



Omgevingswet geen project Maar een veranderingbeweging! De rol van de OR

12 april 2018

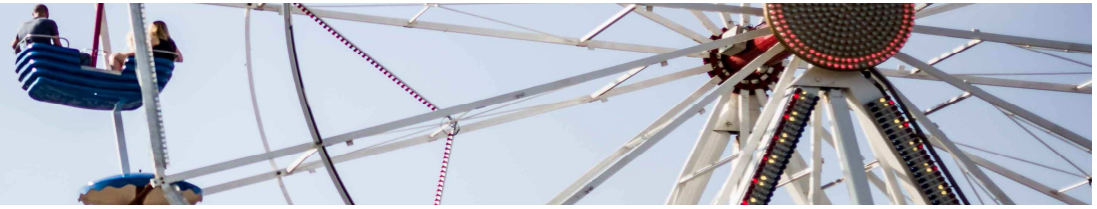
Ineke Nijhuis gemeente Hengelo



Verandering in wet- en regelgeving

- een cultuurverandering in de hele fysieke keten
- een digitale systeemverandering
- dienstverlening als mindset: van 'nee, tenzij' naar 'ja, mits'
- andere manier samenwerken
- veranderende verhouding ambtelijke organisatie en bestuur

Integraal werken



Ambitie

- fysieke leefomgeving als totaal
- vanuit opgaven samenwerken
- meer ruimte voor initiatieven

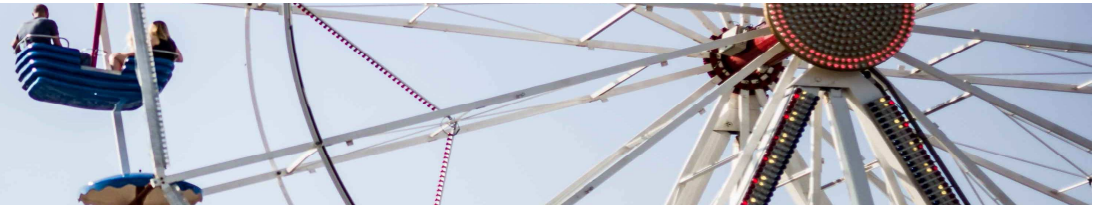
Impact analyse hoofd thema's

Integraal werken	- >	van activiteit naar ketengericht
Nee tenzij, naar ja mits	- >	vraagt om verandering van gedrag, omdenken
Dienstverlening	- >	Digitalisering en informatie opgave
Anders samenwerken	- >	Niet binnen achter het bureau, maar naar buiten
Verhouding bestuur / ambtelijke organisatie	- >	college als collectief opdrachtgever

Programmasturing

Geen project maar een veranderbeweging

- Leren komt tot stand met veelheid van activiteiten (projecten en werkgroepen)



Belangrijkste producten omgevingswet

Omgevingsvisie

- vervangt de structuurvisie en andere visies en beleidsplannen
- Samen met samenleving in co-creatie
- Vraagt om kaders en spelregels die zorgvuldig worden opgesteld en afgestemd

Omgevingsplan en programma's

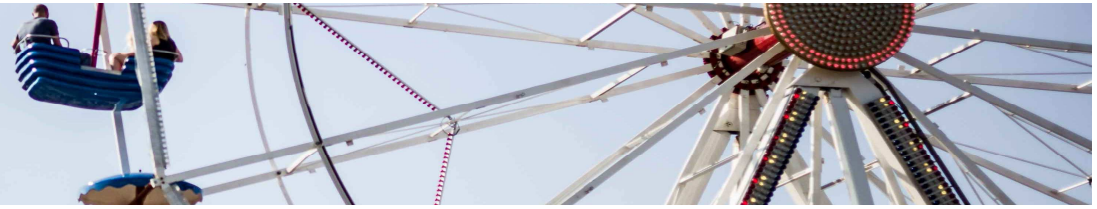
- Vervangt de bestemmingsplannen en verordeningen
- Om regels op te nemen over activiteiten in de leefomgeving
- Driedeling reikwijdte wat : 1) er in moet (2) er in kan (3) er juist niet in mag



Impact analyse

Organisatorische aspecten

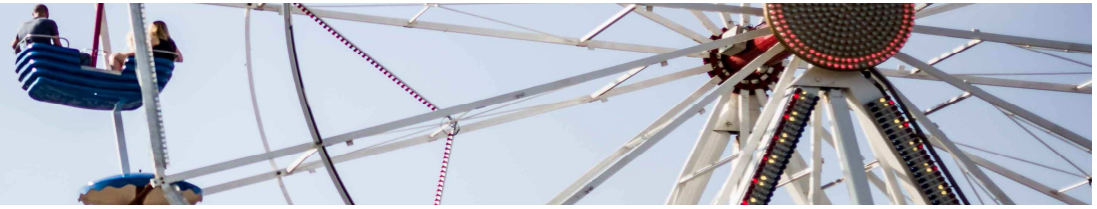
- Ketenaanpak bevorderen door afdelingen anders in te richten
Van taakgerichte naar ketengerichte afdelingen
met mogelijk gevolg een doorontwikkeling
- Digitalisering
Beleid en regelgeving objectgericht ➡ vertalen naar kaart.
- Samenwerkingspartners inbeeld (stakeholders analyse) zowel fysiek als sociaal
Contacten veelal bij verschillende afdelingen sturing door de lijnen heen.
- Kosten stijging
Financiële gevolgen nog niet inbeeld, maar leidt wel tot invoeringskosten.
Niet inzichtelijk of op het lange termijn kosten besparend is.
- Dienstverlening koppelen aan nieuwe instrumenten
Voorspelbaar, snel en uniform. Dit vraagt om nieuwe formules en instrumenten
- Werkprocessen ontwerpen
Processen afstemmen op dienstregeling en de juridische wijzigingen



Personele aspecten

- Capaciteit
Implementatie vraagt om extra capaciteit.
Vraag: doe je dit via flexibele schil of uitbreiding FTE's uitbreid
- Opleidingen organiseren
Aan de hand van een vlootshouw kennis peilen. Opleidingsbehoefte in kaart brengen en zorgen dat medewerkers tijdig worden geschoold.
- Zelfsturende teams of andere Leiderschapsstijl
Medewerkers moeten meer eigen verantwoordelijkheid nemen. Dat vraagt om een andere sturingsfilosofie. Bewaking integraliteit ipv taak gerichte sturing.
- Strategische personeelsplanning
Verschuiving inzet medewerkers van inhoudelijk (sturen op wet- en regelgeving) naar regie en procesgericht. Via vlootshouw inventarisatie personeelsbestand in relatie tot toekomstige behoefte.

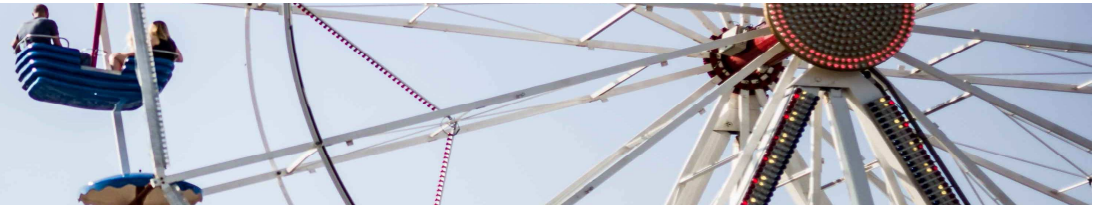




Bestuurlijke aspecten

- Van 'nee' tenzij naar 'ja 'mits'
Overheid jaren lang beschermer fysieke domein waardoor beleid en regelgeving centraal staat ipv de bedoeling. Met de omgevingswet meer ruimte voor om initiatieven. Voorbeeld
'Picknicktafel op openbare weg moet verwijderd worden'.
- Gebruik maken van afwegingsruimte
Raad en college aan zet om daadwerkelijk moet ruimte geven aan initiatieven . Dit vraagt wel om bewustwording
- Verhouding bestuur en ambtelijke organisatie
Integrale sturing op complexe vraagstukken met meerdere soms tegenstrijdige belangen.
ambtelijke organisatie ➡ beleid meer samen met samenleving maken
College ➡ integrale sturing ook op complexe vraagstukken
Raad ➡ kaders aan de voorkant stellen ambities en participatie proces





Gevolgen medewerkers

- Competenties van medewerkers
Voldoen medewerkers nog aan wat deze verandering vraagt. Verschuiving van uitvoerende juridische taken naar proces en regie taken. Dit vraagt om andere competenties.
- Scholing of omscholing
Medewerkers moeten geschoold worden. De vraag is of ze in staat zijn om een andere rol te vervullen. POP trajecten of loopbaan ontwikkelingsaanbiedingen.
- Tijdsmanagement
De veranderingen in de Omgevingswet vragen om veel inzet van medewerkers. Ze moeten zich een andere manier van werken eigen maken, terwijl het 'gewone' werk ook doorgaat. Dat vraagt om prioritering.



Integraal werken



Van 'nee, tenzij'
naar 'ja, mits'



Dienstverlening als
primaire mindset



Andere manier van
samenwerken



Verhouding bestuur
ambtelijke organisatie



Thema's WOR bij Omgevingswet

- Doorontwikkeling van de organisatie ➡ art. 25 lid 1 onder e, wijziging
- Financiële gevolgen ➡ art. 31 eerste lid, informatie over financieel beleid
- Kan leiden tot bezuiniging ➡ art. 25 lid 1 onder d, inkrimping
- Opleiden medewerkers ➡ art. 27 lid 1 onder f, personeelsopleiding
- Hoge werkdruk door veranderingen ➡ art. 28 lid 1, arbeidsomstandigheden
- Digitaliseren ➡ art. 25 lid 1 onder k, technologische voorziening
- Inschakelen extern adviseur ➡ art. 25 lid 1 onder N, opdrachtformulering
- Strategische personeelsplanning ➡ art. 25 lid 1 onder e, wijzigingen
- Inlenen personeel ➡ art. 25 lid 1 onder g
- Doen van een belangrijke investering ➡ art. 25, lid 1 onder h

Deze onderwerpen kunnen van toepassing zijn, maar hoeft niet. Wel belangrijk om in gesprek te blijven met WOR bestuurder. Verder vraagt de Omgevingswet om participatie met de samenleving. De OR kan die rol zelf ook invullen door medewerkers te vragen naar hun vragen. Zij zijn en belangrijke graad meter.