samenwerking op regionaal niveau (o.a. succesvol train-de-trainer-traject, elkaar kunnen vinden (ook op HRM-gebied))
- ❖ Dekking, steun vanuit directie(s) en bestuur voor veranderingen

Uitdagingen

- ❖ Capaciteit in de organisatie, maar ook regionaal
- ❖ Eigenaarschap bij andere werkprocessen, zoals visie en beleid
- ❖ Verloop binnen de organisatie (m.n. bij team Omgevingsplan)
- ❖ Ontbreken concern-sturing op bepaalde onderwerpen (HRM-strategie leerlijnen)
- ❖ Afhankelijk van mate van betrokkenheid van leidinggevenden en medewerkers; een redelijk aantal blijft passief; dat geldt ook voor een aantal organisaties in de regio
- ❖ Concreetheid van materie

Vragen

Vragen aan jullie

- ❖ Borging van de samenhang tussen de diverse werkprocessen (beleidscyclus Omgevingswet)?
- ❖ Regionale samenwerking op het gebied van opleiden en trainen?
- ❖ Wat zijn jullie belangrijkste uitdagingen in de regionale samenwerkingsverbanden?