

BIJLAGEN

‘Invoering Omgevingswet bij de gemeente’

*Een onderzoek naar hoe de gemeente Someren de invoering
van de Omgevingswet het beste kan organiseren*

Vanwege bepaalde wet- en
regelgeving zijn er in deze
bijlagen zaken weggelaten om het
rapport geschikt te maken voor
verspreiding!

De weggelaten informatie doet
verder geen afbreuk aan de
inhoud van de bijlagen.

Bijlage masterscriptie Project- en Procesmanagement

Zaaknummer: 160009782

Someren, 25 juni 2018



Inhoud

Bijlage 1 Interviewgegevens	5
Bijlage 1.1a Stappenplan interview overheidsinstanties en omgevingsdienst	5
Bijlage 1.1b Stappenplan interview gemeente Someren (intern)	6
Bijlage 1.2a Overzicht geïnterviewde personen	7
Bijlage 1.2b Vooraankondigingen interviews (extern/intern)	8
Bijlage 1.2c Interviewvragen (extern en intern)	14
Bijlage 2 Dataverzameling	26
Bijlage 2.1 Informatie huidige gemeentelijke organisatie	26
Bijlage 2.2a Informatie impact Omgevingswet (bron: landelijk onderzoek)	35
Digitaal inhoudelijke aandachtspunten (landelijk onderzoek).....	39
Bijlage 2.2b Informatie impact Omgevingswet (bron: interviews extern)	45
Rol/taak betrokken instanties	47
Bijlage 2.2c Informatie impact Omgevingswet (bron: interviews intern).....	59
Rol/taak betrokken instanties	61
Digitaal inhoudelijke aandachtspunten (lokaal onderzoek)	67
Bijlage 2.3 Informatie belangen/behoefte extern (bronnen: divers).....	79
Bijlage 2.4 Informatie belangen/behoefte intern (bron: interviews intern)	83
Bijlage 3 Organisatie gemeente Someren per 1 januari 2016	86
Bijlage 4 Analyse informatie	87
Bijlage 4.1a cultuur/gezamenlijke waarden huidige organisatie	87
Bijlage 4.1b Vergelijking informatie 'impact Omgevingswet' (nieuwe organisatie)	89
Bijlage 4.2a 'Huidige' versus 'gewenste organisatie Omgevingswet'	121
Bijlage 4.2b Impact financiën, juridisch en bestuurlijk	132
Bijlage 4.3 Belangen/behoefte externe partijen	137
4.3.1 Politiek/bestuurlijk.....	137
4.3.2 Organiseren Omgevingswet.....	138
4.3.3 Organisatie.....	139
Bijlage 4.4 Belangen/behoefte organisatie invoering Omgevingswet	140
Bijlage 5 Voorbeeld oefencasus integraal werken	141

Bijlage 1 Interviewgegevens

Bijlage 1.1a Stappenplan interview overheidsinstanties en omgevingsdienst

De volgende stappen zijn genomen om het interviewproces te doorlopen:

1. Lijst opstellen van de relevante te interviewen personen (zie bijlage 1.2a);
2. De te interviewen personen benaderen of ze bereid zijn voor het afnemen van een interview. Dit aan de hand van verzonden toelichting over het interview (zie bijlage 1.2b)
3. Opstellen van vragen afgestemd op de doelgroep en wat het beoogde toepassingsgebied van het interview dekt (zie bijlage 1.2c). Het betreft open en semi-gestructureerde vragen.
4. Afnemen van de interviews. Tijdens het interview vindt een afwisseling plaats van
 - sonderen van het gesprek om tot grotere diepte van een onderwerp te komen;
 - het stellen van open vragen die ruimte bieden voor specifieke en persoonlijke beelden van de geïnterviewde;
 - vragen met de focus om erachter te komen wat de geïnterviewde beweegt achter de algemene en oppervlakkige antwoorden wat leidt tot informatie die de geïnterviewde spontaan niet zou noemen.

Tegelijkertijd ligt er de aandacht om ervoor zorg te dragen dat alle vragen zijn gesteld die relevant zijn voor het onderwerp. Om de aandacht volledig bij het interview te houden is het interview opgenomen aan de hand van een voicerecorder. Op een enkele uitschieter na, is de tijdsduur van het interview tussen de 60 en 90 minuten.

5. De gesprekken zijn schriftelijk uitgewerkt en ter controle op inhoudelijke correctheid naar de geïnterviewde(n) verzonden. Op basis van de respons zijn er inhoudelijk aanpassingen gedaan. De definitieve uitwerking is ten slotte aan de geïnterviewde(n) ter beschikking gesteld. Met de geïnterviewde partijen is overeengekomen dat de schriftelijke uitwerking van het interview geen onderdeel uitmaakt van de rapportage voor dit onderzoek.

Bijlage 1.1b Stappenplan interview gemeente Someren (intern)

Om naast de doelen van het interview ook de aanvullende doelen te halen, zijn de volgende stappen genomen om het interviewproces te doorlopen:

1. Lijst opstellen van de te interviewen groepen personen vanuit dezelfde vakdiscipline, variërend tussen 3 en 5 personen (zie bijlage 1.2a). Voor de discipline Dienstverlening is één persoon beschikbaar, waarbij een 'semi-gestructureerd kwalitatief interview' is afgenomen. Het bij elkaar zetten van medewerkers vanuit dezelfde vakdisciplines, biedt een vertrouwde omgeving, waardoor de geïnterviewden meer op hun gemak zijn. De collega's krijgen inzicht van elkaars ervaringen en kunnen elkaar aanvullen, waaruit een breed gedragen beeld aan informatie volgt die waardevol is voor dit onderzoek.
2. Afstemming met en goedkeuring van de vertegenwoordiger namens het management over de aanpak;
3. De te interviewen groepen benaderen voor het afnemen van een interview. Dit aan de hand van verzonden toelichting over het interview (zie bijlage 1.2b)
4. Opstellen van vragen afgestemd op de doelgroep en wat het beoogde toepassingsgebied van het interview dekt (zie bijlage 1.2c). Het betreft open en semi-gestructureerde vragen.
5. Afnemen van de interviews. De groep wordt een vraag gesteld, met als opdracht om hier inhoudelijk van gedachten over te wisselen, wat uiteindelijk tot een gezamenlijk gedragen antwoord leidt. Tijdens het interview vindt een afwisseling plaats
 - van sonderen van het gesprek om tot grotere diepte van een onderwerp te komen;
 - het stellen van open vragen die ruimte bieden voor het uitdragen van specifieke en persoonlijke beelden binnen de groep;
 - door te focussen wat er achter de algemene en oppervlakkige antwoorden van de geïnterviewden beweegt, wat leidt tot informatie die de geïnterviewden spontaan niet zou noemen.

Tegelijkertijd ligt er de aandacht om ervoor zorg te dragen dat alle vragen zijn gesteld die relevant zijn voor het onderwerp. Om de aandacht volledig bij het interview te houden is het interview opgenomen aan de hand van een voicerecorder. De tijdsduur van het interview ligt tussen de 60 en 90 minuten.

6. De gesprekken zijn schriftelijk uitgewerkt en ter controle op inhoudelijke correctheid naar de geïnterviewde(n) verzonden. Op basis van de respons zijn er inhoudelijk aanpassingen gedaan. De definitieve uitwerking is ten slotte aan de geïnterviewde(n) ter beschikking gesteld. Gekozen is om de definitieve uitwerking van het interview op dezelfde wijze te behandelen als bij de interviews extern. De schriftelijke uitwerking van het interview maakt daarmee geen onderdeel uit van de rapportage in dit onderzoek. Dit vanuit de persoonlijke mening om het vertrouwen bij de betrokkenen te houden dat er op een respectvolle wijze met uitgedragen persoonlijke gevoelens wordt omgegaan.

Bijlage 1.2a Overzicht geïnterviewde personen

Extern geïnterviewden

Bestuurders:

- De heer is gedeputeerde van de provincie Noord-Brabant en heeft de portefeuille Ruimte en Financiën. (30 juni 2016).
- De heer is Lid Dagelijks Bestuur van Waterschap Aa en Maas en heeft de portefeuille: 2e Loco dijkgraaf, alle waterschapsprojecten/- projectplannen Raam en Hertogswetering, Peelvenen, Waterkwaliteit landelijk gebied, Waterkwaliteit stedelijk gebied, Beleid beekherstel, Recreatie en recreatief medegebruik. Versterken vismigratie, Verdrogingsbestrijding, Regioportefeuille Boven Aa. (31 mei 2016).
- De heer is watergraaf van Waterschap De Dommel en heeft de portefeuille: Bestuur & Communicatie, Calamiteiten, Internationaal / grensoverschrijdende samenwerking, Overkoepelende plannen en thema's, Mens & Organisatie.(15 juli 2016).
- De heer is bestuurslid van Waterschap De Dommel en heeft de portefeuille: Gebiedsportefeuille Eindhoven e.o., Waterthema's Droge Voeten en Voldoende Water Beheer & Onderhoud, Grondbeleid. (9 juni 2016).
- Mevrouw, directeur Omgevingsdienst Zuidoost-Brabant en secretaris Algemeen Bestuur Omgevingsdienst Zuidoost-Brabant (30 mei 2016).

Projectverantwoordelijken Omgevingswet:

- De heer projectleider Omgevingswet binnen de Provincie Noord-Brabant. (29 juni 2016).
- De heer senior beleidsadviseur Waterschap Aa en Maas. (31 mei 2016).
- Mevrouw , procesmanager Juridische Zaken Waterschap De Dommel. (8 juni 2016).
- De heer , organisatie projectleider Omgevingsdienst Zuidoost-Brabant. (17 juni 2016).

Intern geïnterviewde groepen gemeente Someren

Dagelijks Bestuur gemeente Someren:

College van burgemeester en wethouders bestaande uit vier personen (9 januari 2017).

Management gemeente Someren:

Verdeeld over twee groepen van drie leden van het management (5 december 2016 en 13 december 2016).

Groepen medewerkers samengesteld op basis van de relatie gezamenlijk vakgebied versus Omgevingswet

- 5 medewerkers vakgebied Ruimtelijke Ordening (12 december 2016);
- 3 medewerkers Juridisch vakgebied en Handhaving (9 november 2016);
- 3 medewerkers vakgebied Vergunningen (15 november 2016);
- 3 medewerkers vakgebied Informatie- en communicatietechnologie (ict) in relatie tot basisgegevens, vergunningen, processen en systemen (8 december 2016);
- 1 medewerker onderdeel Dienstverlening (23 november 2016);
- 5 medewerkers vakgebied Openbaar gebied, Afval en Monumenten (29 november 2016).

Bijlage 1.2b Vooraankondigingen interviews (extern/intern)

Toelichting interview bestuurder/directeur (Extern)

Interview door: Anton van Oijen

Tijdsduur: 1 uur, voor de planning rekening houden met uitloop naar 1,5 uur.

Aanleiding

In 2018 staat de invoering van de Omgevingswet gepland. Deze invoering heeft impact op verschillende instanties, zoals die van u en de gemeente Someren. De gemeente Someren is aan het oriënteren hoe haar taak omtrent de Omgevingswet te organiseren. Dit vindt plaats aan de hand van een onderzoek wat de gemeente Someren heeft aangewezen als een strategisch project.

Doel onderzoek

Strategisch advies aan de gemeente Someren over hoe invulling te geven aan het organiseren van de gemeentelijke taak omtrent de Omgevingswet.

Doel interview

Los van de Omgevingswet spelen er al allerlei invloeden op de gemeente Someren die invloed hebben op de keuze waarop zij haar gemeentelijke taak gaat organiseren. Het doel van het interview is in beeld brengen wat deze invloeden zijn.

De onderwerpen die aan bod komen in het interview zijn:

- Bestaansrecht gemeente Someren en uw instantie, reflecterend aan de maatschappij;
- Kansen en bedreigingen als gevolg van de maatschappelijke ontwikkelingen;
- De visie vanuit uw instantie op de gemeente Someren.

Proces vanaf het interviewmoment

De opname van het interview vindt vanuit praktische overwegingen plaats met een voice recorder. Ik verwerk de opname in een verslag en verzend deze naar u. Mijn voorkeur heeft het om de inhoud van het verslag persoonlijk af te stemmen, om misverstanden te voorkomen. Zodra het verslag definitief is, wordt de opname met de voice recorder vernietigd.

De informatie uit het verslag wordt gebruikt om een analyse te maken over wat de invloeden zijn op de gemeente Someren en wat dit betekent voor haar positie ten opzichte van de andere instanties. De analyse is een bouwsteen om tot criteria/randvoorwaarden voor het advies te komen.

In de bijlage van het rapport wordt een lijst van geïnterviewde personen opgenomen. De verslagen zelf maken geen onderdeel uit van de rapportage, maar worden bewaard om de analyse te kunnen verantwoorden

Toelichting interview projectverantwoordelijke Omgevingswet (Extern)

Interview door: Anton van Oijen
Tijdsduur: 1 uur, voor de planning rekening houden met uitloop naar 1,5 uur.

Aanleiding

In 2018 staat de invoering van de Omgevingswet gepland. Deze invoering heeft impact op verschillende instanties, zoals die van u en de gemeente Someren. De gemeente Someren is aan het oriënteren hoe haar taak omtrent de Omgevingswet te organiseren. Dit vindt plaats aan de hand van een onderzoek wat de gemeente Someren heeft aangewezen als een strategisch project.

Doel onderzoek

Strategisch advies aan de gemeente Someren over hoe invulling te geven aan het organiseren van de gemeentelijke taak omtrent de Omgevingswet.

Doel interview

De Omgevingswet brengt alle betrokken instanties in beweging. Bewust of onbewust neemt iedere instantie een rol op zich in relatie tot deze wet. Dit heeft invloed op de organisatie van gemeente Someren en daarmee de keuze hoe haar taak te organiseren. Hiernaast heeft iedere instantie haar kwaliteiten waar gemeente Someren wellicht aanspraak op mag maken.

Het doel van het interview is om inzicht te krijgen in uw rol, kwaliteiten en faciliteiten in relatie tot de invoering van de Omgevingswet

De onderwerpen die aan bod komen in het interview zijn:

- Uw rol als instantie bij de invoering van de Omgevingswet;
- Kwaliteiten en faciliteiten van uw instantie in relatie tot de invoering van de Omgevingswet;
- Bij welke kwaliteiten en faciliteiten ligt er ruimte voor de gemeente Someren om hier gebruik van te maken.

Proces vanaf het interviewmoment

De opname van het interview vindt vanuit praktische overwegingen plaats met een voice recorder. Ik verwerk de opname in een verslag en verzend deze naar u. Mijn voorkeur heeft het om de inhoud van het verslag persoonlijk af te stemmen, om misverstanden te voorkomen. Zodra het verslag definitief is, wordt de opname met de voice recorder vernietigd.

De informatie uit het verslag wordt gebruikt om een analyse te maken op een tweetal gebieden:

1. De invloed van andere instanties op de gemeente Someren bij het invoeren van de Omgevingswet;
2. Waar liggen de kansen en risico's voor de gemeente Someren, bij het organiseren van haar taak omtrent de invoering van de Omgevingswet.

In de bijlage van het rapport wordt een lijst van geïnterviewde personen opgenomen. De verslagen zelf maken geen onderdeel uit van de rapportage, maar worden bewaard om de analyse te kunnen verantwoorden.

Toelichting interview gemeente (Intern)

Interview door: Anton van Oijen
Tijdsduur: doornemen voorinformatie 0,5 uur
interview 1,5 uur
reactie uitwerking verslag 0,5 – 1,0 uur.
Urenverantwoording onder Tim, Someren algemeen, invoering Omgevingswet

Aanleiding

In 2019 staat de invoering van de Omgevingswet gepland. Deze invoering heeft impact voor verschillende instanties, maar ook voor de gemeente Someren. Someren is zich aan het oriënteren hoe haar taak omtrent de Omgevingswet te organiseren. Dit vindt plaats aan de hand van een onderzoek wat de gemeente Someren heeft aangewezen als een strategisch project.

Doel onderzoek

Strategisch advies aan de gemeente Someren over hoe invulling te geven aan het organiseren van de gemeentelijke taak omtrent de Omgevingswet.

Doel interview

Bij de invoering van de Omgevingswet spelen er allerlei invloeden op de gemeente Someren die invloed hebben op de keuze waarop zij haar gemeentelijke taak gaat organiseren. Het doel van het interview is het in beeld brengen wat de medewerkers, management en bestuur verwachten op het gebied van rollen, taken, behoeften om tot de invoering van de Omgevingswet te komen. Hiernaast kan het mogelijk bijdragen aan een stuk bewustwording bij alle betrokkenen, wat de invoering van de Omgevingswet voor de gemeentelijke organisatie gaat betekenen.

De onderwerpen die aan bod komen in het interview:

- Focus van het onderzoek ten opzichte van de Omgevingswet;
- Invoering Omgevingswet;
- Uitvoering Omgevingswet.

Proces vanaf het interviewmoment

Tijdens het interview is er per vraag is een (tijdgebonden) overleg tussen de geïnterviewden om hun beelden met elkaar uit te wisselen. Na het verstrijken van de tijd wordt gezamenlijk een antwoord geformuleerd, wat direct digitaal wordt vastgelegd. Na het interview zal de digitale vastlegging nog wat bewerkt worden. Deze uitwerking wordt vervolgens teruggekoppeld of de inhoud van de uitwerking klopt.

De informatie uit het verslag wordt gebruikt om een analyse te maken over wat de invloeden zijn op de gemeente Someren en wat dit voor de organisatie zelf betekent. De analyse is een bouwsteen om tot criteria/randvoorwaarden voor het strategisch advies te komen.

De verslagen zelf maken geen onderdeel uit van de rapportage, maar worden bewaard om de analyse te kunnen verantwoorden

Achtergrondinformatie

Ter voorbereiding van het interview is er de volgende informatie beschikbaar die een link hebben met de Omgevingswet en dit onderzoek:

1. toelichting waar de focus van het onderzoek op ligt;
2. definitie Omgevingswet geformuleerd vanuit het onderzoek;
3. eigen overzicht van de te verwachten betrokkenen die een rol gaan spelen bij de invoering en uitvoering van de Omgevingswet (schema);
4. inzicht in de wijze dat gemeente haar 26 deskundigheidsgebieden voor de verordening Kwaliteit, Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving Omgevingsrecht heeft geregeld (schema).

Ad.1

De focus van dit onderzoek ligt niet op de inhoud van de Omgevingswet, maar het procesmatige. Hoe kan de gemeente haar rol en taken het beste gaan vervullen omtrent de Omgevingswet. Om het toch al brede onderzoek af te bakenen, zijn behoeften vanuit de maatschappij geen onderdeel van dit onderzoek. Die informatie zal vanuit een ander onderzoek opgehaald moeten worden.

Op dit moment bevindt zich het onderzoek nog in de fase van informatieverzameling. Een vorm van informatieverzameling is het afnemen van interviews waarbij gekozen is voor twee sporen:

- wat is het beeld bij de prominente externe instanties (provincie, waterschappen, omgevingsdienst) voor zowel hun eigen positie als die van de gemeente;
- wat is het beeld organisatiebreed bij gemeente Someren (bestuur, management en medewerkers). **Dit zijn de nu af te nemen interviews.**

Ad.2

Er is wetenschappelijke literatuur geraadpleegd om termen als 'organisatie' en 'taak' te definiëren. Hiernaast is de Memory van toelichting van de Omgevingswet doorgenomen. Al deze gegevens leiden tot de volgende definitie van de Omgevingswet geijkt op dit onderzoek:

Omgevingswet

“Een wet die stuurt op het organiseren van het openbaar bestuur tot integrale verantwoordelijkheid en samenwerking bij het uitvoeren van de taken die in deze wet zijn opgenomen, waarbij de wettelijke zwaartepunten voor het invullen van de ruimtelijke leefomgeving vanuit de bottom-up gedachte (gemeente – waterschap - provincie- rijksoverheid) plaatsvindt met als speerpunt waarborging van het publiek belang.”

Het doel is, door kennis te nemen van de definitie de focus te houden op de onderwerpen waar het om gaat tijdens het interview.

Ad.3 Zie ook pagina 3.

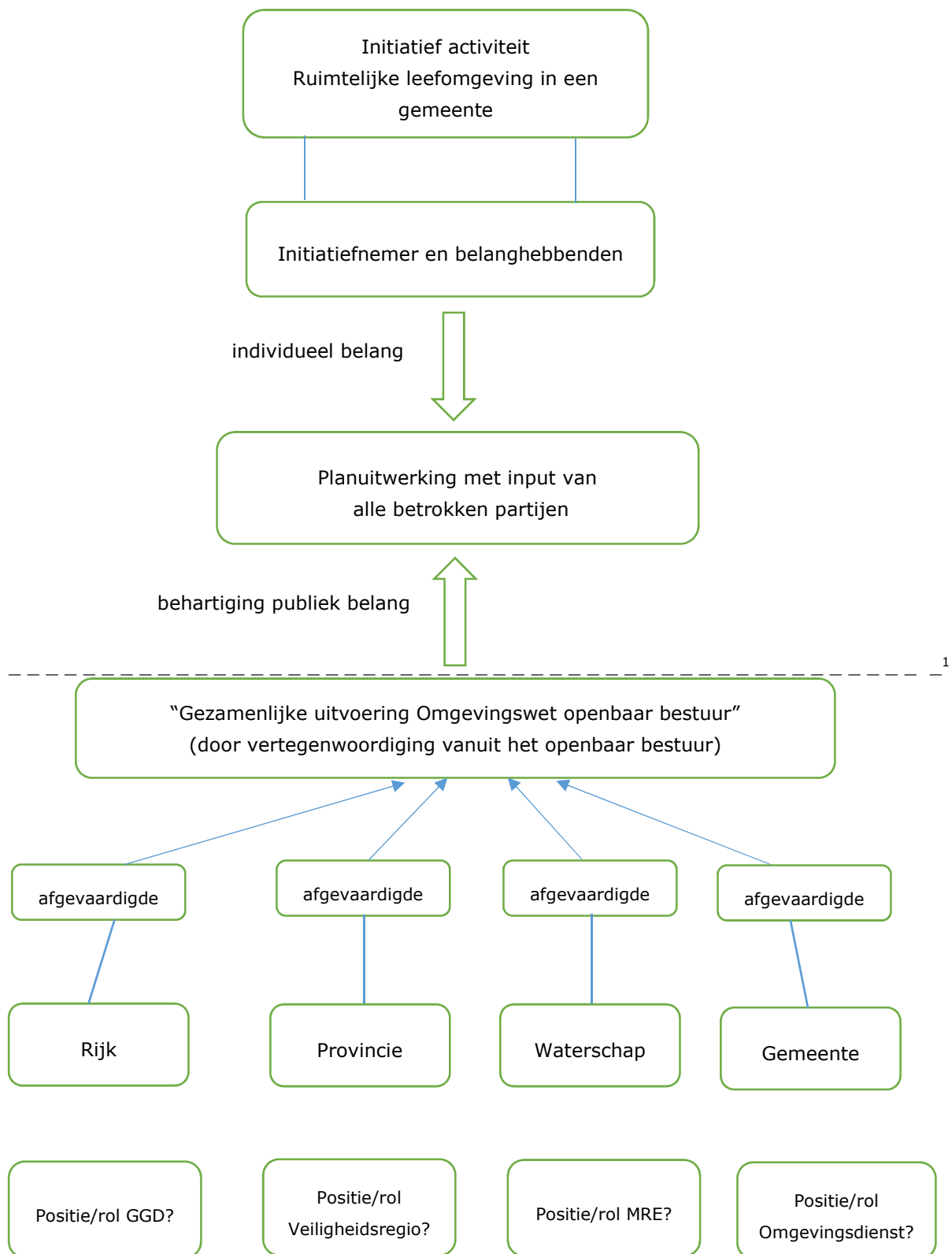
Doel is helpen in de beeldvorming, hoe de totale samenhang tussen alle partijen zou kunnen zijn bij de aanvraag van een activiteit in het kader van de Omgevingswet.

Ad.4 Zie ook pagina 4.

Doel van deze voorkennis is, helpen in de beeldvorming hoe processen en taken in elkaar grijpen tussen instanties. In deze situatie is dat tussen omgevingsdienst, gemeente en veiligheidsregio

Afbeelding speelveld betrokkenen bij uitvoering Omgevingswet

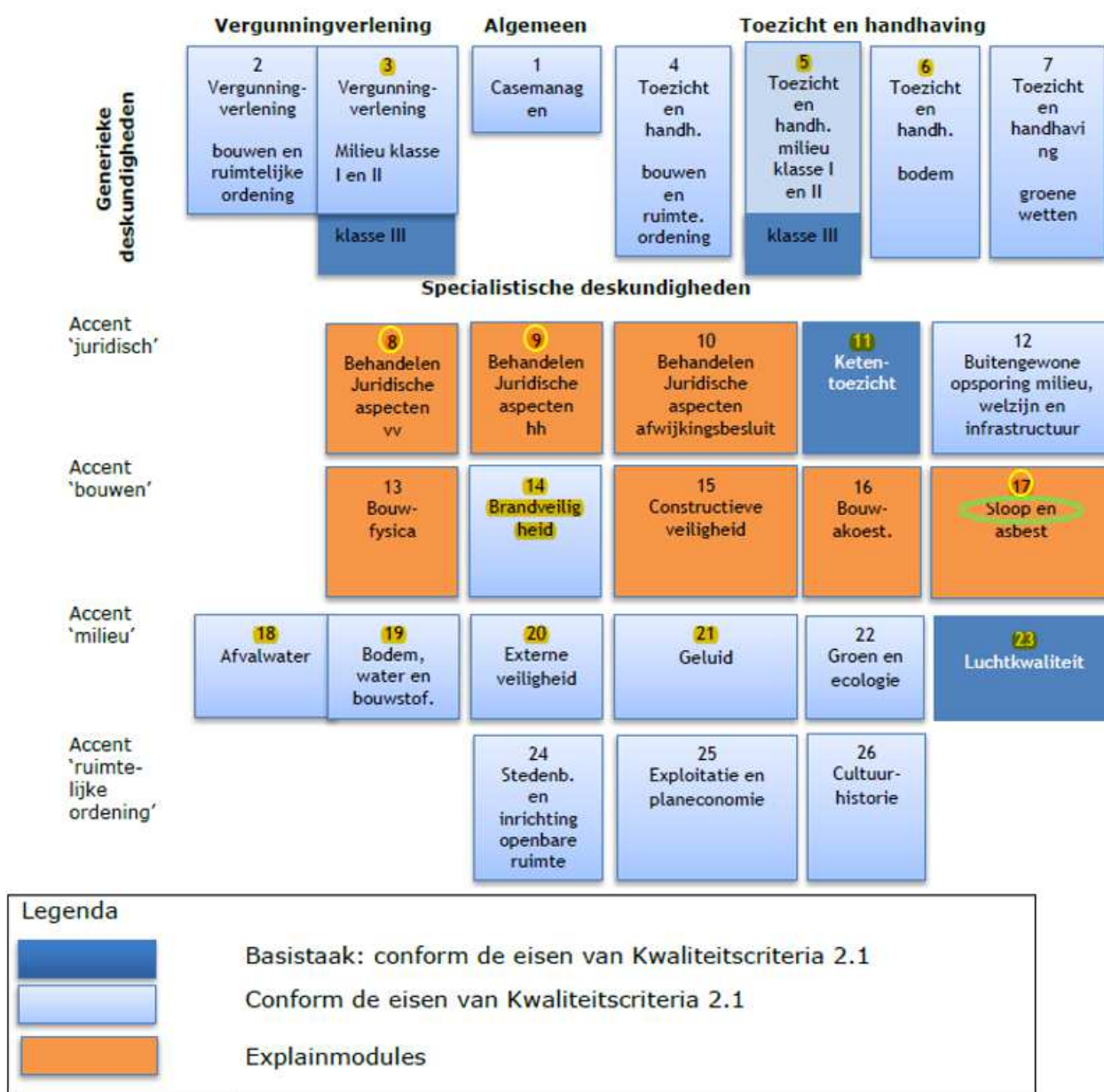
Toelichting: Focus onderzoek ligt onder de stippellijn. Het zijn de partijen die afhankelijk van de omvang en zwaarte van een initiatief al dan niet zijn betrokken. Hierbij heeft iedere partij een positie binnen het speelveld. Dit alles gebaseerd vanuit de gedachte van de Omgevingswet.



¹ Maximale reikwijdte zoekgebied in de opdracht

Verdeling deskundigheidsgebieden juli 2016

De wet eist dat iedere gemeente voldoet aan de 26 deskundigheidsgebieden (onderstaand overzicht) om aan een bepaalde basiskwaliteit te voldoen op het gebied van vergunningen, toezicht en handhaving (VTH). De verordening VTH wordt later in de Omgevingswet geschoven. Het doel van het overzicht is inzicht geven dat deze deskundigheidsgebieden over verschillende instanties verspreid liggen. Het overzicht is een momentopname. Dit schema is nog aan veranderingen onderhevig, doordat er nog verschuivingen van deskundigheden plaatsvindt, verdeeld over één of meerdere instanties.



Toelichting van de markeringen in het overzicht:

- Cijfers niet gemarkeerd → gemeente Someren zelf
- Groene cirkel → gemeente Someren zelf
- Cijfers geel gemarkeerd → omgevingsdienst (ODZOB)
- Gele cirkel → omgevingsdienst (ODZOB)
- Gehele tekst geel gemarkeerd → veiligheidsregio

Bijlage 1.2c Interviewvragen (extern en intern)

Interviewvragen bestuurder/directie met als voorbeeld de provincie.

Doelen algemene vragen:

- wat voor belang heeft de provincie bij de gemeente Someren;
- positie gemeente in zijn algemeenheid bepalen gezien vanuit andere instanties;
- huidige kwaliteiten en aandachtspunten tussen gemeente en provincie;
- invloeden op de gemeentelijke organisatie in zijn algemeenheid vanuit de provincie.

Bestaansrecht

Gemeente

1. Hoe kijkt provincie vanuit haar eigen ervaringen naar gemeente Someren als zelfstandige gemeente:
 - a) gezien vanuit de maatschappelijke ontwikkelingen (sluit dit aan bij behoeftevraag?)
 - b) gezien vanuit het Rijksbeleid om meer regionaal te organiseren;
 - c) dit gezien vanuit de eigen taak als provincie (wat is ideaal/wenselijk vanuit de provincie)
 - d) wat vindt de provincie belangrijk voor haar gemeenten? Dit vanuit de visie wat de gewenste omvang van een gemeente is, in relatie tot financieel en operationeel zelfstandig kunnen blijven functioneren?
 - e) wat is de meerwaarde voor provincie als gemeente Someren opgaat in meerdere gemeenten;
 - f) wat is de meerwaarde voor de provincie als gemeente Someren zelfstandig blijft;
 - g) welke voorkeur heeft de provincie in relatie tot het behartigen van het maatschappelijk belang en waarom?
 - h) Waar ziet u afhankelijk van de gemeente bij de provincie?

Provincie

2. Hoe kijkt de provincie naar haar eigen positie als organisatie:
 - a) kijkend naar de behoeftevraag vanuit de maatschappij (sluit dit aan bij behoeftevraag?);
 - b) gezien vanuit het Rijksbeleid om meer regionaal te organiseren;
 - c) vanuit haar eigen taak en hoe ziet u deze taak;
 - d) Waar ziet u afhankelijkheid van de provincie bij de gemeenten?

Samenwerking

Hoe ligt momenteel de gezamenlijke belangenbehartiging tussen gemeente en de provincie?

- a) wat gaat er goed en waar zit dit in;
- b) wat vraagt meer aandacht;
- c) hoe zou dat in uw visie verbeterd kunnen worden:
 - bij de gemeente Someren³
 - bij de provincie

Invloeden op de gemeente

Als provincie wordt er invloed uitgeoefend op de organisatie van de gemeente Someren.
(onderscheid twee sporen eigenaar en bevoegd gezag activiteiten in leefomgeving)

3. *Gemeente is eigenaar van de activiteit*
 - a) Hoe ziet u die invloed?
 - b) Waar uit dit zich in?
 - c) Ziet u invloeden op dit gebied die de processen en inrichting van de organisatie van de gemeente Someren raken.
4. *Gemeente is bevoegd gezag voor de activiteiten in de leefomgeving*
 - a) Hoe ziet u die invloed?
 - b) Waar uit dit zich in?
 - c) Ziet u invloeden op dit gebied die de processen en inrichting van de organisatie raken.
5. Hoe ervaart u de aandacht voor de onderlinge rolverdeling in relatie tot de bovenstaande posities die de gemeente of provincie kan hebben bij een initiatief.
6. Wat zijn volgens u de risico's als gevolg van deze twee sporen (eigenaar initiatief/bevoegd gezag) bij de gezamenlijke taak?
7. Wat is de impact van de provincie op de gemeentelijke organisatie
 - Organisatorisch:
 - Personeel:
 - Kennisniveau:
 - Financieel:
 - Digitaal:
 - Juridisch:
 - Politiek:
 - Zelfstandigheid gemeente:
8. Hoe ziet het wensbeeld van het proces bij een activiteit eruit als gezamenlijk belangenbehartiger.

Doelen vragen Omgevingswet

- Hoe ervaren de betrokkenen de definitie voor Omgevingswet vanuit het voorliggende onderzoek en hoe ziet men de organisatie hiervan;
- Inzicht in hoeverre er een integrale samenwerking is tussen de openbare besturen en verantwoordelijk voor de Omgevingswet;
- Inzicht of er duidelijkheid is over de rolverdeling bij de invoering en uitvoering van de Omgevingswet;
- Welke rol ziet men weggelegd voor de instanties niet zijnde openbaar bestuur?
- Inzicht in de impact van de Omgevingswet op de gemeentelijke organisatie;
- Oriënteren in kansen waar de instanties elkaar kunnen helpen vanuit ieder haar eigen kwaliteiten

Omgevingswet

Het onderzoek is gericht op hoe invulling te geven aan het organiseren van de gemeentelijke taak omtrent de Omgevingswet. Vanuit dit oogpunt is de volgende definitie voor de Omgevingswet geformuleerd:

Organisatie Omgevingswet

definitie

“Een wet die stuurt op het organiseren van het openbaar bestuur tot integrale verantwoordelijkheid en samenwerking bij het uitvoeren van de taken die in deze wet zijn opgenomen, waarbij de wettelijke zwaartepunten voor het invullen van de ruimtelijke leefomgeving vanuit de bottom-up gedachte (gemeente – waterschap - provincie- rijksoverheid) plaatsvindt met als speerpunt waarborging van het publiek belang.”

9. Wat vindt u van de definitie als we kijken naar de opgave die iedere instantie heeft als gevolg van de Omgevingswet?
10. Vanuit de definitie benadert, is de Omgevingswet als het ware een organisatie samengesteld uit onderdelen van meerdere organisaties. Als we kijken naar de partijen die een rol spelen binnen deze organisatie, hoe ziet het 'speelveld' er dan uit?.
11. Hoe ziet u de Veiligheidsregio, GGD, omgevingsdienst en MRE daar onderdeel van uitmaken?
12. Welke rol spelen de Veiligheidsregio, GGD, MRE en omgevingsdienst daarbij?
13. Hoe ziet uw wensbeeld eruit bij de samenwerking tussen instanties vanuit de gedachte van de definitie over de Omgevingswet?
14. Waar ziet de provincie de ruimte om verantwoordelijkheden bij de lagere overheden neer te leggen zoals in de definitie Omgevingswet is omschreven?
15. Hoe ziet de provincie de mogelijkheid om deze verantwoordelijkheden los te laten?
16. Hoe zal de politieke positie hier een plaats in moeten hebben?

De Omgevingswet vraagt integrale samenwerking van het openbaar bestuur. Het risico is groot dat iedereen op zijn eigen wijze en tempo, onafhankelijk van elkaar bezig is met het organiseren van de invoering van de Omgevingswet.

17. Hoe kijkt u momenteel naar de integrale samenwerking tot de invoering Omgevingswet op
 - a) Landelijk niveau (VNG, Unie van Waterschappen, IPO);
 - b) Op individueel niveau (gemeente, waterschap, provincie en rijk).

18. Waar zal het initiatief het beste kunnen liggen, om de integraliteit tussen de verschillende instanties binnen het openbaar bestuur te borgen?
19. Waarom zou het daar het beste liggen?
20. Welke rol is er volgens u voor het rijk weggelegd?
21. Welke rol ziet u als provincie hierin weggelegd?
22. Welke rol is er volgens u voor het waterschap weggelegd?
23. Welke rol is er volgens u voor de gemeente weggelegd?
24. Welke rol speelt de veiligheidsregio, GGD, omgevingsdienst en MRE hierin?
25. Waarin verwacht u dat er misverstanden zijn in de onderlinge rolverdeling bij de invoering.
26. Wat is er nodig om deze misverstanden te voorkomen?
27. Gemeente Someren grenst aan een gemeente in Limburg. Hoe kan vanuit uw opinie de gevraagde integraliteit vanuit de Omgevingswet hierin worden gewaarborgd?

Rolverdeling uitvoering Omgevingswet

Kijkend naar de interacties tussen de gemeente en provincie:

28. Hoe ziet u de rolverdeling tussen de gemeente en provincie bij de Omgevingswet?
29. Hoe ziet er volgens u de integrale rolverdeling uit bij een initiatief tot een activiteit in de ruimtelijke leefomgeving?
30. Wat is er nodig om dit te bereiken?
31. Op welke wijze verwacht u dat er een gezamenlijk verantwoordelijkheidsgevoel is, dat een initiatief voor een activiteit in de ruimtelijke leefomgeving binnen de gewenste termijnen verloopt?
32. Waar houdt de verantwoordelijkheid op bij de instantie (als onderdeel van het openbaar bestuur) waar ook input van gevraagd wordt voor het initiatief voor een activiteit?
33. Hoe ziet het wensbeeld van het proces bij een activiteit eruit als gezamenlijk belangenbehartiger?
34. Kijkend naar huidige rolverdeling en de definitie van de Omgevingswet, wat zal er dan in de huidige rolverdeling moeten veranderen om aan te sluiten op de Omgevingswet?

Impact Omgevingswet

De Omgevingswet heeft in de basis voor iedere instantie (openbaar bestuur), dezelfde impact op de organisatie. Dit met uw ervaringen vanuit uw instantie, wat is in uw ogen de impact van de Omgevingswet op de gemeentelijke organisatie (wat vraagt dit van.....):

- Processen (systems);
- Organisatievorm (structure):
- Personeel (staff):
- Kennisniveau (skills):
- Financieel (strategy):
- Digitaal (systems):
- Juridisch (skills):
- Politiek (shared values):
- Zelfstandigheid gemeente (strategy):

35. Ontbreken er nog zaken?

36. Kijkend naar het openbaar bestuur (rijk, provincie, waterschap, gemeente), waar zou het volgens u het meest logisch zijn om dit onderdeel neer te leggen en waarom?

Ondersteuning

37. Wat zijn onderdelen uit de Omgevingswet waarin de provincie de gemeente kan faciliteren;

38. Kan de gemeente Someren er op rekenen dat de provincie in de genoemde vormen van faciliteren voorziet, indien de behoefte aanwezig is voor de gemeente?

Wat in dit interview niet ter sprake is gekomen, zijn de initiatiefnemers van de activiteiten in de ruimtelijke leefomgeving. Het vervolg van deze opdracht is invulling geven aan het organiseren van de taken omtrent de Omgevingswet, waarbij de alle betrokkenen bij een activiteit een grote rol gaan spelen.

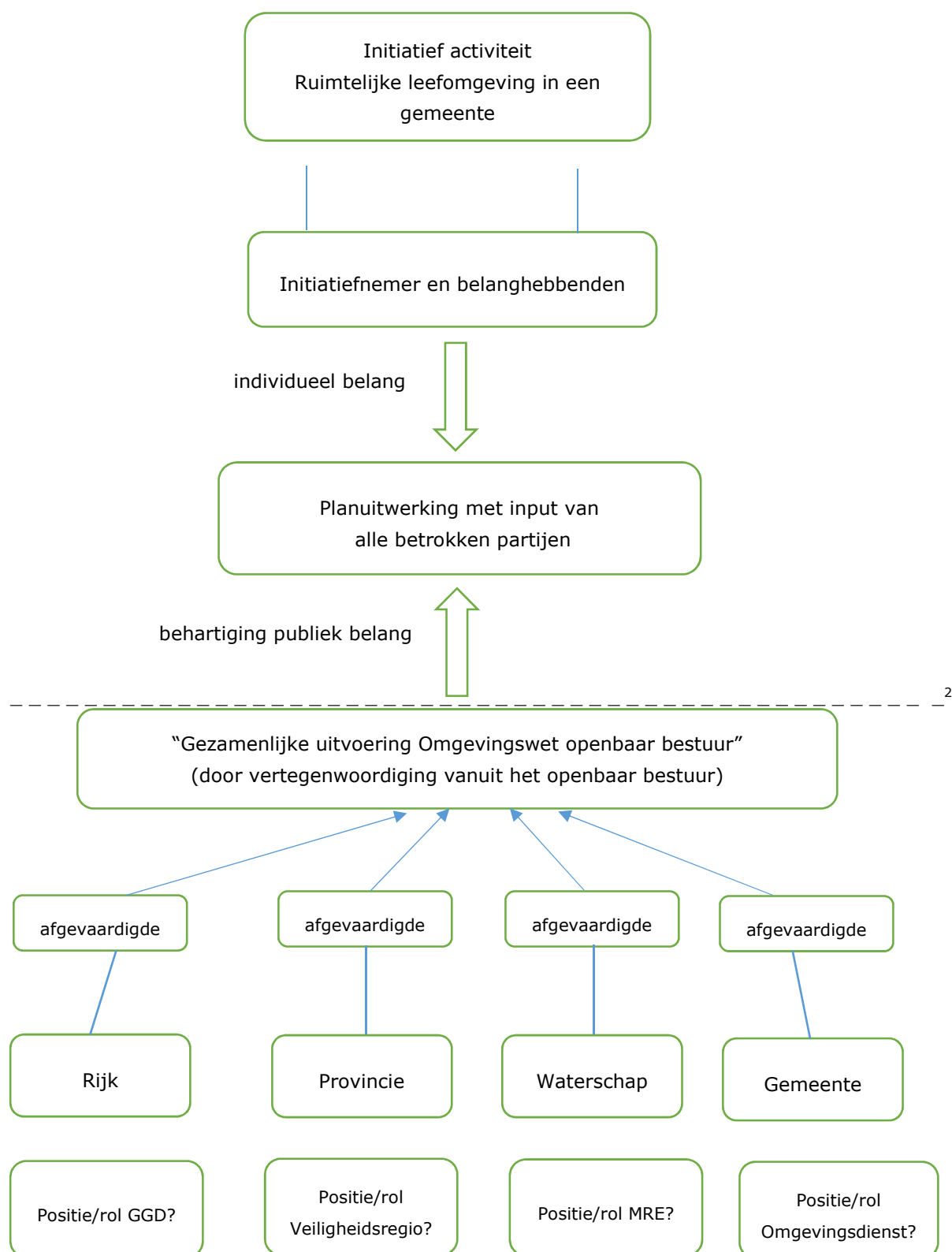
39. Hoe ziet u dat het gezamenlijke openbaar bestuur de communicatie met de betrokkenen (adviseurs, burgers, belanghebbenden) éénduidig houdt?

Afsluiting

40. Als u terugkijkt op het interview, wat heeft het interview voor uw organisatie opgeleverd?

41. Heeft u zelf nog vragen naar aanleiding van het interview?

Afbeelding gebruikt bij vraag 10.



² Maximale reikwijdte zoekgebied in de opdracht

Interviewvragen projectverantwoordelijke Omgevingswet voorbeeld waterschap/provincie.

Doelen vragen Omgevingswet

- Hoe ervaren de betrokkenen de definitie voor Omgevingswet vanuit het voorliggende onderzoek en hoe ziet men de organisatie hiervan;
- Inzicht in hoeverre er een integrale samenwerking is tussen de openbare besturen en verantwoordelijk voor de Omgevingswet;
- Inzicht of er duidelijkheid is over de rolverdeling bij de invoering en uitvoering van de Omgevingswet;
- Welke rol ziet men weggelegd voor de instanties niet zijnde openbaar bestuur?
- Inzicht in de impact van de Omgevingswet op de gemeentelijke organisatie;
- Oriënteren in kansen (elkaar helpen/faciliteren) om het proces van invoering en uitvoering Omgevingswet soepel te laten verlopen.

Het onderzoek is gericht op hoe invulling te geven aan het organiseren van de gemeentelijke taak omtrent de Omgevingswet. Vanuit dit oogpunt is de volgende definitie voor de Omgevingswet geformuleerd:

Organisatie Omgevingswet

definitie

“Een wet die stuurt op het organiseren van het openbaar bestuur tot integrale verantwoordelijkheid en samenwerking bij het uitvoeren van de taken die in deze wet zijn opgenomen, waarbij de wettelijke zwaartepunten voor het invullen van de ruimtelijke leefomgeving vanuit de bottom-up gedachte (gemeente – waterschap - provincie- rijksoverheid) plaatsvindt met als speerpunt waarborging van het publiek belang.”

1. Wat vindt u van de definitie als we kijken naar de opgave die iedere instantie heeft als gevolg van de Omgevingswet?
2. Vanuit de definitie benadert is de Omgevingswet als het ware een organisatie samengesteld uit onderdelen van meerdere organisaties. Als we kijken naar de partijen die een rol spelen binnen deze organisatie, hoe ziet het 'speelveld' er dan uit?.
3. Hoe ziet u de Veiligheidsregio, GGD, MRE en Omgevingsdienst daar onderdeel van uitmaken?
4. Hoe ziet uw wensbeeld eruit bij de samenwerking tussen instanties vanuit de gedachte van de definitie over de Omgevingswet?

De Omgevingswet vraagt integrale samenwerking van het openbaar bestuur. Het risico is groot dat iedereen op zijn eigen wijze en tempo, onafhankelijk van elkaar bezig is met het organiseren van de invoering van de Omgevingswet.

5. Hoe kijkt u momenteel naar de integrale samenwerking tot de invoering Omgevingswet op
 - c) Landelijk niveau (VNG, Unie van Waterschappen, IPO);
 - d) Op individueel niveau (gemeente, waterschap, provincie en rijk).

6. Waar zal het initiatief het beste kunnen liggen, om de integraliteit tussen de verschillende instanties binnen het openbaar bestuur te borgen?
7. Waarom zou het daar het beste liggen?
8. Welke rol is er volgens u voor het rijk weggelegd?
9. Welke rol ziet u als waterschap/provincie hierin weggelegd?
10. Welke rol is er volgens u voor waterschap/provincie weggelegd?
11. Welke rol is er volgens u voor de gemeente weggelegd?
12. Welke rol speelt de veiligheidsregio, GGD, omgevingsdienst en MRE hierin?
13. Waarin verwacht u dat er misverstanden zijn in de onderlinge rolverdeling bij de invoering.
14. Wat is er nodig om deze misverstanden te voorkomen?
15. Gemeente Someren grenst aan een gemeente in Limburg. Hoe kan vanuit uw opinie de gevraagde integraliteit vanuit de Omgevingswet hierin worden gewaarborgd?

Rolverdeling uitvoering Omgevingswet

Kijkend naar de interacties tussen de gemeente en waterschap/provincie:

16. Hoe ziet u de rolverdeling tussen de gemeente en waterschap/provincie bij de Omgevingswet?
17. Hoe ziet er volgens u de integrale rolverdeling uit bij een initiatief tot een activiteit in de ruimtelijke leefomgeving?
18. Wat is er nodig om dit te bereiken?
19. Op welke wijze verwacht u dat er een gezamenlijk verantwoordelijkheidsgevoel is, dat een initiatief voor een activiteit in de ruimtelijke leefomgeving binnen de gewenste termijnen verloopt?
20. Waar houdt de verantwoordelijkheid op bij de instantie (als onderdeel van het openbaar bestuur) waar ook input van gevraagd wordt voor het initiatief voor een activiteit?
21. Hoe ziet het wensbeeld van het proces bij een activiteit eruit als gezamenlijk belangenbehartiger?
22. Kijkend naar huidige rolverdeling en de definitie van de Omgevingswet, wat zal er dan in de huidige rolverdeling moeten veranderen om aan te sluiten op de Omgevingswet?

Impact Omgevingswet

De Omgevingswet heeft in de basis voor iedere instantie (openbaar bestuur), dezelfde impact op de organisatie. Dit met uw ervaringen vanuit uw instantie, wat is in uw ogen de impact van de Omgevingswet op de gemeentelijke organisatie (wat vraagt dit van.....):

- Processen (systems);
- Organisatievorm (structure):
- Personeel (staff):
- Kennisniveau (skills):
- Financieel (strategy):
- Digitaal (systems):
- Juridisch (skills):
- Politiek (shared values):
- Zelfstandigheid gemeente (strategy):

23. Ontbreken er nog zaken?

24. Kijkend naar het openbaar bestuur (rijk, provincie, waterschap, gemeente), waar zou het volgens u het meest logisch zijn om dit onderdeel neer te leggen en waarom?

Hoe elkaar faciliteren/helpen bij de invoering van de Omgevingswet

25. Welke behoefte heeft u als waterschap/provincie vanuit de gemeente Someren voor de invoering van de Omgevingswet;

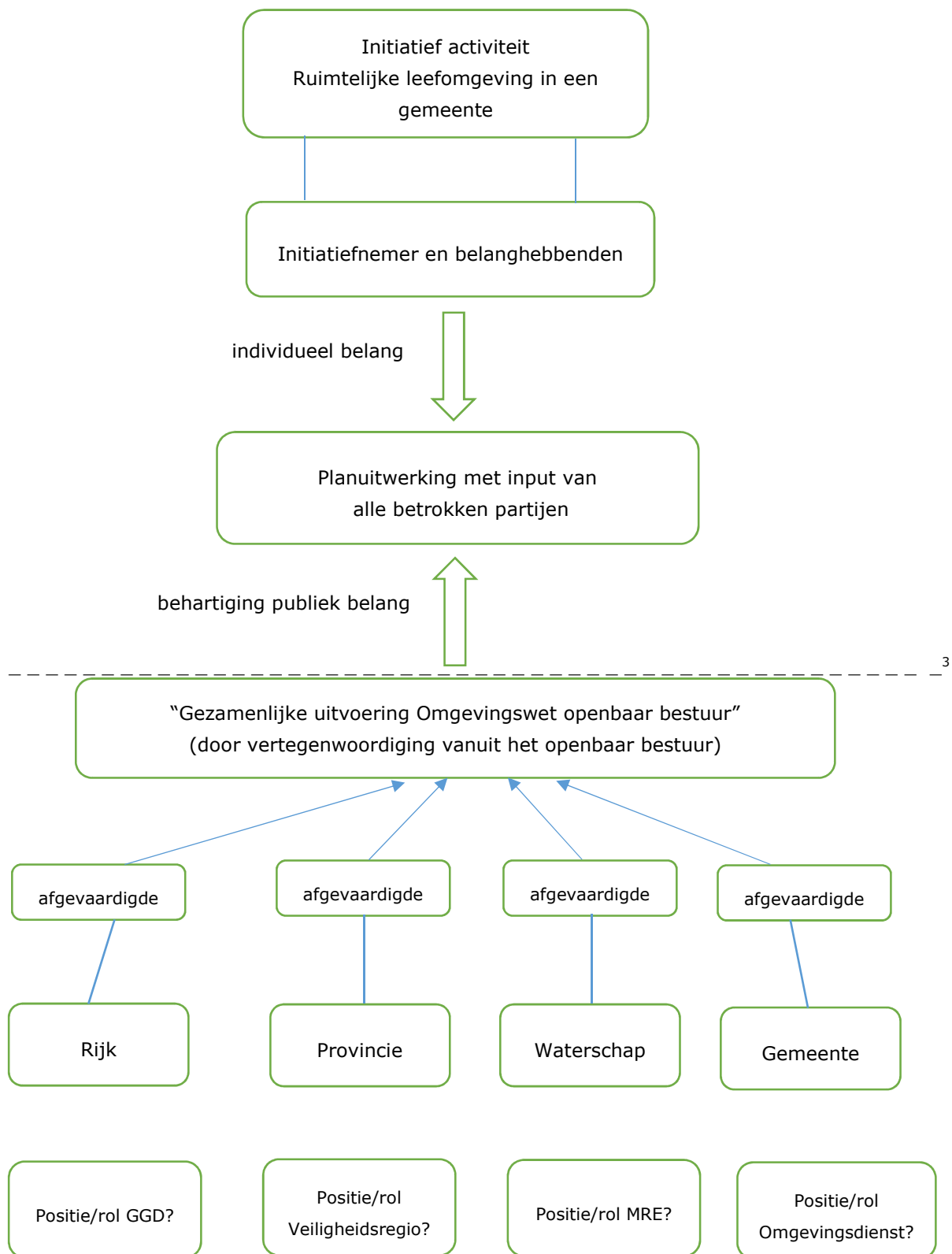
26. Waar zou u als instantie de gemeente Someren in kunnen faciliteren bij het organiseren van de invulling van de gemeentelijke taak omtrent de Omgevingswet?

27. Kan de gemeente Someren op rekenen dat het waterschap/provincie in de genoemde vormen van faciliteren voorziet, indien de behoefte aanwezig is voor de gemeente?

28. Als u terugkijkt op het interview, wat heeft het interview voor uw organisatie opgeleverd?

29. Heeft u zelf nog vragen naar aanleiding van het interview?

Afbeelding gebruikt bij vraag 10.



³ Maximale reikwijdte zoekgebied in de opdracht

Interviewvragen gemeente (voorbeeld medewerkers)

Doel gesprek:

- Algemeen inzicht in het huidige beeld van de medewerker over de mogelijke impact van de Omgevingswet op zijn/haar werkomgeving;
- De behoeften in het algemeen om mee te kunnen bij mogelijke veranderingen (kennis, organisatorisch, gemeentelijke rol) als gevolg van de invoering van de Omgevingswet.

Aanpak:

- Groepsgewijs interview met voor iedere deelnemer ruimte voor discussie. Op het eind de vraag gezamenlijk samenvattend beantwoorden.

Samenstelling groepen:

- Jeroen Merckx, Simone Dusch, Wendy van Soerland, Yvan Vavie, Harald Breman (RO)
- Barbera Mutsaerts, Alphons Kuijken en José van de Kolk (juridisch en handhaving)
- Gerard van de Kant en Miranda Waals (vergunningen) eventuele voor vervanging Miranda is Angelique;
- Robert Kusters, Jos Roijackers en Jeanne Hoebergen (automatisering);
- Marc Dieteren (dienstverlening);
- Clemens Dijcks, Ria Berkvens, Ed Muller, Richard de Ruiters, ikzelf (duurzaam, afval, water, verkeer en groen, evt. nieuwe senior)

Benodigde voorinformatie voor medewerkers:

- doel van het onderzoek invulling taken Omgevingswet, focus op proces;
- definitie Omgevingswet geformuleerd vanuit het onderzoek;
- inzicht in alle organisaties die een rol spelen bij de invoering en uitvoering Omgevingswet (schema);
- wijze waarop 26 deskundigheidsgebieden voor de verordening Kwaliteit, Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving Omgevingsrecht binnen de gemeente zijn geregeld..

Vragen:

Algemeen:

1. Geografisch gezien op welke schalen vraagt de Omgevingswet dat de gemeente zich oriënteert?
2. Wat vraagt dit van de focus vanuit de gemeentelijke organisatie?
3. Wat weegt het zwaarste bij de invoering van de Omgevingswet, het doel of de belangen?

Invoering Omgevingswet:

4. Kijkend naar de geformuleerde definitie van de Omgevingswet, wat is dan het uiteindelijke doel van deze wet op het gebied samenwerking tussen instanties?
5. Gezien vanuit de opzet van de Omgevingswet, wie zijn naar verwachting de trekkers voor de transitie en wie zijn ondersteunend en waarom?
6. Hoe zie je de gemeentelijke rol bij de invoering van de Omgevingswet?

7. Hoe zie je de onafhankelijkheid of afhankelijkheid van de gemeente Someren naar de andere instanties om de transitie naar de Omgevingswet te realiseren?
8. Welke cultuur vraagt deze organisatie om mee te kunnen met de invoering van de Omgevingswet?
9. Wat vraagt de medewerker van de organisatie van de gemeente Someren om mee te kunnen groeien in de veranderingen als gevolg van de invoering van de Omgevingswet?
10. Kijkend naar eerdere organisatieveranderingen wat zijn drie tips (wat kan er beter) en wat de drie tops (wat ging er goed)?
11. Wat vraagt het van de medewerker zelf, om te zorgen dat de transitie van de Omgevingswet in de organisatie goed verloopt?
12. Waar in het totale veld ziet de medewerker zich als speler bij de invoering van de Omgevingswet?
13. Wat zijn de te verwachten veranderingen op de organisatie bij het invullen van de gemeentelijke taak vanuit de Omgevingswet als we kijken naar:
 - o Processen;
 - o Organisatievorm;
 - o Personeel;
 - o Kennisniveau;
 - o Financieel;
 - o Digitaal; Afstemming van digitale gegevens tussen organisaties is noodzakelijk. Hoe zou dit het beste tot stand kunnen komen vanuit jullie visie.
 - o Juridisch;
 - o Politiek;
 - o Zelfstandigheid.

Uitvoering Omgevingswet

14. Hoe zie je de gemeentelijke rol bij de uitvoering van de Omgevingswet?
15. Welk beeld verwacht je dat de overige instanties hebben over de gemeentelijke rol?
16. Wat vraagt het van de gemeente Someren naar de andere belanghebbende organisaties om vanuit de gedachte van de Omgevingswet te functioneren?
17. Kijkend naar de rol van de gemeente, wat zie je als nieuwe taken van de gemeente in deze rol?

Bijlage 2 Dataverzameling

Bijlage 2.1 Informatie huidige gemeentelijke organisatie

Leeswijzer

De verkregen informatie omtrent de huidige organisatie is in deze bijlage uiteengezet in termen van het 7-S model en de thema's financiën, juridisch en bestuurlijk. De geraadpleegde bron is de 'kadernota organisatie & personeel november 2013 + aanvulling 2017' gemeente Someren. Waar de informatie uit een andere bron komt, is de aanvullende bron vermeld zoals bijvoorbeeld bij het organisatieaspect Stijl.

XX

Gewenste cultuur/gezamenlijke waarden

XX

Klantgericht, efficiënter en effectiever willen gaan werken

- ☐ van werken vanuit taken en regels, naar het oplossen van een vraagstuk en het centraal stellen van de burger
- ☐ burger mogelijkheid en ruimte bieden om zonder beroep te doen op de overheid en hem niet lastig vallen met allerlei overbodige regels
- ☐ loslaten gedachtegoed 'maakbare samenleving'
- ☐ samenwerking zoeken met andere partijen: burgers, verenigingen, instellingen, marktpartijen
- ☐ in regie zetten van taken, rekening houdende met de kritische omvang van de organisatie
- ☐ vertrouwen in de burger
- ☐ de burger krijgt maximale ruimte, maar op overtreding van afspraken wordt gehandhaafd.
- ☐ belangrijke competenties die van de organisatie worden verwacht zijn: lerend vermogen, veranderkracht en resultaatgerichtheid.

XX

Actuele cultuur/gezamenlijke waarden

XX

De actuele kernwaarden zijn achterhaald tijdens de interviews intern en de bevestiging hiervan op basis van eigen waarnemingen. Vervolgens is deze verwoord in de vorm van vraag en antwoord.

■ Vraag:

- Wat zijn de actuele kernwaarden binnen de organisatie?

■ Antwoord:

- dienstbaarheid burger, loyaliteit, collegialiteit, kwaliteit en zelfstandigheid (bron: interviews intern, bevestigd op basis van eigen waarnemingen)
- goede intenties tot samenwerking tussen de medewerkers. Het bewustzijn over de schaal (organisatie, lokaal, regionaal) waarop dat initiatieven impact hebben, moet nog groeien.
- normen en waarden zijn in zijn algemeenheid respect voor iedere medemens intern en extern.

Strategie

De missie, visie en doelen van de organisatie die onderdeel zijn van de strategie zijn vanuit andere beleidsdocumenten herleid dan de 'kadernota organisatie & personeel november 2013 + aanvulling 2017' gemeente Someren. De herleide informatie voor deze drie onderwerpen is verwoord in de vorm van vraag en antwoord.

- Wat is de missie?

- Gemeente Someren: behoud van lokale identiteit – vitale, bruisende plattelandsgemeente in de Peel (Strategische visie 2006 van de gemeente Someren);
- Gemeentelijke organisatie: “een krachtige en zelfstandige gemeente die het belang van zijn burgers centraal stelt” Someren heeft vertrouwen in zijn burgers en medewerkers (Kadernota organisatie en personeel november 2013 + aanpassing).

- Wat is de visie ?

- Gemeente Someren: groei - boven de autonome groei (woningbouw), inrichting - bevorderen recreatieve bedrijvigheid, werk - nieuwe economische dragers vinden voor het buitengebied, voorzieningen - elke kern een minimum qua voorzieningen (Strategische visie 2006 van de gemeente Someren, coalitieprogramma 2010 - 2014, notitie burgerparticipatie (2012)).
- Gemeentelijke organisatie: samenwerking met andere instanties, rol als regisseur en dienstverlening richting de burger, regie voeren (aanpassing 2017: regie waar dit aansluit bij de doelstellingen, professionaliteit, ontwikkelingsgericht en flexibiliteit, de burgers centraal. Niet in regie wanneer we maatwerk belangrijk vinden of zelf doen positiever is m.b.t. de dienstverlening aan de burger).

- Wat is het doel?

- Gemeente Someren: stabiel bestuur, een organisatie die op orde is en een gezonde financiële positie (Brabantse Bestuursscan Gemeente Someren 2013. Verkregen op 23 maart 2017 van:
(<https://www.brabant.nl/politiek-en-bestuur/samenwerking/gemeenten/krachtig-bestuur-in-brabant/bestuursscans-gemeenten/-/media/68084BF137A5462580B1EAFBE5891B66.PDF> 22feb 2017)

Bij de interviews met medewerkers komt het niet tot uiting, dat de medewerkers volledig bewust zijn van de missie en visie van de gemeente. Dit leidt tot het beeld dat de missie en visie nog niet zodanig in de organisatie zijn geïntegreerd, dat ze volwaardig deel uitmaken van de kernwaarden, organisatiecultuur.

Rol/taken:

Het accent komt te liggen op: sturen op hoofdlijnen, regie op de uitvoering door derden, faciliteren en ondersteunen en verdergaande deregulering en terugdringen van bureaucratie.

- ☐ taken die overkomen van het rijk naar gemeenten (transities sociaal domein),
- ☐ directe dienstverlening en contacten met de eigen burgers van belang
- ☐ niet in regie wanneer we maatwerk belangrijk vinden of zelf doen positiever is m.b.t. de dienstverlening aan de burger.
- ☐ werken vanuit vertrouwen in de burger en de eigen kracht van diezelfde burger
- ☐ terugtrekkende en regisserende overheid, vertrouwen in de burger en medewerker
- ☐ van "zorgen voor", naar "zorgen dat",
- ☐ regie voeren over processen (of delen van processen) die door anderen worden gedaan
- ☐ controle op de taken die we niet zelf uitvoeren.
- ☐ zorgdragen dat het werk verricht wordt, zonder dat per se zelf te willen doen
- ☐ regie voor uitvoerende, repeterende en backoffice processen waarbij de kwaliteit niet in het geding komt en waar in regie zetten geld oplevert.
- ☐ niet in regie wanneer we maatwerk belangrijk vinden of zelf doen positiever is m.b.t. de dienstverlening aan de burger.
- ☐ ontwikkelen naar een faciliterende c.q. regisserende organisatie
- ☐ bij de overdracht van processen conform de principes regionale samenwerking en regie, gaan functies over naar de nieuwe organisatie. Deze overgang van functies is inclusief een daaraan gekoppelde omvang aan ondersteunende en managementtaken
- ☐ een leidende positie binnen maatschappelijke netwerken
- ☐ inzet op samenwerking dat bijdraagt aan doelstelling vergroten kansen burger
- ☐ samenwerking regionaal en lokaal
- ☐ werken vanuit vertrouwen in de burger en de eigen kracht van diezelfde burger

verschaffen helderheid door te beperken tot de kerntaak "beslissen en besturen":

- ☐ blijvende positie als beleidsbepaler
- ☐ heldere kaders stellen voor de burger. Bij overtreding hiervan treedt de gemeente op
- ☐ verschaffen helderheid door te beperken tot de kerntaak "beslissen en besturen"..
- ☐ een leidende positie binnen maatschappelijke netwerken
- ☐ controle op de taken die we niet zelf uitvoeren
- ☐ directe dienstverlening en contacten met de eigen burgers van belang

vertrouwen in de burger kan op verschillende manieren worden vorm gegeven:

- ☐ burgerbetrokkenheid, verlagen van de regeldruk, vermindering van controle administratieve lasten en bureaucratie

XX

Systemen: processen

XX

- ☐ keuzes in welke processen of onderdelen van processen zelf, of niet meer uit te voeren
- ☐ opschalen processen, teneinde kosten en kwetsbaarheid te beperken en efficiency en effectiviteit te verbeteren
- ☐ gebruik maken van de mogelijkheid om processen in regionale samenwerking uit te voeren met partnergemeenten in de regio (primair wordt hierbij gedacht aan de Peel en aan Asten), maar ook regionale uitvoeringsorganisaties (Veiligheidsregio, Omgevingsdienst)
- ☐ overdracht van processen conform de principes regionale samenwerking en regie
- ☐ zaakgericht werken, digitaliseren van processen en het op basis daarvan herinrichten van processen zijn hulpmiddelen om een veranderende organisatie vorm te geven
- ☐ complexe vraagstukken rond burgers en bedrijven vragen organisatie brede en organisatie overstijgende processen
- ☐ processen centraal stellen, (slim) herinrichten en bundelen
- ☐ het vermogen van een organisatie de werkprocessen aan te passen aan de behoefte van verandering
- ☐ ontwikkelen naar een faciliterende c.q. regisserende organisatie

- ☐ de burger wordt via de Somerense kanalen in maximaal 3 stappen naar de juiste intake geleid.
- ☐ de intake wordt daar gepositioneerd waar het proces (afwikkeling/uitvoering van de betreffende zaak) plaats vindt. Daar wordt ook de regie op de dienstverlening gevoerd.
- ☐ de intake kan elders plaatsvinden dan bij de gemeente.

Systemen: digitaal

- ☐ digitalisering en verdere ontwikkeling van de e-gemeente,
- ☐ digitaliseren van processen en het op basis daarvan herinrichten van processen
- ☐ eenvoudige processen zoveel mogelijk digitaal afhandelen
- ☐ digitaliseren van de (interne) processen en digitale kanaalsturing

- ☐ inzet Someren maximaliseren digitale contact met de burger (het primaire kanaal is digitaal)
- ☐ ontwikkeling van de elektronische overheid. Door de informatie in beheer bij de gemeente transparant en gemakkelijk ontsluitbaar te maken voor de burger
- ☐ inrichten en uitvoering van de dienstverlening op een efficiënte en effectieve manier door maximaal in te zetten op het digitale kanaal

- ☐ Thema's die met digitaliseren samenhangen:
 - o de mondige burger (met een andere houding, gedrag en verwachtingspatroon)
 - o toenemende interactie (social media)
 - o netwerksamenwerking (ketensamenwerking; uitwisseling van informatie)

XX

Structuur

XX

Doelstelling: aanpassing van de huidige organisatie om te kunnen voldoen aan de ambities ten aanzien van (regionale) samenwerking, regie op uitvoering, dienstverlening aan de burger en het omgaan met minder middelen

- ☐ verandering door van een taakgerichte, afdelingsgerichte organisatie naar een procesgerichte en resultaatgerichte organisatie
- ☐ transformeren naar een procesgerichte organisatie, de inrichting "bouwen" om de processen en niet meer om functies/taken
- ☐ ontwikkelen naar een faciliterende c.q. regisserende organisatie
- ☐ herstructureren op basis van het principe procesgerichte organisatie met samenhang tussen dienstverlening, bedrijfsvoering en ICT.

- ☐ de burger moet voor zijn eerste contacten altijd bij de eigen gemeente terecht kunnen
- ☐ de primaire ingang voor de burger is de eigen organisatie van Someren. Dat geldt voor alle kanalen (digitaal, telefonie en fysieke klantcontacten)
- ☐ de intake wordt daar gepositioneerd waar het proces (afwikkeling/uitvoering van de betreffende zaak) plaats vindt. Daar wordt ook de regie op de dienstverlening gevoerd
- ☐ aanpassing organisatie om aan de ambities te kunnen voldoen ten aanzien van dienstverlening aan de burger
- ☐ als zelfstandige gemeente de primaire ingang voor de eigen burger zijn en blijven
- ☐ Someren is de primaire ingang voor de eigen burgers

- ☐ een tijd van permanente verandering vergt een hoge mate van flexibiliteit van de organisatie
- ☐ het vermogen van de organisatie om structuren aan te passen aan de behoefte van verandering
- ☐ flexibel en multi-inzetbaar zijn van medewerkers. De kennis gaat niet verticaal maar horizontaal; geen verdieping, maar verbreding
- ☐ een kleine, flexibele organisatie die echter wel in staat is om een zelfstandige gemeente Someren te bedienen

- ☐ de omvang van de formatie is zodanig dat Someren als zelfstandige organisatie kan blijven functioneren

XX

Stijl

XX

Opgehaald uit kadernota

- ☐ de managers zijn de aangewezen personen om medewerkers te ondersteunen en begeleiden in de permanente veranderingen die ze niet gewend zijn
- ☐ verandermanagement, zodat veranderingen herkend, erkend en verankerd worden
- ☐ aansturen van hoog opgeleide professionals en ondersteunen medewerkers bij de voortdurende maatschappelijke veranderingen (verandermanagement).
- ☐ ondersteuning van en door het management bij het voorbereiden van de medewerkers op de nieuwe organisatie door in te zetten op opleiden, trainen en doorontwikkelen

Opgehaald uit Organisatiebesluit 2016 gemeente Someren

onder eindverantwoordelijkheid van het afdelingshoofd (tevens manager) draagt de seniormedewerker zorg voor coördinerende werkzaamheden als:

- ☐ als aanspreekpunt voor het afdelingshoofd en de medewerkers van het werkveld
- ☐ inhoudelijk afstemmen, plannen en verdelen van de werkzaamheden op het werkveld en het inhoudelijk bewaken van de voortgang ervan
- ☐ begeleiden van de medewerkers in de uitvoering van de werkzaamheden

XX

Personeel

XX

- ☐ inzet op samenwerking dat bijdraagt aan vergroten kansen medewerker
- ☐ inzet is om medewerkers te plaatsen in functies binnen de eigen organisatie, dan wel binnen de organisaties aan wie taken/werkzaamheden worden overgedragen. Gedwongen ontslagen worden zo veel als mogelijk is vermeden
- ☐ bij de overdracht van processen conform de principes regionale samenwerking en regie, zullen functies overgaan naar de nieuwe organisatie. Deze overgang van functies is inclusief een daaraan gekoppelde omvang aan ondersteunende en managementtaken
- ☐ mobiliteit van medewerkers wordt gestimuleerd en gefaciliteerd. Niet alleen intern, maar ook buiten de organisatie

- ☐ inzet op samenwerking dat bijdraagt aan verminderen kwetsbaarheid
- ☐ het vermogen om de inzetbaarheid van medewerkers te verhogen om allocatieproblemen te verminderen (breder takenpakket, meer/andere verantwoordelijkheden)
- ☐ flexibel en multi-inzetbaar zijn van medewerkers. De kennis gaat niet verticaal maar horizontaal; geen verdieping, maar verbreding

- ☐ vereenvoudigen en saneren van processen leidt tot krimp door afslanking werkzaamheden
- ☐ zaakgericht werken (vereenvoudigen en saneren processen), digitaliseren van de (interne) processen en digitale kanaalsturing, moet leiden tot aantoonbare besparingen in capaciteit en geld
- ☐ onze processen centraal stellen, (slim) herinrichten en bundelen en ons de vraag stellen wat we kunnen overlaten aan onze burgers, regionale samenwerkingsorganen dan wel marktpartijen, leidt als vanzelf tot een slankere organisatie

- ☐ permanente veranderingen vergen een hoge mate van flexibiliteit van medewerkers

- ☐ in regie zetten van taken rekening te houden met de kritische omvang van de organisatie. Someren wil als zelfstandige en slagvaardige gemeente blijven functioneren
- ☐ de omvang van de formatie is zodanig dat Someren als zelfstandige organisatie kan blijven functioneren
- ☐ er blijft een vaste kern aan ambtelijke professionals, belast met de advisering over en uitvoering van de nog overblijvende gemeentelijke taken

- ☐ functiegebouw wordt zodanig ingericht dat de hoogopgeleide professionals die we vragen, kunnen worden geplaatst in passende functies met een bijbehorende beloning.

XX

Vaardigheden

XX

Belangrijke competenties die van de organisatie worden verwacht zijn: lerend vermogen, veranderkracht en resultaatgerichtheid.

- ☐ inzet op samenwerking dat bijdraagt de doelstelling van het vergroten van kennis
- ☐ synergievoordelen samenwerking zijn, meer innovatiekracht en kennisdeling

- ☐ het vermogen om de inzetbaarheid van medewerkers te verhogen om allocatieproblemen te verminderen (breder takenpakket, meer/andere verantwoordelijkheden).
- ☐ kennis in huis houden en borgen waar dit dat vraagt voor de uitvoering van de gemeentelijke taken
- ☐ flexibel en multi-inzetbaar zijn van medewerkers. De kennis gaat niet verticaal maar horizontaal; geen verdieping, maar verbreding
- ☐ competenties en vaardigheden ontwikkelen voor de nieuwe organisatie aan de hand van opleiden, trainen en door ontwikkelen
- ☐ vaste kern aan ambtelijke professionals, belast met de advisering over en uitvoering van de nog overblijvende gemeentelijke taken

- ☐ regie door samenwerking te zoeken met andere partijen: burgers, verenigingen, instellingen, marktpartijen
- ☐ regie voeren over processen (of delen van processen) die door anderen worden gedaan
- ☐ controle op de taken die we niet zelf uitvoeren.
- ☐ een meer sturende, regisserende, faciliterende, ondersteunende rol vraagt hoger opgeleide eigen medewerkers die in staat zijn om te voldoen aan de hiervoor hoge gestelde eisen
- ☐ controle op de taken die we niet zelf uitvoeren.
- ☐ verbinding verzorgen tussen gemeente en instellingen die namens de gemeente taken/werkzaamheden uitvoeren
- ☐ op strategisch/tactisch niveau met kennis van zaken in staat zijn het overleg te voeren met zowel de Somerense bestuurders als de partnerorganisaties

- ☐ het voeren van eigen beleid (zelf keuzes maken)
- ☐ de medewerkers zonder uitvoerende, specialistische taken worden meer generalist die in staat om zijn bestuur op meer brede, strategische vlakken te adviseren.
- ☐ op strategisch/tactisch niveau met kennis van zaken in staat zijn het overleg te voeren met zowel de Somerense bestuurders als de partnerorganisaties.

- ☐ directe dienstverlening en contacten met de eigen burgers van belang
- ☐ de burger krijgt maximale ruimte, maar op overtreding van afspraken wordt gehandhaafd

XX

Financieel

XX

- ☐ inzet op samenwerking dat bijdraagt aan kostenbesparing als doelstelling
- ☐ de maatschappelijke en financiële uitdaging waarbij de overheid met minder geld meer resultaat wil bereiken
- ☐ zaakgericht werken (vereenvoudigen en saneren processen), digitaliseren van de (interne) processen en digitale kanaalsturing, moet leiden tot aantoonbare besparingen in capaciteit en geld teweeg brengen.
- ☐ functiegebouw wordt zodanig ingericht dat de hoogopgeleide professionals die we vragen, kunnen worden geplaatst in passende functies met een bijbehorende beloning
- ☐ indien transactiekosten hoger dan het zelf organiseren, managen en uitvoeren van taken, is er geen reden om (in ieder geval) uit financieel oogpunt tot uitbesteding over te gaan
- ☐ onze processen centraal stellen, (slim) herinrichten en bundelen en ons de vraag stellen wat we kunnen overlaten aan onze burgers, regionale samenwerkingsorganen dan wel marktpartijen, leidt als vanzelf tot besparingen in processen en een slankere, slagvaardige organisatie

XX

Juridisch

XX

- ☐ regie door samenwerking te zoeken met andere partijen: burgers, verenigingen, instellingen, marktpartijen
- ☐ vertrouwen in de burger kan op verschillende manieren worden vorm gegeven: burgerbetrokkenheid, verlagen van de regeldruk, vermindering van controle, administratieve lasten en bureaucratie

XX

Bestuurlijk

XX

- ☐ bestuurlijk wordt benadrukt dat deelname van Someren aan de samenwerking in de Peel gezien wordt als een belangrijk instrument om de zelfstandigheid van Someren op termijn te waarborgen

Strategie

Missie

geen informatie opgehaald

Visie

- ☐^a de Omgevingswet onderdeel van een maatschappelijke trend waarbij steeds meer aan de samenleving wordt overgelaten, dat er door gemeenten in ketens wordt samengewerkt en dat informatie centraal, voor iedereen toegankelijk is
- ☐^a de wet past in de ontwikkelingsvisie bij de gemeentelijke organisatie en de rol van haar medewerkers

Rol/taken:

- ☐^a het organiseren 'invoeren van de Omgevingswet', ligt bij de gemeente als bevoegd gezag
 - ☐^a gebiedsgericht en integraal beleid vraagt herschikking van taken en processen
 - ☐^a verzwaarde eisen als bevoegd gezag (voorbeeld: eis over integrale afwegingen)
 - ☐^a vergaande (verder dan nu) integrale afweging bij kaderstelling, beleid en uitvoering
 - ☐^b meer bestuurlijke afwegingsruimte voor gemeenten. Binnen een bandbreedte aanscherping of verruiming van het wettelijke beschermingsniveau
 - ☐^a positie gemeente verschuift naar faciliteren belanghebbenden/initiatiefnemers. Dit vraagt zaakgericht, plaats en tijdsonafhankelijk werken
 - ☐^a de AMvB's zijn nog niet definitief, waardoor op het gebied van de regelgeving nog onduidelijk is wat de verplichtingen zijn
 - ☐^b de invulling van de afwegingsruimte heeft consequenties voor toezicht en handhaving
 - ☐^b gebiedstoezicht heeft hogere prioriteit doordat het aantal type A bedrijven in het Activiteitenbelsuit is toegenomen
 - ☐^b vervangen en/of opname van regelgeving en verordeningen in het omgevingsplan
 - ☐^b opstellen omgevingsvisie en -plan conform eisen Omgevingswet
 - ☐^b nieuwe rol als spin in het web naar alle belanghebbenden voor de kwaliteit van de leefomgeving
 - ☐^a toename in coördinatielast intern (afdelingen) en extern (initiatiefnemers, overheden, gemeenschappelijke regelingen e.d.)
 - ☐^b doorontwikkeling tot een netwerkorganisatie of regieorganisatie
 - ☐^a faciliteren initiatiefnemers (burgers, bedrijven e.d.) bij aanvraag omgevingsvergunning
 - ☐^b uitbreiding frontoffice
 - ☐^b grotere rol KCC voor advies initiatiefnemers
 - ☐^b taak bij initiatief door aan de voorkant te blijven meedenken
 - ☐^a de noodzaak voor een gemeente van het hebben van een totaalbeeld van alle lopende zaken, om hun loketfunctie waar te kunnen maken
 - ☐^b verschuiving regelgeving over milieubelastende activiteiten van Rijk naar gemeenten

- ☐^b meer inzet bij planvormingsproces, toezicht en handhaving door verschuiving verantwoordelijkheid Rijk naar gemeente voor milieubelastende activiteiten
- ☐^a rol bevoegd gezag voor bouwkwaliteit wijzigt door wegvallen verantwoordelijkheid en beoordeling van de bouwtechnische kwaliteit -> dit wordt private bouwplantoetsing (*geen onderdeel Omgevingswet*)
- ☐^a verhouding taken Omgevingsdienst en gemeente wijzigen (*private bouwplantoetsing, geen onderdeel Omgevingswet*)

Systems ('impact processen')

- ☐^a ambitieniveau gemeente is mede bepalend of de datum van invoering gehaald wordt
 - ☐^a de geplande invoeringsdatum is onbekend. Huidige focus is januari 2019
 - ☐^a kwaliteit omgevingsplan bepaald workload in reguliere processen
 - ☐^b aanpassingen proces voor gebiedsdekkend, integraal omgevingsplan voor de hele fysieke leefomgeving
 - ☐^b de invulling van de afwegingsruimte heeft consequenties voor toezicht en handhaving
 - ☐^a omslag van minder vergunningverlening naar meer toezicht en handhaving
 - ☐^b toename activiteiten onder algemene regels, waar nu vergunning voor nodig is
 - ☐^b verschuiving taken van vergunningverlening naar toezicht en handhaving
 - ☐^b gebiedstoezicht heeft hogere prioriteit doordat het aantal type A bedrijven in het Activiteitenbelsuit is toegenomen
 - ☐^b meer inzet bij planvormingsproces, toezicht en handhaving door verschuiving verantwoordelijkheid Rijk naar gemeente voor milieubelastende activiteiten
 - ☐^a toename in coördinatielast intern (afdelingen) en extern (initiatiefnemers, overheden, gemeenschappelijke regelingen e.d.)
 - ☐^b doorontwikkeling tot een netwerkorganisatie of regieorganisatie
 - ☐^b nieuw samenspel tussen decentrale overheden
 - ☐^a ketengericht werken vraagt uniformering van de werkprocessen en de bijbehorende workflows (bijvoorbeeld zaakgericht werken)
 - ☐^b mogelijke verschuivingen van taken binnen en buiten de organisatie
 - ☐^a faciliteren initiatiefnemers (burgers, bedrijven e.d.) bij aanvraag omgevingsvergunning
 - ☐^b uitbreiding frontoffice
 - ☐^a meeste aanvragen blijven routinematig, complexe zaken vragen casemanager
 - ☐^a meer aandacht aan de voorkant bij de intake
 - ☐^b verkorting procedures van 26 naar 8 weken voor uitgebreide procedures
 - ☐^b meer afstemming leidt tot spanningsveld doorlooptijd procedures
 - ☐^b het voornemen in de Omgevingswet is om meer activiteiten onder de reguliere procedure te brengen (8 weken i.p.v. 26 weken voor uitgebreide procedure)

- ☐^a afdelingen in een andere verhouding tot elkaar -> integrale benadering
- ☐^a uitvoering vraagt minder versnippering dan wat het nu is
- ☐^a gebiedsgericht en integraal beleid vraagt herschikking van taken en processen
- ☐^b éénzelfde informatiepositie voor iedereen

- ☐^a bestuurlijk een andere belangenafweging -> gebiedsgericht en integraal beleid
- ☐^b verschuiving regelgeving over milieubelastende activiteiten van Rijk naar gemeenten
- ☐^a nog onduidelijk wat de verplichtingen zijn, door nog niet definitief zijn van de AmvB's

Systems (thema interview: 'impact digitaal')

- ☐^b tussen 2018 en 2024 is het digitale stelsel nog in ontwikkeling

- ☐^a nieuwe investeringen in verdere digitalisering van interne planprocessen, werkwijzen en informatievoorzieningen

- ☐^a investering in kwalitatieve en éénduidige informatie-uitwisseling tussen overheden en ketenpartners
- ☐^a verdere optimalisering beschikbaar zijn van informatie binnen de gemeentelijke organisatie
- ☐^a aanpassing informatiemanagement gemeente op ontwikkeling Omgevingswet
- ☐^a de noodzaak voor een gemeente van het hebben van een totaalbeeld van alle lopende zaken, om hun loketfunctie waar te kunnen maken
- ☐^a afstemming van en standaardisatie van werkprocessen en planprocedures waarna vervolgens algehele standaardisatie van ICT
- ☐^a aanpassing van de huidige standaarden voor digitaal gebruik met nieuwe instrumenten Omgevingswet (verplichte digitalisering instrumenten Omgevingswet)

- ☐^a positie gemeente verschuift naar faciliteren belanghebbenden/initiatiefnemers. Dit vraagt zaakgericht, plaats en tijdsafhankelijk werken

- ☐^b het loket blijft noodzakelijk, het digitale stelsel is momenteel niet burgerproof

- ☐^b meer invloed van buiten de bestuursorganen door betere en gelijkwaardige informatiepositie als gevolg van digitale stelsel
- ☐^b rekening houden met meer invloed en mogelijk andere rol vanuit de media
plan nodig voor verschil in perceptie van informatie tussen inwoners en professionals (inwoners vanuit beslisbomen en menu's, professionals vanuit kaartlagen)

- ☐^b de Omgevingswet vraagt om informatievoorziening en de interactie in de keten waarbij:
 - o aansluiting op bestaande e-overheidvoorzieningen generieke data infrastructuur en interne processen;
 - o op een gestandaardiseerde manier de informatie aan te bieden

Digitaal inhoudelijke aandachtspunten (landelijk onderzoek)

- ☐^b roep vanuit gemeenten om hergebruik in al geïnvesteerde digitale systemen
- ☐^a het omgevingsloket (OLO) is aangepast voor aanmaken van werkdossiers en uitwisselen informatie
- ☐^a het behandelstelsel is/wordt verplaatst naar Mijnoverheid.nl, waaronder opgenomen statusinformatie en communicatie bevoegd gezag naar derden. Dit met het doel gebruiksvriendelijker en toegankelijker
- ☐^a er zijn landelijk bouwstenen en richtlijnen bepaald voor de invoering van de digitale dienstverlening

- ☐^b wijze van borging kwaliteit data, deze is onderhevig aan veranderingen waarvan niet duidelijk wat de consequenties zijn, wie verantwoordelijk en hoe zit het met de mate van beschikbaarheid in relatie tot privacy en 'rechtsgevolgen'

- ☐^a De digitale verplichtingen onder de Wet ruimtelijke ordening (Wro) en Besluit ruimtelijke ordening gaan op in de Omgevingswet -> niet duidelijk of het aansluit op de RO-standaarden
- ☐^b de normen en standaarden vanuit de Archiefwet sluiten niet aan op vereiste archivering vanuit de Omgevingswet
- ☐^b nog onduidelijkheid over de centrale informatie infrastructuur, informatiehuizen en andere gegevensbronnen

- ☐^b eind 2015 eerste set standaarden beschikbaar voor de digitale ondersteuning

- ☐^a betere toegankelijkheid digitale loketten door aanpassing van het huidige ingewikkeld taalgebruik
- ☐^b harmonisatie van begrippen en standaardisatie van technische voorzieningen en processen
- ☐^a omschakeling van uitdragen gegevens door binnen een gebiedsgerichte benadering in te zetten op objectgerichte gegevens. Met objectgericht wordt bedoeld een logisch onderdeel van tekst of kaart wat op zichzelf geraadpleegd kan worden via verschillende ingangen waar een gebruiker toegang heeft
- ☐^b ontbreken van meldplicht en vergunningplicht leidt tot hiaat inwinnen gegevens (bijvoorbeeld de basisadministratie adressen en gebouwen (BAG))
- ☐^b alle besluiten voor de fysieke leefomgeving moeten gekoppeld zijn aan locatiegegevens (geografische-coördinaten)
- ☐^b niet alle bestaande administratieve werkprocessen gebruiken of registreren geo-coördinaten
- ☐^b de fouten in de huidige administraties worden als uitgangspunt genomen in beleid en bij initiatieven
- ☐^a gereed zijn van implementatie basisvoorzieningen (BAG, Mijn overheid e.d.) bij invoering Omgevingswet

Structure

☐^b mogelijke verschuivingen van taken binnen en buiten de organisatie, waarbij verandering in de organisatieopzet

☐^a keuze en balans tussen wat zelf blijven doen, wat in een vorm van samenwerking en wat in opdrachtgeverschap → impact op de organisatieopzet

☐^a zoeken van een nieuwe effectieve balans tussen de juiste medewerker bij de juiste taak

Style

geen informatie opgehaald

Staff

☐^a kwaliteit omgevingsplan bepaald workload in reguliere processen

☐^a keuze en balans tussen wat zelf blijven doen, wat in een vorm van samenwerking en wat in opdrachtgeverschap → impact op de organisatieopzet

☐^b verschuiving taken van vergunningverlening naar toezicht en handhaving

☐^a weer een aanslag op de medewerker en organisatie: onderdeel van het nieuwe werken, constante scholing om kwaliteit en professionaliteit op peil te houden

☐^a leidt tot spanningsveld in de balans tussen bestuurlijke doelen/ambities en het vermogen om als ambtelijke organisatie dit op te pakken

☐^a vraagt meer capaciteit, professionaliteit en kwaliteit (hogere en andere competenties op het gebied van personeigenschappen en vaardigheden)

☐^b eisen omgevingsplan hebben grote impact op capaciteit beleidsmakers

☐^a geen zicht op de extra inzet aan uren voor medewerker bij de invoering van de Omgevingswet, bovenop het reguliere werk en de andere dynamische ontwikkelingen binnen de gemeentelijke organisatie

☐^a zoeken van een nieuwe effectieve balans tussen de juiste medewerker bij de juiste taak

☐^b verandering van de wet vraagt een cultuuromslag. De verwachting is 20% van de inspanning op de wet en 80% op de cultuurverandering

☐^b de cultuuromslag is er naar verwachting niet direct bij invoering van Omgevingswet

Skills

Scholing op terrein van competenties;

- o generalisten nodig die integraal en gebiedsgericht denken
- o huidige bezetting, vaardigheden en competenties eigen maken gericht op participatie

- Bijlage 2.2a informatie impact Omgevingswet (bron: landelijk onderzoek)

- ☐^b verandering van de wet vraagt een cultuuromslag. De verwachting is 20% van de inspanning op de wet en 80% op de cultuurverandering
- ☐^b de cultuuromslag is er naar verwachting niet direct bij invoering van Omgevingswet
- ☐^a toename in coördinatielast intern (afdelingen) en extern (initiatiefnemers, overheden, gemeenschappelijke regelingen e.d.)
- ☐^b nieuw samenspel tussen decentrale overheden
- ☐^a uitvoering vraagt minder versnippering dan wat het nu is
- ☐^b doorontwikkeling tot een netwerkorganisatie of regieorganisatie
- ☐^b meer afstemming leidt tot spanningsveld doorlooptijd procedures
- ☐^a meeste aanvragen blijven routinematig, complexe zaken vragen casemanager
- ☐^b in beginsfase meer bezwaar- en beroepsprocedures door verschil interpretatie algemene regels

Financieel

Impact op initiële kosten

- ☐^a geen zicht op de extra inzet aan uren voor medewerker bij de invoering van de Omgevingswet, bovenop het reguliere werk en de andere dynamische ontwikkelingen binnen de gemeentelijke organisatie
- ☐^b eisen omgevingsplan hebben grote impact op capaciteit beleidsmakers
- ☐^a inhuur externen (opvangen tijdclaim medewerkers voor Omgevingswet)
- ☐^a ontwikkelkosten nieuwe IT infrastructuur
- ☐^a nieuwe investeringen in verdere digitalisering van interne planprocessen, werkwijzen en informatievoorzieningen

- ☐^b scholing op terrein van competenties
- ☐^a expertise bouwtechnische kwaliteit blijft noodzakelijk, dus kosten blijven

- ☐^a kwaliteit omgevingsplan bepaald workload in reguliere processen
- ☐^a uitvoeringskosten van bedrijfsprocessen
- ☐^a vraagt meer capaciteit, professionaliteit en kwaliteit (hogere en andere competenties op het gebied van persoonseigenschappen en vaardigheden)
- ☐^b meer inzet bij planvormingsproces, toezicht en handhaving door verschuiving verantwoordelijkheid Rijk naar gemeente voor milieubelastende activiteiten
- ☐^a mogelijk minder leges bij de uitvoering
- ☐^a leges nemen naar verwachting af

- ☐^a risico minder leges door minder toetsingen en gecertificeerde bedrijven alleen toetsing doen van grotere projecten (*private bouwplantoetsing, geen onderdeel Omgevingswet*)
- ☐^a keuze en balans tussen wat zelf blijven doen, wat in een vorm van samenwerking en wat in opdrachtgeverschap → impact op de organisatieopzet
- ☐^b mogelijke verschuivingen van taken binnen en buiten de organisatie, waarbij verandering in de organisatieopzet
- ☐^a overhead (organisatiekosten)
- ☐^a afschrijvingen op investeringen
- ☐^b extra werk om digitale informatie actueel te houden
- ☐^a toename in coördinatielast intern (afdelingen) en extern (initiatiefnemers, overheden, gemeenschappelijke regelingen e.d.)
- ☐^b mediatorrol waar straks geen leges tegenover staan

[illegible]

- XX

 - ☐^a kwaliteit omgevingsplan bepaald workload in reguliere processen
 - ☐^a verzwaarde eisen als bevoegd gezag (voorbeeld: eis over integrale afwegingen)
 - ☐^b in beginsfase meer bezwaar- en beroepsprocedures door verschil interpretatie algemene regels
 - ☐^b de fouten in de huidige administraties worden als uitgangspunt genomen in beleid en bij initiatieven
 - ☐^b verkorting procedures van 26 naar 8 weken voor uitgebreide procedures
 - ☐^b het voornemen in de Omgevingswet is om meer activiteiten onder de reguliere procedure te brengen (8 weken i.p.v. 26 weken voor uitgebreide procedure)
 - ☐^b toename activiteiten onder algemene regels, waar nu vergunning voor nodig is
 - ☐^b verschuiving regelgeving over milieubelastende activiteiten van Rijk naar gemeenten. Wel of geen lokale regelgeving hierop. Denk onder andere aan scholen, kantoren, sportcomplexen, theaters, kantoren, winkels
 - ☐^a De digitale verplichtingen onder de Wet ruimtelijke ordening (Wro) en Besluit ruimtelijke ordening gaan op in de Omgevingswet -> niet duidelijk of het aansluit op de RO-standaarden
 - ☐^b de normen en standaarden vanuit de Archiefwet sluiten niet aan op vereiste archivering vanuit de Omgevingswet

- ☐^a onduidelijkheid over mate van verantwoordelijkheid, juridische reikwijdte en deskundigheid die er vanuit de gemeente ligt → hoe ligt dit in verhouding tot kwaliteitseisen VTH bij private bouwplantoetsing (*geen onderdeel Omgevingswet*)
- ☐^a de AMvB's zijn nog niet definitief, waardoor op het gebied van de regelgeving nog onduidelijk is wat de verplichtingen zijn

XX

Bestuurlijk

XX

- ☐^a ambitieniveau gemeente is mede bepalend of de datum van invoering gehaald wordt
- ☐^a niet duidelijk is hoe snel de cultuur verandert in de lijn van Omgevingswet
- ☐^a kwaliteit omgevingsplan bepaald workload in reguliere processen
- ☐^b wet vraagt een andere houding en gedrag in de manier van werken ('ja, mits i.p.v. nee tenzij)
- ☐^a bestuurlijk een andere belangenafweging -> gebiedsgericht en integraal beleid
- ☐^b meer bestuurlijke afwegingsruimte voor gemeenten. Binnen een bandbreedte aanscherping of verruiming van het wettelijke beschermingsniveau
- ☐^b mogelijk spanningsveld door bestuurlijk verschil willen maken en de ambtelijke visie naar de consequenties bij het benutten van de afwegingsruimte
- ☐^a spanningsveld in de balans tussen bestuurlijke doelen/ambities en het vermogen om als ambtelijke organisatie dit op te pakken
- ☐^b meer invloed van buiten de bestuursorganen door betere en gelijkwaardige informatiepositie als gevolg van digitale stelsel
- ☐^b rekening houden met meer invloed en mogelijk andere rol vanuit de media plan nodig voor verschil in perceptie van informatie tussen inwoners en professionals (inwoners vanuit beslisbomen en menu's, professionals vanuit kaartlagen)

- ☐^{1PP} vanuit het doel van de Omgevingswet en niet vanuit het eigen standpunten de initiatieven toetsen
- ☐^{4OD} integrale samenwerking. Het is nu nog naar elkaar zoeken, verkennen en aftasten van wat kunnen we voor elkaar betekenen
- ☐^{1PB} als provincie gemeenten de ruimte geven en niet duwen om in de plaats van de gemeenten te treden om een aantal allocatiebesluiten te nemen
- ☐^{1WB} delen om met de burger ook echt te organiseren op de plekken waar het om gaat.
De samenleving verdraagt het niet meer dat het over u, zonder u gaat
- ☐^{3WP} in plaats van opleggen zoals het moet, in overleg afstemmen met betrokkenen
- ☐^{4OD} mentaliteitsslag van ja mits in plaats van naar nee tenzij
- ☐^{3WP} vroegtijdig betrekken van en zo goed mogelijk communiceren met de buitenwereld
- ☐^{2WB} in een vroege fase instanties benaderen voor advies
- ☐^{2WP} in een zo vroeg mogelijk stadium een brede inzet om met initiatieven mee te denken
- ☐^{4OD} advisering aan de voorkant in de integrale benadering met de partijen samen
- ☐^{3WB} over de grens te kijken
- ☐^{3WB} actieve uitwisseling van kennis
- ☐^{2WB} brede blik
- ☐^{2WP} meer actief met elkaar afstemmen op planniveau en uitvoeringsniveau
- ☐^{4OD} kennis uitwisselen
- ☐^{2WB} pro-actieve houding gemeente bij de invoering

Impact strategie (thema interview: rolverdeling)

[illegible]

Rol/taak Provincie

- ☐^{1PB} het borgen van een zekere kwaliteit bij de invoering van de Omgevingswet
- ☐^{1PP} faciliteren dat de omgevingsvisie en verordening vorm krijgen
- ☐^{1PP} samen met omgevingsdienst en gemeenten de werkprocessen organiseren:
 - o hoe vanuit de grondbeginselen van behoorlijk bestuur
 - o hoe elkaar helpen in de transitie
- ☐^{2WB} organiseren van het proces
- ☐^{4OD} aanjagende rol om Brabant breed één omgevingsvisie te maken. Als dat te ingewikkeld is de dezelfde rol op regioniveau
- ☐^{4OP} integraal opstellen van een omgevingsvisie en verordeningen

- ☐^{1PB} toerusten van gemeenten als eerste overheid op het ruimtelijk domein. Landelijk is nog discussie over dit eindbeeld en daarmee nog niet stabiel
- ☐^{2WB} regie om de autonomie van de gemeenten in gezamenlijkheid op een hoger niveau tillen (bijvoorbeeld woningbouw of industrieterreinen)

- ☐^{1PP} schakel in netwerk tussen wat landelijk, Europees en lokaal gebeurt
- ☐^{4OP} verbindende factor tussen de gemeenten en het rijk

- ☐^{1PP} borgen en coördineren van belangen en ontwikkelingen op provinciaal schaalniveau (bovenregionaal) vanuit het instrument omgevingsvisie
- ☐^{3WB} aanreiken van een provinciaal kader, een stuk visievorming:
 - de hoofdbelangen op omgevingsniveau als bovenlokale structuren die door moeten lopen (denk aan waterberging, ecologie, verkeer en vervoer en provinciale infrastructuur);
 - vanuit een gezamenlijke onderbouwing wat de rol is van grote steden, dorpen en overige kernen voor bijvoorbeeld het duurzaam intensief ruimtegebruik
- ☐^{3WP} stellen van kaders in relatie tot de Omgevingswet
- ☐^{2WB} naast het organiseren van het proces, keuzes maken

- ☐^{1PP} in samenwerking de nieuwe rol van overheid en burger positioneren
- ☐^{3WB} coördinerende rol naar niet alleen gemeenten, maar ook naar waterschappen, ZLTO, TBO's (terrein beherende organisaties), de toerisme en recreatieve organisaties of veilig verkeer Nederland. De vier O's (overheid, ondernemers, onderwijs en overigen)
- ☐^{2WB} stevige regierol bij totstandkoming omgevingsvisie door samenbrengen van belanghebbende instanties, om tot een kaart te komen waar ruimte wordt gezien en keuzes worden gemaakt op provinciaal niveau
- ☐^{2WP} coördinerende rol zodra iets regionaal is wat meerdere gemeenten aangaat
- ☐^{4OD} zorgdragen dat de specifieke inkleuring bij de invoering Omgevingswet loopt

Rol/taak Waterschappen

- ☐^{1PB} het appél doen om de opgave aan te pakken op het niveau waarop ze aangepakt moeten worden
- ☐^{1PB} ondersteuning vanuit hun ervaring in het regionaal besturen, om de invoering van de Omgevingswet regionaal te organiseren en te komen tot een goede regionale bestuurscultuur
- ☐^{1PP} borgen van het waterbelang in de omgeving afgestemd op andere belangen
- ☐^{3WB} als specialist voor het onderdeel water, kennis inbrengen bij het opstellen van de omgevingsvisie en het omgevingsplan
- ☐^{3WP} inbreng van kennis en advisering bij de omgevingsvisie
- ☐^{2WB} adviesrol
- ☐^{4OD} adviesrol vanuit hun expertise
- ☐^{3WP} inbreng van kennis en advisering bij de omgevingsvisie
- ☐^{1PP} belangrijke uitvoerende rol bij de wateropgave en rol over hoe uiteindelijk de waterbelangen in de omgevingsvergunning komen
- ☐^{1PP} onduidelijkheid over het nog wel of niet meer hebben van een loketfunctie
- ☐^{3WB} vanuit waterschap zodanig organiseren dat ze gemeenten op tijd van advies voorzien
- ☐^{2WB} formele bevoegdheid bij de uitvoering
- ☐^{4OD} uitvoerder van het domein Vergunning, Toezicht en Handhaving voor oppervlaktewater en waterkwaliteit
- ☐^{3WP} nauw contact met buitenwereld om in gezamenlijkheid tot een gedragen besluit komen
- ☐^{2WP} de gemeenten erbij betrekken als wij iets doen wat meerdere gemeenten aangaat
- ☐^{2WP} integraal aanpakken. Dus ook oog hebben voor de belangen van de gebruiker en de mogelijkheden die vanuit de ruimtelijke belangen van de gemeente worden geboden
- ☐^{3WB} samen met het waterschap in Limburg beide omgevingsvisies doornemen beschouwend op de wateraspecten in de meest brede zin. De ene waterschap neemt de reactie dan mee naar Limburg en wij onze kennis en aandachtspunten samen met die van hun
- ☐^{4OP} verbindende factor tussen de gemeenten, provincie en het Rijk voor alleen water

Rol/taak gemeente

- ☐^{1PB} hele stevige overheid die de uiteindelijke allocatie van de ruimte regelt door het opstellen van hele goede bestemmingsplannen (omgevingsplan)
- ☐^{1PB} zichtbaar borgen van onder andere de provinciale belangen
- ☐^{3WB} opstellen omgevingsplan op basis van door het Rijk en de provincie aangedragen visie
- ☐^{1PB} voldoen aan de wettelijke verplichting voor het realiseren en vaststellen van een goede omgevingsvisie, zonder dat de gemeente op voorhand weggeorganiseerd wordt in de samenwerkingsconstructies, die zijn ondersteunend
- ☐^{3WB} ontwikkelen omgevingsvisie, subregionaal of intergemeentelijk
- ☐^{3WP} opstellen van een integrale omgevingsvisie en omgevingsplan
- ☐^{2WB} trekker om op een slimme manier de invoering van de Omgevingswet te organiseren
- ☐^{4OD} opstellen en implementatie van omgevingsvisie en omgevingsplan
- ☐^{4OP} gemeentelijk beleid integreren en afwegen tot een samenhangend beleid voor de totstandkoming van de omgevingsvisie en het omgevingsplan
- ☐^{1PP} de gemeente dient het algemeen belang, door continue alle belangen integraal ten opzichte van elkaar af te wegen
- ☐^{3WB} integraliteit waarborgen voor alle belangen waaronder veiligheid, gezondheid, milieu
- ☐^{3WB} afstemming en meenemen belangen buurgemeente in andere provincie
- ☐^{3WP} integrale belangenafweging
- ☐^{3WP} gemeentelijk beleid
- ☐^{2WB} bedienen initiatiefnemer met bescherming van het kwetsbare minderheidsbelang in brede zin
- ☐^{3WB} actief benaderen van andere partijen die nodig zijn om de nodige kennis in te brengen
- ☐^{3WB} gemeente als regisseur en gebruikt waterschap gevraagd of ongevraagd als adviseur
- ☐^{3WP} bestuurlijke afstemming
- ☐^{3WP} vroegtijdig betrekken van en zo goed mogelijk communiceren met de buitenwereld
- ☐^{2WB} regisseur, spelverdeler bij zowel de invoering als uitvoering
- ☐^{2WB} bij initiatieven binnen de gemeente de betrokken instanties uitdrukkelijk bij betrekken
- ☐^{1PP} de gemeente het eerste loket, het gezicht van het loket
- ☐^{3WP} de gemeente het eerste loket of het omgevingsloket OLO
- ☐^{2WB} het loket bij zowel de invoering als uitvoering
- ☐^{2WP} de gemeente als voorportaal naar de burger

Rol/taak omgevingsdienst

- ☐1PB inbreng van expertise bij de primaire overheden voor de hele stelselherziening
- ☐1PP een uitvoeringsorganisatie van de provincie en gemeenten op het terrein vergunningen, toezicht en handhaving,
- ☐1PP het accent op uitvoering met daarnaast het inbrengen van kennis, als het mede ontwikkelen in relatie tot de uitvoering
- ☐3WB uitvoering op het gebied van vergunningen maar geen beleid
- ☐3WP afhankelijk van de taken en het mandaat dat de gemeente daar neerlegt
- ☐3WP met name technische uitvoering op het gebied van VTH
- ☐2WB zodra organisatie op orde, in de toekomst mogelijk toezicht en handhaving waterschap
- ☐4OP uitvoering basistakenpakket voor de taken vergunningverlening, toezicht en handhaving op milieu al dan niet met een stukje mandaat

- ☐3WB een adviesrol. Het Rijk, provincie en gemeenten hebben een actieve rol bij het actief betrekken van deze organisaties bij de invoering van de Omgevingswet
- ☐3WB advies op het gebied van bodem, milieu en lucht. Landschap en cultuurhistorie is lastig
- ☐4OD adviesrol om inhoudelijk op de expertisegebieden te adviseren en een stukje informatieanalyse om op grond daarvan een gemeente te kunnen adviseren
- ☐4OP ondersteunen en adviseren bij het opstellen van die visies en die omgevingsplannen vanuit alle kennis en informatie door de uitvoering van het basistakenpakket

- ☐2WP onbekend met de rol in relatie tot invoering Omgevingswet

- ☐4OD vanzelfsprekende partner/'afdeling' (gemeenten, provincie) op alles van het domein Vergunning, Toezicht en Handhaving, inclusief mandaat primair op milieugebied
- ☐4OD indien gevraagd ook partner op het bredere terrein van de ruimtelijke ordening
- ☐4OD aanjager om informatie en kennis te delen inclusief de informatiefunctie
- ☐4OD belangrijk digitaal informatieschakelpunt om de informatie die de gemeente, waterschappen en andere partijen beschikken aan elkaar te knopen
- ☐4OD voortrekkersrol door namens iedere gemeente informatie te verzamelen en de wetgeving bij te houden
- ☐4OD een stukje facility, service ondersteuning naar de gemeenten toe door het volgen van de landelijke ontwikkelingen en de gemeente als eerste hierover informeren
- ☐4OP adviesfunctie bij een initiatief en beleidsontwikkeling

Rol/taak Metropool Regio Eindhoven (MRE)

- ☐^{1PB} de rol wordt bepaald door de gemeenten
- ☐^{1PB} afstemming MRE en provincie kan alleen vanuit mandaat als verlengd lokaal bestuur
- ☐^{1PB} een strategische rol om op regionschaal te organiseren, wat nodig is voor bepaalde vragen. Voorbeeld is het organiseren van de totstandkoming van de omgevingsvisie
- ☐^{1PP} een uitvoerende rol als het ontwikkelingsgericht is bij een gebiedsopgave, wat regionaal speelt
- ☐^{1PB} een meewerkende rol op het moment dat het nuttig is om dat in een netwerk te doen
- ☐^{3WB} een adviesrol. Het Rijk, provincie en gemeenten hebben een actieve rol bij het actief betrekken van deze organisaties (MRE, GGD, veiligheidsregio) bij de invoering van de Omgevingswet
- ☐^{3WP} niet besproken
- ☐^{2WB} niet besproken
- ☐^{2WP} onbekend met de rol in relatie tot invoering Omgevingswet
- ☐^{4OD} strategische rol als facilitator voor het slim organiseren van samenwerking en om te komen tot goede samenwerkingsafspraken in relatie tot het ruimtelijk domein
- ☐^{4OP} strategisch vooraf al bepalen hoe regionaal sturing aan iets te geven

Rol/taak Gemeenschappelijke Gezondheidsdienst (GGD) en veiligheidsregio Eindhoven

- ☐^{1PB} inbreng van expertise bij de primaire overheden voor de hele stelselherziening
- ☐^{1PP} kennisorganisaties die helpen om veiligheid en gezondheid vorm te geven
- ☐^{1PP} de veiligheidsregio is ook een soort van samenwerking op specifiek op één thema veiligheid. Zij kunnen voorzien van kennis in de uitvoering van de wet niet duidelijk hoe de huidige rollen zich verhouden tot de Omgevingswet
- ☐^{3WB} een adviesrol. Het Rijk, provincie en gemeenten hebben een actieve rol bij het actief betrekken van deze organisaties bij de invoering van de Omgevingswet
- ☐^{3WP} advisering wanneer deze specifieke expertise onderwerpen spelen
- ☐^{2WB} niet besproken
- ☐^{2WP} onbekend met de rol in relatie tot invoering Omgevingswet
- ☐^{4OD} adviseren, inbrengen van kennis en expertise bij de gemeente, de provincie of Rijk
- ☐^{4OP} adviserende rol vanuit de eigen specifieke kennis en expertise

XX

Systems (thema interview: 'impact processen')

XX

- ☐^{1PP} aanpassing van de werkprocessen binnen de organisatie;
- ☐^{1PP} opstellen van werkprocessen gelieerd aan de overige betrokken partijen;
- ☐^{3WB} impact op processen voor het integraal regelen, bij het indienen en uitzetten van allerlei zaken
- ☐^{3WP} afstemmen van de processen op integraliteit intern en extern
- ☐^{2WB} opzetten van een integraal proces tussen verschillende instanties
- ☐^{2WP} het vraagt meer integrale processen intern en extern
- ☐^{4OD} opstellen van processen voor verbetering samenwerking
- ☐^{4OP} verdere doorontwikkeling integraliteit werkprocessen doorgezet vanuit de WABO

- ☐^{3WP} processen digitaal oplossen (frontoffice, backoffice)

- ☐^{2WP} van individueel naar gezamenlijk aanpakken van cases, waardoor processen meer parallel lopen wat het sneller moet maken en makkelijker voor de burger
- ☐^{4OD} invloed op processen in relatie tot regie, casemanagement en doorbreken eilandjescultuur bij de gemeente

- ☐^{2WP} het vraagt om andere accenten te leggen bij de processen en disciplines als vergunningverlening, planvorming en het juridische proces

- ☐^{4OP} vergroting lokale afwegingsruimte leidt tot minder uniformiteit
- ☐^{4OP} integratie toetsingskaders leidt tot versnippering hiervan over gemeente, provincie en rijksdomein

Systems (thema interview: 'impact digitaal')

- ☐^{3WP} het Omgevingsloket (OLO) en Digitale Systeem Omgevingswet (DSO) is via de koepels geregeld
- ☐^{2WB} het vraagt organiseren van de digitale ondersteuning en de kosten die daarmee gemoeid zijn
- ☐^{4OD} het leidt tot het inleveren van een stukje autonomie door het moeten aanpassen en aansluiten op de informatiearchitectuur die vanuit het Rijk

- ☐^{1PP} de aan te leveren gegevens moeten compatible zijn voor een landelijk draaiend systeem. Dus de focus moet op de kwaliteit van de data liggen;
- ☐^{3WP} uitwisseling digitale informatie gemeente versus andere instanties vraagt afstemming
- ☐^{2WP} het vraagt de koppeling tussen het waterschap met de gemeentelijke systemen
- ☐^{4OD} alles moet ontsloten zijn, zodat iedereen op elk moment kan beschikken over alle relevante informatie
- ☐^{4OD} het vraagt afstemming over wie, welke informatie beheert
- ☐^{4OP} integrale toetsing vraagt efficiency in digitale ontsluiting voor de versnipperde digitale informatie een mogelijkheid om informatie breed toegankelijk te maken is via de cloud

- ☐ ^{3WB} digitalisering van de werkprocessen en een omgevingsgericht Geografische informatiesysteem
- ☐ ^{3WP} processen digitaal oplossen (frontoffice, backoffice)
- ☐ ^{3WB} één kaart in de gemeente met een kilometer buiten de grens

[illegible]

Structure (thema interview 'impact organisatievorm, processen)

[illegible]

- | | |
|------------------------------|--|
| ☐ 1PP | organisatievorm is dienend aan de werkprocessen en opgave van de Omgevingswet |
| ☐ 2WP | de organisatievorm gaat veel flexibeler worden, waar je mensen uitplukt die samen werken |
| ☐ 4OD | De organisatievorm zou geen belemmering mogen vormen. Het gaat erom dat men elkaar opzoekt |
| ☐ 1PP | als iedereen goed en integraal samenwerkt is er in principe geen verandering nodig |
| ☐ 3WP | invoering Omgevingswet betekent niet per se een reorganisatie |
| ☐ 2WB | waterschap heeft een proces gestuurde organisatie en geen afdelingen. Het proces kan veranderen, maar dit hoeft geen verandering van de organisatie te betekenen |
| ☐ 3WP | de Omgevingswet kan tot wijzigingen leiden binnen de bestaande organisatie |
| ☐ 2WB | voor zover dat nog niet is zal de organisatievorm meer naar buiten gericht moeten zijn |
| ☐ 4OP | integraliteit vraagt aan de voorkant om procesafweging, wat mogelijk effect heeft op organisatiestructuur |
| ☐ 1PP | aanpassing van de werkprocessen binnen de organisatie |
| ☐ 2WP | bij de inrichting van de processen zijn de processtappen anders dan de huidige |
| ☐ 2WP | het vraagt om andere accenten te leggen bij de processen en disciplines als vergunningverlening, planvorming en het juridische proces |
| ☐ 3WB | vraagt om werkproces dat zorg draagt voor ordening en behoud van overzicht (bijvoorbeeld Watertoets) |
| ☐ 1PP | opstellen van werkprocessen gelieerd aan de overige betrokken partijen |
| ☐ 3WP | afstemmen van de processen op integraliteit intern en extern |
| ☐ 2WB | opzetten van een integraal proces tussen verschillende instanties |
| ☐ 4OD | invloed op processen in relatie tot regie, casemanagement en doorbreken eilandjescultuur bij de gemeente |
| ☐ 4OD | opstellen van processen voor verbetering samenwerking |
| ☐ 2WP | van individueel naar gezamenlijk aanpakken van cases, waardoor processen meer parallel lopen wat het sneller moet maken en makkelijker voor de burger |
| ☐ 3WP | strakke doorlooptijd proces afgestemd op vastgestelde wettelijke termijnen |

Impact style

geen informatie opgehaald!

Staff (thema interview 'impact personeel')

☐ ^{2WP} een ander aanstellingsbeleid met flexibele functies. Niet meer aangesteld als een specifiek bepaalde medewerker

☐^{3WB} mensen nodig bij het organiseren van de invoering Omgevingswet

☐ ^{1PP} kennis is een belangrijke zaak die aangepakt moeten worden

☐ ^{40P} Omgevingswet vraagt om basiskennis Omgevingswet voor iedere medewerker

☐^{40P} medewerkers met een specifieke functie in relatie tot Omgevingswet vraagt om specifieke kennis

☐ ^{3WB} nieuwe functies als proceshandhaver of regievoerder

☐ ^{3WP} proceshandhaver die de verschillende adviezen en belangen probeert te integreren tot één integraal verhaal, dat verhoogt dan de kwaliteit

☐ ^{3WP} zowel generalisten, specialisten als mensen met veldkennis nodig bij zowel de invoering als de uitvoering van de wet

☐^{1PP} cultuur is een belangrijke zaak die aangepakt moeten worden

☐ ^{2WP} flexibel personeel met veranderende functies zoals bijvoorbeeld procesbegeleider

☐^{2WP} van het personeel vraagt het nog meer van buiten naar binnen denken

☐^{40D} voor efficiency of omvang personeel ligt de oplossing om op een hoger aggregatieniveau met buurgemeenten te komen

☐^{40P} voldoen aan kwaliteitseis wet VTH door vereiste kennis te verdelen over meerdere instanties

☐^{40P} omvang personeel is afhankelijk van welke taken zelf blijven doen en wat bij een andere instantie

XX

Financiën (thema interview 'impact financiën')

XX

- ☐^{3WP} via de koepels is de kostenverdeling geregeld. Verkregen op 14 april 2017 van:
https://vng.nl/files/vng/brieven/2016/20160524_ledenbrief_financieel-akkoord-en-andere-ontwikkelingen-omgevingswet.pdf
- ☐^{2WB} het Rijk financiert de kosten voor investeringen in het totale systeem
- ☐^{2WB} waar Omgevingswet dicht bij de uitvoering staat zijn de kosten voor provincie, waterschap en gemeente
- ☐^{2WB} de kwaliteit en snelheid om zowel het toelaten als het beschermen op een hoger plan te brengen kost geld
- ☐^{1PP} de transitie en uitvoering kosten geld, echter hoeveel is niet duidelijk
- ☐^{3WB} kosten personeel: personele ontwikkeling, opleiding, vorming, ander personeel
- ☐^{3WB} kosten op terrein van informatie: digitalisering
- ☐^{2WB} het vraagt het organiseren van de digitale ondersteuning en de kosten die daarmee gemoeid zijn
- ☐^{4OD} financiering van een GR als een GGD of een veiligheidsregio wordt gefinancierd vanuit een algemene bijdrage of inwonerbijdrage. Advies vanuit deze GR wordt niet doorgerekend.
- ☐^{4OD} de financiering van de Omgevingsdienst als GR vindt plaats door de kosten voor het advies door te rekenen aan betreffende gemeente.
- ☐^{4OD} verschil in financiering maakt het lastig en is mogelijk een probleem voor de integraliteit

XX

Juridisch (thema interview 'impact juridisch')

XX

- ☐^{1PP} met een nieuwe wet komen er nieuwe begrippen en bepalingen, die een juridische impact hebben
- ☐^{3WB} de verwachting is dat door algemene regels de procedures een stuk eenvoudiger zijn toezicht en de handhaving gaan meer tijd gaan vragen
- ☐^{3WP} meer algemene regels leidt tot verschuiving in het proces van bewustwording aan de voorzijde en handhaving proces aan de achterzijde
- ☐^{2WB} het vraagt juridisch om vanuit een andere gedachte te gaan beoordelen
- ☐^{2WP} meer integrale besluiten en vermindering verkokering door samenvoeging wetgeving
- ☐^{4OD} de Omgevingswet maakt risicomijdend gedrag minder mogelijk

Bestuurlijk (thema interview 'impact bestuurlijk')

☐ ^{1PB} het vraagt meer leiderschap van de bestuurder die door het raadslid kan worden aangesproken c.g. afgerekend op de taken die hij voor de gemeente uitvoert

☐ ^{1PB} het vraagt heldere rollen bij de gemeentelijke of intergemeentelijke samenwerkingsverbanden

☐ ^{1PB} gemeenteraad moet zich richten op doelen van gemeenschappelijke regelingen en of deze gehaald worden en zo niet wat is de politieke consequentie ervan

☐ ^{1PB} regionale samenwerking met politieke legitimatie op lokaal niveau vraagt heel veel van de kwaliteit van het lokaal bestuur

☐^{1PP} een nieuwe situatie in de wijze van bestuurlijke afwegingsruimte

☐ ^{3WB} grotere verantwoordelijkheid wethouder RO bij het collegiaal afstemmen van zaken binnen het college

☐ ^{3WP} bijzondere verantwoordelijkheid positie bestuurder door meer ruimte voor decentrale afwegingen van beslissingen

☐ ^{40D} meer kwetsbare positie bestuurder die daardoor voor lastige keuzes staat. Dit door diversiteit in keuzes ontwikkelingen ruimtelijk gezien. De raad zal om gelijke kansen vragen ondanks dit ruimtelijk niet gewenst is

☐^{40D} meer leiderschap van de bestuurder van dit wil ik wel, maar dit wil ik niet meer in mijn gemeente

☐ ^{3WP} geen te verwachten veranderingen tussen de relatie van het waterschap met de gemeente

☐ ^{3WP} bewustwording beperkte bevoegdheden gemeenteraad, doordat deze meer expliciet in beeld zijn bij de Omgevingswet ten opzichte van de huidige wetgeving

☐ ^{2WB} meer mogelijk aan maatwerk ook voor functietoekenning in de ruimtelijke ordening bij gemeenten en de provincie

☐ ^{2WP} het bestuur zal vanuit haar positie naar gemeenschappelijke doelen moeten gaan en in doelen gaan denken

☐^{40P} het vraagt de bestuurder invulling te geven aan de bestuurlijke afwegingsruimte met een soort mengpaneel op welke plek ruimtelijk wat mogelijk is

☐ ^{40P} het vraagt de gemeenteraad invulling te geven aan de bestuurlijke afwegingsruimte bij de omgevingsvisie met een soort menupaneel op welke plek ruimtelijk wat mogelijk is

□^{1PB} Bron: interview bestuurder provincie Noord-Brabant

□^{1PP} Bron: interview projectleider Omgevingswet provincie Noord-Brabant

□^{2WB} Bron: interview watergraaf waterschap De Dommel

□^{2WP} Bron: interview projectleider Omgevingswet waterschap De Dommel

□^{3WB} Bron: interview bestuurder waterschap Aa en Maas

☐^{3WP} Bron: interview projectleider Omgevingswet waterschap Aa en Maas

□^{40D} Bron: interview directeur Omgevingsdienst Zuid Oost Brabant (ODZOB)

□^{40P} Bron: interview projectleider Omgevingswet, Omgevingsdienst Zuid Oost Brabant (ODZOB)

Leeswijzer

De weergave van de bron heeft de volgende opbouw:

- ## RESULTATEN

cultuur/gezamenlijke waarden (reacties vanuit de interviews)

☐^{M1} het start met dat de mensen begrijpen waarom de verandering nodig is

☐^{M1} een cultuur van het meenemen van mensen in de verandering in een sfeer en een omgeving dat ze het leuk vinden om het te gaan doen

☐^{College} respect door goed naar elkaar te luisteren

☐^{College} open cultuur waar mensen hun mening geven en hun gevoelens delen. Alle argumenten zijn op tafel geweest

- ☐^{M2} mindset management om op een welwillende manier, maar ook met een kritische blik kijken naar waar de medewerker mee bezig is en daarbij de inhoud nog meer loslaten
- ☐^{M2} mindset bestuur door vertrouwen in de medewerkers, zodat deze binnen de kaders zoals het bestuur dat ziet, vooruit kunnen en zaken doen met mensen die iets willen.
- ☐^{M2} met een welwillende manier, maar ook een kritische blik kijken naar waar de medewerker mee bezig is. De inhoud hierbij meer loslaten
- ☐^{College} blijf als bestuurder in je bestuurlijke rol en blijf uit die maakarena. Kaders stellen wat er moet gebeuren en zorgen, dat we porticus hebben om het in te voeren
- ☐^D integraal werken en daarbij over je grenzen heen kijken
- ☐^V integraal werken op het niveau van de medewerker, management en bestuur
een actieve intentie zijn bij de medewerkers om integraal te denken
- ☐^J integraal werken en denken omdat het over alle afdelingen heen gaat
- ☐^{Digi} breder open staan voor andere zaken, dan alleen zaken die de eigen gemeente raken
het hele proces voor ogen te houden van initiatief tot uitvoering
- ☐^{M1} nog meer bewustwording organisatie voor nog meer aandacht aan integraliteit

- Bijlage 2.2c informatie impact Omgevingswet (bron: interviews intern)

- ☐^D open te staan voor veranderingen
- ☐^V dit inzet, welwillendheid, creativiteit en betrokkenheid van de medewerker
- ☐^J mindset bij de medewerker, dat je bereid bent om mee te denken
- ☐^{RO} een positieve houding, open minded voor verandering, veranderingsgezind bij de medewerkers in de organisatie. Het is een wet die wordt opgelegd dus je moet mee
- ☐^{Digi} een mindset van de medewerker dat de verandering een gegeven is.
- ☐^{M1} open staan voor de steeds veranderende omstandigheden

- ☐^{OW+GB} zelf verantwoordelijkheid nemen om actief je behoeften te uitten, zodat je mee kunt met de transitie (cursussen of andere behoeften)
- ☐^{OW+GB} actief input geven om de verandering te realiseren
- ☐^{RO} een actieve houding om de verandering eigen te maken
- ☐^J een pro-actieve houding medewerker door het inlezen in de materie, betrokken raakt bij de transitie, zelf bedenken wat je kunt doen
- ☐^{Digi} bewust omgaan als de verandering weerstand oproept door te voorkomen dat energie in de negativiteit gaat zitten, en deze energie juist te gebruiken voor de verandering probeer de weerstand zo kort mogelijk te houden
- ☐^{M1} veranderingsbereidheid voor alle ontwikkelingen die er al zijn geweest en nog komen

- ☐^D samenwerkingsgezind
- ☐^{RO} organisatie breed de bewustwording dat de gemeente de spin in het web is en een coördinerende rol heeft (beleids mensen, uitvoering, management en het bestuur)
- ☐^{M1} aan de voorkant de regie voeren over alle partijen om die bij elkaar te krijgen en nog meer sturen op processen. Wellicht meer een verschuiving naar casemanagement
- ☐^{College} omslag van autoriteit naar dienstbaarheid. Niet het overheidsorgaan maar waar de specifieke deskundigheid ligt, is de bovenliggende partij in het proces
- ☐^{College} wie weet waar meer van dan de ander en je hebt elkaar daarbij nodig
- ☐^{College} bij alle betrokken partijen meer begrip voor de visie van de ander en de ander voor ons
- ☐^{College} als gezamenlijke overheid gelijkwaardig kijken hoe het algemeen belang te dienen

uitvoering Omgevingswet

- ☐^{OW+GB} open-minded door initiatief meer vanuit de intentie dan strakke regels te benaderen pro-actief: meekijken, meedenken met en mogelijkheden aanreiken naar de burger door in oplossingen te denken
- ☐^{OW+GB} lief betrokken medewerkers om nek uit te steken en niet te verbergen achter de regels
- ☐^{RO} een brede horizon en kijken naar de mogelijkheden binnen de aanwezige regelgeving
- ☐^{Digi} initiatieven benaderen vanuit mogelijkheden i.p.v. van strak toetsen op regelgeving
- ☐^{M2} medewerker denkt nu al in mogelijkheden hoe te faciliteren wat de burger wil. De verwachting is dat dit prominenter en sterker zal toenemen met de Omgevingswet
- ☐^{M2} mindset bij medewerkers, hoe regels inzetten om het gevraagde mogelijk te maken
- ☐^{College} durf te ondernemen, dus luisteren, bewegen en risico's te nemen

- ☐^{RO} het is een onderdeel van je werk en de ontwikkeling waar je in mee moet groeien
- ☐^{Digi} vaker tijd maken als iemand ergens mee komt, discipline om die tijd ook te claimen

Impact strategie (thema interview: rolverdeling invoering en rol gemeente bij uitvoering)
(missie + visie zijn niet behandeld tijdens de interviews)

Rol/taak betrokken instanties

Rijk, Provincie, waterschappen, gemeente, omgevingsdienst, Metropool Regio Eindhoven (MRE), Gemeenschappelijke Gezondheidsdienst (GGD) en veiligheidsregio

Rol/taak Rijk

- ☐^J Rijk, is ondersteunend. Zij draagt zorg dat er afstemming plaatsvindt in de gelijkheid van de beleidsregels en de omgevingsvisie tussen de verschillende overheidsorganen
- ☐^{RO} de openbare besturen zijn ondersteunend. Daarmee vindt afstemming plaats of voldoende aansluiting is op de regelgeving en visies van de hogere overheden
- ☐^{Digi} ondersteunend zijn de overige bestuurslagen waaronder het Rijk

Rol/taak VNG

- ☐^{M2} VNG zou de rol moeten hebben om de cruciale rol van de gemeente te implementeren
- ☐^J VNG is ondersteunend. Zij draagt zorg dat er afstemming plaatsvindt in de gelijkheid van de beleidsregels en de omgevingsvisie tussen de verschillende overheidsorganen

Rol/taak Provincie

- | | |
|---|---|
| ☐ ^J | Rol provincie is toezicht, sturing en druk op houden dat de invoering van de grond komt |
| ☐ ^{OW+GB} | andere betrokkenen gelieerd aan het openbaar bestuur zijn de participanten bij het initiatief, die naar behoefte worden ingezet; |
| ☐ ^D | provincie is participant. Bij de invoering worden relevante standpunten en meningen meegenomen en meegewogen; |
| ☐ ^{RO} | de openbare besturen zijn ondersteunend. Daarmee vindt afstemming plaats of voldoende aansluiting is op de regelgeving en visies van de hogere overheden |
| ☐ ^J | provincie is ondersteunend. Zij draagt zorg dat er afstemming plaatsvindt in de gelijkheid van de beleidsregels en de omgevingsvisie tussen de verschillende overheidsorganen |
| ☐ ^{Digi} | provincie is ondersteunend met betrekking tot het invoeren van de Omgevingswet |

Rol/taak waterschappen

- ☐ ^{OW+GB} andere betrokkenen gelieerd aan het openbaar bestuur zijn de participanten bij het initiatief, die naar behoefte worden ingezet
- ☐ ^D waterschap is participant. Bij de invoering worden relevante standpunten en meningen meegenomen en meegewogen
- ☐ ^{RO} de openbare besturen zijn ondersteunend. Daarmee vindt afstemming plaats of voldoende aansluiting is op de regelgeving en visies van de hogere overheden
- ☐ ☐ ^{Digi} ondersteunend zijn bestuurslagen als het waterschap) en de overige instanties met betrekking tot het invoeren van de Omgevingswet
- ☐ ^J rol waterschap op de achtergrond in relatie tot water

Rol/taak gemeente

- ☐^{OW+GB} actief afstemmen dat de gevraagde plannen op elkaar aansluiten
- ☐^D trekker. Als gemeente probeer je je positie te bepalen, waarbij je met alle partijen tot een goede invulling hiervan komt
- ☐^V trekker. Rol gemeente is cruciaal, vergelijkbaar met de WABO. Als de gemeente het niet goed op orde heeft, komt het niet goed
- ☐^{RO} in 95 van de 100 gevallen in Someren is de gemeente bevoegd gezag bij de uitvoering. Logisch gevolg is dat de gemeente zorgdraagt voor het organiseren van de invoering
- ☐^J gemeente de trekker zal moeten zijn, omdat daar het zwaartepunt van de transitie ligt
- ☐^{Digi} gemeente zal de trekker moeten zijn door afspraken te maken met de andere partners (ODZOB waterschap e.d.), want die blijf je wel nodig hebben
- ☐^{M1} de gemeente is primaathouder en heeft daarmee de trekkersrol bij de invoering
- ☐^{College} naar verwachting zal er meer regie vanuit de gemeente zijn

- ☐^{OW+GB} rol gemeente is het transformeren bestemmingsplan naar omgevingsplan

- ☐^{College} de gemeente heeft de verantwoordelijkheid om met de invoering van de Omgevingswet samen te lopen in de regio. Het is niet duidelijk wie hierbij de trekkersrol heeft
- ☐^{M2} gemeentelijke rol zal niet anders zijn dan nu

- ☐^{OW+GB} regierol, draagt zorg dat alle benodigde informatie bij elkaar komt. Bij de gemeente vindt de belangenafweging plaats over het initiatief
- ☐^D trekker indien ruimtelijk initiatief betrekking heeft op een lokale situatie
- ☐^V gemeentelijke rol is cruciaal, parallel de rol bij de invoering van WABO. Als gemeente moet je faciliteren naar burgers, inwoners, bedrijven en ben je daarmee trekker
- ☐^{RO} van de gemeente wordt verwacht om uitvoering aan de Omgevingswet te geven
- ☐^{RO} gemeente is trekker. Zij zorgt voor coördinatie proces rondom het initiatief. Als gemeente moet je weten wie je waarvoor benadert om de juiste informatie verzameld te krijgen
- ☐^J gemeente is de regievoerder, het zwaartepunt voor de integrale afweging komt bij de gemeente te liggen
- ☐^{Digi} de gemeente is als trekker in principe de uitvoerder tenzij, er zaken zijn waarvan de bevoegdheid hogerop (provincie, rijk) ligt
- ☐^{M1} als het primaat bij de gemeente komt te liggen, zullen wij als een stevige partner voor de uitvoering van de wet gezien worden
de gemeente een meer trekkende, initiërende en coördinerende rol tussen de initiatiefnemers en de overige instanties, een cruciale rol
- ☐^{M2} de gemeente heeft een meer trekkende, initiërende en coördinerende rol tussen de initiatiefnemers en de overige instanties, een cruciale rol
- ☐^{College} de rol bij de uitvoering is naar verwachting vergelijkbaar met die bij de invoering. We blijven bevoegd gezag. Naar verwachting zal er meer regie vanuit de gemeente zijn

- ☐^{M2} blijft de wettelijke bevoegdheden houden om de ruimtelijke ontwikkeling van de gemeente te bepalen en met maatwerk medewerking te verlenen aan initiatieven die planologisch acceptabel zijn
- ☐^{M2} Rijk en de provincie stellen als hogere overheid kaders waaraan getoetst zal worden

- ☐^{OW+GB} discussie of regie voor alle initiatieven, of alleen waar taak of zwaartepunt bij gemeente ligt
- ☐^{RO} indien bevoegdheid zuiver alleen bij een andere bevoegdheid, dan is de verwachting dat dit rechtstreeks naar het betreffende bevoegd gezag gaat en niet via de gemeente
- ☐^{Digi} de gemeente is als trekker in principe de uitvoerder tenzij, er zaken zijn waarvan de bevoegdheid hogerop (provincie, rijk) ligt
- ☐^{M1} de vraag is uiteindelijk, wie gaat het overzicht wat voorlicht met alle partijen organiseren? Doen we gewoon ons ding als onderdeel binnen de wet of zitten we in de coördinatierol? Dat zal je ergens moeten beleggen
- ☐^{OW+GB} verwachting dat 80% vanuit de gemeente in behandeling komt en 20% bij een andere overheidsinstantie
- ☐^{RO} in 95 van de 100 gevallen in Someren is de gemeente bevoegd gezag bij de uitvoering
- ☐^{Digi} bevoegd gezag niet bij gemeente, dan mogelijk een doorzetplicht naar de hogere instantie
- ☐^{College} afhankelijk van de bevoegdheid en de taak die je als organisatie hebt, is de ene organisatie de trekker en de andere ondersteunend. Je kijkt in welke laag de bevoegdheid ligt en wie je erbij nodig hebt

- ☐^V eerste aanspreekpunt voor de burger is de gemeente
- ☐^{RO} de gemeente heeft een loketfunctie
- ☐^J gemeente heeft de loketfunctie, zij is primaathouder
- ☐^{Digi} optie is dat de gemeente de loketfunctie krijgt. Een casemanager beoordeelt of de gemeente of een ander openbaar bestuur bevoegd gezag is. Indien gemeente bevoegd gezag, dan neemt deze het initiatief in behandeling
- ☐^{M1} onderscheid in ingang en intake. Gemeente Someren de ingang is voor een aanvraag in het kader van de Omgevingswet betreffende fysieke domein Someren. De vraag is om wij ook de intake doen of de regie op een andere plek gevoerd wordt
- ☐^{M2} waarschijnlijk dat de gemeente het loket voor de burger is bij een initiatief, ongeacht waar de bevoegdheden liggen

- ☐^{Digi} optie vergelijkbaar met de WABO. Een initiatiefnemer kan overal een aanvraag indienen. Het openbaar bestuur kijkt waar de aanvraag is binnen gekomen, wie daar bevoegd gezag voor is. Hier ligt de doorzetplicht naar de organisatie als bevoegd gezag

Rol/taak omgevingsdienst

- ☐^{OW+GB} andere betrokkenen gelieerd aan het openbaar bestuur zijn de participanten bij het initiatief, die naar behoefte worden ingezet
- ☐^D omgevingsdienst is participant. Bij de invoering worden relevante standpunten en meningen meegenomen en meegewogen
- ☐^{Digi} ondersteunend zijn de overige instanties met betrekking tot het invoeren van de Omgevingswet
- ☐^{RO} de Omgevingsdienst is een partij waar de gemeente advies vraagt om haar rol als bevoegd gezag te vervullen
- ☐^{Digi} deze instantie heeft vooral een adviserende rol en kan desgevraagd voor de gemeente zowel op beleid als voor de uitvoering advies uitbrengen. Hiernaast zal zij op bepaalde onderdelen bij de uitvoering het mandaat hebben

Rol/taak Gemeenschappelijke Gezondheidsdienst (GGD) en veiligheidsregio Eindhoven

- ☐^{OW+GB} andere betrokkenen gelieerd aan het openbaar bestuur zijn de participanten bij het initiatief, die naar behoefte worden ingezet
- ☐^D overige partijen zijn participant. Bij de invoering worden relevante standpunten en meningen meegenomen en meegewogen
- ☐^{Digi} ondersteunend de overige instanties met betrekking tot het invoeren van de Omgevingswet
- ☐^{RO} GGD, veiligheidsregio en de Omgevingsdienst, zijn partijen waar de gemeente advies vraagt om haar rol als bevoegd gezag te vervullen
- ☐^J de overige instanties als GGD of veiligheidsregio zijn desgevraagd ondersteunend vanuit hun eigen expertise
- ☐^{Digi} de overige instanties hebben vooral een adviserende rol en kunnen desgevraagd door de gemeente zowel op beleid als voor de uitvoering advies uitbrengen. Hiernaast zullen de overige instanties op bepaalde onderdelen bij de uitvoering het mandaat hebben

XX

Systems (thema interview: 'impact processen')

XX

- ☐College het gaat om hoe je de processen realistisch gaat benaderen dat de burger ermee gediend is

- ☐D de organisatieprocessen zijn zo neergezet om ontwikkelingen als een Omgevingswet een goede plek te kunnen geven
- ☐D het proces is nu in het Omgevingsloket Online (OLO) verwerkt
- ☐D bij de dienstverlening is de gemeente gepositioneerd als ingang voor de burger. De wijze waarop de ingang verschilt zoals via OLO, telefonie, website e.d.
- ☐V verwacht word dat processen bij de omgevingsvergunningen niet zo veel veranderen
- ☐J de processen veranderen om vorm te geven aan de meer integrale samenwerking intern (bijvoorbeeld raakvlakken APV met de Omgevingswet) als extern
- ☐RO naar verwachting een beperkt aantal proceswijzigingen
- ☐Digi leidt de Omgevingswet tot nieuwe of andere taken voor de gemeente, dan heeft dit invloed op de processen. Het kan leiden tot samenvoeging van processen, nieuwe processen of inpassing van een bestaand proces
- ☐M1 de impact op de processen zal vooral de bundeling van de processen zijn door de samenvoeging van allerlei wetgeving. Het systeem verandert niet, het is vergelijkbaar met invoering WABO
- ☐M2 de verwachting is dat het procesgericht werken aansluit bij de invoering van de Omgevingswet. Zo niet dan leidt dit tot aanpassing van de processen
- ☐M2 het omdenken van processen is al een continue proces, dat zich mee ontwikkeld met de maatschappelijke veranderingen
- ☐College de wet is misschien verandert, maar uiteindelijk lopen er gelijkaardige processen als de WABO. Deze processen moeten verder op elkaar afgestemd worden

- ☐OW+GB toename van informatie-uitwisseling en de overlegmomenten in de eigen organisatie en tussen andere instanties
- ☐D het soort initiatief beïnvloed de lengte van het proces, welke partijen erbij zijn betrokken en het aantal overlegmomenten
- ☐RO bij de processen vraagt het nog meer aandacht voor welke verschillende algemene en sectorale belangen er spelen in het fysiek domein. Dit vraagt op allerlei vlakken informatie uitwisseling en daar moet de organisatie goed op zijn ingericht
- ☐M1 door het moeten betrekken van meer partners, zal de doorlooptijd onder druk komen staan. Dit moet je goed organiseren
- ☐M2 de indruk is dat het vergelijkbaar is met de invoering van de WABO alleen wordt het nu nog breder. Door het moeten betrekken van meer partners

- ☐V mogelijk wel veranderingen bij toezicht en handhaving. Minder wet- en regelgeving, vraagt de gemeente aan de voor- en achterkant meer te moeten acteren. Voor handhaving moeten keuzes gemaakt worden wat de gemeente gaat controleren

- ☐Digi aandachtspunt is hoe de processen zijn geregeld op het scheidsvlak van de eigen organisatie en de andere organisaties

Systems (thema interview: 'impact digitaal')

- ☐^{M1} het vraagt van de organisatie continue de doorkijk van wat komt er aan en hoe kunnen we dit digitaal voor blijven

- ☐^{M2} onze digitale mogelijkheden zijn redelijk toekomst bestendig en we gaan ervan uit dat de invoering van de Omgevingswet niet leidt tot ingrijpende veranderingen hierin
- ☐^{M1} analoge informatie zal nog digitaal ontsloten moeten worden
- ☐^{M1} de nieuwe werkprocessen zullen digitaal weggezet moeten worden

- ☐^{College} veel digitale veranderingen zijn al bij eerdere aanpassingen in de wetgeving (WRO en WABO) geregeld. Bijvoorbeeld de verplichting tot het digitale bestemmingsplan.
De Omgevingswet is een stap verder in digitalisering vanuit de WRO en WABO
- ☐^{M2} de infrastructuur ligt er in zekere zin al, zoals bij 'Ruimtelijke plannen' en uitwisseling van basisgegevens moeten digitaal al aansluit op die van andere instanties
- ☐^{M1} de digitale architectuur bij Someren is vastgesteld conform de KING standaarden, om klaar te zijn voor wat er digitaal van de gemeente wordt gevraagd. De verwachting is dat de overige partner volgens dezelfde standaarden ontsluiten
- ☐^{OW+GB} een niet te log landelijk systeem om uitwisseling mogelijk te maken;
- ☐^{Digi} de digitale informatiestromen zijn het beste onder te brengen in een landelijke voorziening
- ☐^{RO} mogelijk aansluiting zoeken met het OLO, ontwikkeld bij de invoering van de WABO
- ☐^J de noodzaak tot één systeem voor afstemming digitale gegevens tussen organisaties
- ☐^{M1} een landelijk ontsloten systeem heeft de voorkeur boven allerlei losse systemen

- ☐^{College} van belang is om de realisatie van de benodigde instrumenten in gezamenlijkheid te doen.
Voorbeeld 'Squit' systeem voor de teams handhaving, vergunningen en de ODZOB

- ☐^{OW+GB} vraagt tijd en stapsgewijze invoering, om de integratie van alle data mogelijk te maken

- ☐^{Digi} bij het goed digitaal organiseren is de voorgeschiedenis beter te herleiden. Men kan terug traceren wat er allemaal voorafgegaan is

- ☐^{Digi} de impact op het werk verschilt per medewerker. Een landelijke verplichte voorziening, wil niet zeggen dat je als medewerker ook volledig digitaal werkt
- ☐^J mensen betrekken die met de gegevens werken, om de digitale uitwisseling vorm te geven

- ☐^{Digi} organiseren van de digitale informatie en informatiestromen via het digitale net om bij de uitvoering van de Omgevingswet ermee te kunnen werken

Digitaal inhoudelijke aandachtspunten (lokaal onderzoek)

☐ Digi	•de beschikbare informatie moet kloppen, is éénduidig en betrouwbaar (bijvoorbeeld bij meerdere versies van een document, wat is het juiste document);
☐ Digi	•de digitale informatie is uit te wisselen met andere partijen. Bij opschaling hoeft niet bedacht te worden van, hoe krijg ik die informatie op die juiste plek
☐ OW+GB	•alle informatie moet met elkaar uit te wisselen zijn
☐ D	•de impact is dat alle informatie met elkaar is uit te wisselen door de eigen informatiehuishouding op orde te hebben. Dit proces is in 2014 ingezet en krijgt steeds meer een plek in het dagelijks werk binnen de organisatie
☐ RO	•noodzaak in afstemming van digitale gegevens tussen organisaties
☐ RO	•wettelijk de eisen voor de bestandsformaten, zodat informatie uitwisselbaar is
☐ J	•eenduidige uitwisseling digitale gegevens om het integraal werken mogelijk te maken
☐ Digi	•het vraagt het organiseren van faciliteiten om te blijven voldoen aan de doelstellingen Omgevingswet. Denk aan back-up faciliteiten of procedures
☐ Digi	•technisch en procedureel organiseren voor het blijven voldoen aan de bereikbaarheid als de landelijke voorziening uit de lucht is
☐ M1	•het vraagt de mogelijkheid van 24 uren beschikbaarheid van de gegevens (vanuit de organisatie of kan het via de cloud)
☐ Digi	•verdeling in partijen die informatie raadplegen en informatie uitwisselen
☐ OW+GB	•mogelijkheid tot toegang van het systeem voor de burger;
☐ M2	•aandachtspunt is de beschikbaarheid van deze informatie naar buiten toe
☐ M1	•het vereist dat je als aanvrager op je geografisch plekje de data moet hebben om te weten wat allemaal speelt om de vraag te kunnen stellen
☐ Digi	•de informatie in een landelijke voorziening is actueel door de verplichting van registratie binnen een termijn. Dit moet ook voor andere voorzieningen gelden
☐ OW+GB	•bewaken kwaliteit van de gegevens (betrouwbaarheid, actueel houden gegevens);
☐ OW+GB	•een goed beveiligd systeem;
☐ RO	•eisen stellen voor de veiligheid van de systemen en informatie
☐ OW+GB	•toegankelijkheid van de data, in zin de van het begrijpen van deze informatie. Is dit realistisch op het moment dat we alle informatie integreren
☐ OW+GB	•aandacht voor de toegankelijkheid informatie voor de digibeten in de samenleving
☐ M1	•het vereist dat je als aanvrager op je geografisch plekje de data moet hebben om te weten wat allemaal speelt om de vraag te kunnen stellen
☐ J	aandacht over hoe de privacy te waarborgen bij digitale veranderingen

- ☐Digi faciliteren in het bieden van tijd, ruimte en opleiding
- ☐RO informatiesessies over wat er gaat veranderen en hoe we daarmee omgaan
- ☐OW+GB verantwoordelijkheden laag in de organisatie voor flexibel en snel handelen
- ☐J stimuleren dat mensen elkaar actief opzoeken en elkaar erbij betrekken
- ☐OW+GB duidelijke kaders over wie wat doet en wie waarvoor verantwoordelijk is
- ☐J faciliteren in voorzieningen voor het inlezen en bekend raken met de Omgevingswet
- ☐OW+GB bronnen overzicht waar kennis opgehaald kan worden
- ☐Digi organiseren dat de informatie die de medewerker nodig heeft voor zijn/haar vakgebied beschikbaar is
- ☐M2 faciliteren in mogelijkheden en instrumenten zodat medewerkers hun werk goed kunnen doen

Medewerkers

- ☐Digi bij begin proces duidelijkheid over wat houdt het in, wat heb je ermee te maken, wat gaat het van je vragen en wat is er positief aan de Omgevingswet
- ☐College respect naar elkaar door goed naar elkaar te luisteren. Betrek de mensen daarbij en laat ze hun mening geven en hun gevoelens delen
- ☐College als gezamenlijke overheid gelijkwaardig kijken hoe het algemeen belang te dienen
- ☐College omslag van autoriteit naar dienstbaarheid, de specifieke deskundigheid bepaalt de bovenliggende partij i.p.v. het soort overheidsorgaan
- ☐D integraal werken, door samenwerkingsgezindheid en over je grenzen heen kijken
- ☐V integraal werken door medewerker, management en bestuur
- ☐J integraal werken en denken met een pro-actieve houding
- ☐Digi breder open staan voor andere zaken, dan alleen zaken die de eigen gemeente raken
- ☐Digi het hele proces voor ogen houden van initiatief tot uitvoering
- ☐M1 meer aandacht te besteden aan de integraliteit
- ☐College meer kijken naar de samenhang bij een activiteit, integraal werken
- ☐OW+GB de praktijk is het nu zeer persoonsafhankelijk of een initiatief wel of niet kan! In de nieuwe situatie zal dat niet meer mogen zijn
- ☐OW+GB de regierol vraagt mensen meer te sturen op het proces en minder vanuit de inhoud. Dit naast de technische mensen die nodig blijven
- ☐M1 aan de voorkant de regie voeren over alle partijen om die bij elkaar te krijgen en nog meer op te sturen op processen
- ☐OW+GB pro-actieve houding in het bijdragen om te veranderen
- ☐J stimuleren dat mensen elkaar actief opzoeken en elkaar erbij betrekken
- ☐M1 open staan voor de steeds veranderende omstandigheden
- ☐College durf te ondernemen. Dus luisteren, bewegen en risico's te nemen
- ☐M1 flexibiliteit bij het personeel

- ☐^{OW+GB} pro-actieve houding bij een ingediend initiatief
- ☐^{RO} een doorontwikkeling in de manier van denken en benaderen van een initiatief. Verbreding horizon en kijken naar mogelijkheden binnen de aanwezige regelgeving
- ☐^{Digi} initiatieven benaderen vanuit de mogelijkheden i.p.v. strak toetsen op regelgeving
- ☐^{M2} kijken wat de mogelijkheden zijn om een initiatief mogelijk te maken
- ☐^{M1} flexibiliteit bij het personeel

- ☐^{OW+GB} sparren en informatie uitwisseling intern en extern voor invoering en uitvoering wet

- ☐^{OW+GB} tijd en ruimte voor de medewerkers om de verandering eigen te maken
- ☐^D ruimte om kennis op peil te brengen, te houden en ontplooiing
- ☐^{RO} tijd, ruimte en mogelijkheden om de kennis en vaardigheden eigen te maken, om de eigen functie te kunnen blijven uitvoeren.
- ☐^J reserveren van voldoende tijd
- ☐^{Digi} tijd en ruimte claimen voor afstemming
- ☐^{Digi} faciliteren in het bieden van tijd, ruimte en opleiding

- ☐^{OW+GB} verantwoordelijkheden laag in de organisatie voor flexibel en snel handelen

College

- ☐^{M2} een duidelijke visie opgesteld met het bestuur om duidelijk te maken welke richting je op wilt met de Omgevingswet
- ☐^{Digi} bij begin proces duidelijkheid over wat houdt het in, wat heb je ermee te maken, wat gaat het van je vragen en wat is er positief aan de Omgevingswet

- ☐^{College} respect naar elkaar door goed naar elkaar te luisteren. Betrek de mensen daarbij en laat ze hun mening geven en hun gevoelens delen

- ☐^{College} als gezamenlijke overheid gelijkwaardig kijken hoe het algemeen belang te dienen
- ☐^{College} omslag van autoriteit naar dienstbaarheid, de specifieke deskundigheid bepaalt de bovenliggende partij i.p.v. het soort overheidsorgaan

- ☐^V integraal werken door bestuur
- ☐^J integraal werken en denken met een pro-actieve houding
- ☐^{Digi} breder open staan voor andere zaken, dan alleen zaken die de eigen gemeente raken
- ☐^{Digi} het hele proces voor ogen houden van initiatief tot uitvoering
- ☐^{M1} meer aandacht te besteden aan de integraliteit
- ☐^{College} meer kijken naar de samenhang bij een activiteit, integraal werken

- ☐^J stimuleren dat mensen elkaar actief opzoeken en elkaar erbij betrekken

Naar buiten de organisatie

- ☐^{M2} andere organisaties mogen van de gemeente een heldere visie vragen
- ☐^J op bovengemeentelijk niveau, op procesniveau een éénduidige rol- en taakverdeling voor de betrokken instanties
- ☐^{M2} vraagt dat de gemeente naar de andere organisaties helder maakt van wat je van elkaar verwacht
- ☐^{OW+GB} open staan naar de andere overheden en instanties
- ☐^{M2} wederzijds en respect voor ieders verantwoordelijkheid
- ☐^{OW+GB} vertrouwen wekken bij de andere partners vanuit de eigen kennis en de eerdere ervaringen met gemeente
- ☐^{RO} om goed te functioneren vanuit de gedachte van de Omgevingswet het vraagt goede relaties met de andere instanties.
- ☐^{M2} gemeente een stukje kennis aan inhoud, om iets te kunnen vinden van een extern advies (bijvoorbeeld advies Waterschap)
- ☐^{OW+GB} andere overheden en instanties erbij betrekken
- ☐^D vanuit de gedachte van de Omgevingswet vraagt het van de gemeente om actief samen te werken met andere belanghebbende organisaties en elkaar op te zoeken
- ☐^V actieve houding van de gemeente in het informeren, het coördineren, het integraal werken, adviezen binnen halen en afstemming tussen alle betrokkenen
- ☐^{RO} goed functioneren vanuit de gedachte Omgevingswet vraagt goede afspraken met andere instanties. Duidelijkheid over hoe zaken af te stemmen en in goede banen te leiden
- ☐^{M1} goede regierol en coördinatie naar de andere belanghebbende organisaties om vanuit de gedachte van de Omgevingswet te werken
- ☐^{M2} als gemeente een multidisciplinair team (andere organisaties) opricht om periodiek een aantal casussen te bespreken. Specifiek de zwaardere casussen om die ook integraal te kunnen benaderen. Zorgdragen dat de juiste spelers aan tafel zitten en dit faciliteren

XX

Skills (thema interview 'impact kennisniveau')

XX

- ☐^{M2} de Omgevingswet moet concreet genoeg zijn om in te zetten op gerichte bijscholing
- ☐^J de eigen medewerkers hebben voldoende capaciteiten om die kennis eigen te maken
- ☐^{College} het vraagt de T-ship professional. De specialist (pijler van de T) die ook generalistisch (de dwarsverbinding van de T) moet zijn. Bij een bepaalde vraag krijgt een specialist de regie, die vervolgens de dwarsverbinding maakt met alle deexpertises of deelvragen die er in een vraagstuk zitten
- ☐^{OW+GB} de Omgevingswet vraagt mensen die meer sturen op proces en minder vanuit inhoud
- ☐^{RO} meer generieke mensen bij de afdeling beleid voor een coördinerende of regierol
- ☐^{M1} invoering Omgevingswet wordt meegenomen in lijn van eerdere veranderingen in regierol
- ☐^D de direct en indirect betrokken medewerkers moeten zich bekwamen en kennis op doen (o.a. scholing), voor de onderdelen in hun werk die verband hebben met de wet
- ☐^V specifieke opleiding en meer kennis over de inhoud van de Omgevingswet als gevolg van herschikking en aanpassing van de wet en regelgeving
- ☐^{RO} alle medewerkers inhoudelijk een update in kennis over de Omgevingswet
- ☐^{RO} voor kennisniveau vraagt dit bijscholing in competenties en inhoudelijk over Omgevingswet
- ☐^J opleiding medewerkers voor ontwikkeling competenties en eigen maken van kennis
- ☐^{Digi} bijscholing van medewerkers op inhoud van de Omgevingswet en op de competenties voor het uitvoeren van de gemeentelijke taken
- ☐^{M1} het eigen maken van de nieuwe wet door de medewerkers. De huidige uitvoering ligt al in de lijn Omgevingswet, waarbij aanvulling nodig is op de reeds aanwezige basiskennis
- ☐^{M1} het opleidingsniveau zal over het algemeen niet echt veranderen binnen de organisatie om de wet uit te kunnen voeren
- ☐^{M2} de verandering van wet- en regelgeving in Nederland vraagt dat je continue moet bijscholen, ook voor de Omgevingswet
- ☐^{M2} het vraagt scholing op het niveau dat mensen het werk kunnen uitvoeren wat er gevraagd wordt vanuit de Omgevingswet
- ☐^V meer taakvolwassenheid van de collega's in de zin van meer kwaliteit in motivering en creativiteit met betrekking tot de mogelijkheden bij een aanvraag
- ☐^V bij personeel dat nog sectoraal werkt heeft het impact om de manier van integraal werken eigen te maken
- ☐^{RO} specialisten voor de inbreng van hun kennis bij de integrale belangenafweging
- ☐^{RO} per vakgebied de afweging, wat er aan kennis binnen de organisatie houden en wat van buiten de organisatie (bijvoorbeeld Omgevingsdienst of waterschap) halen
- ☐^{M1} extern is nog aanvulling aan kennis via de netwerksamenwerking (bijvoorbeeld OZOB)

Juridisch (thema interview 'impact juridisch')

☐ Digi geen inzicht op de mogelijke impact op juridisch vlak

☐ D inhoudelijk geen zicht op de juridische impact van de Omgevingswet

☐ M2 het is nu lastig om in te schatten hoe dit uitpakt

☐^D vanuit het proces gezien zal bijscholing om kennis te nemen van de Omgevingswet naar verwachting voldoende juridische borging voor de organisatie geven

☐^{OW+GB} het wettelijk regelen van de bevoegdheden nodig vanuit de bottom-up gedachte

☐^{OW+GB} juridische borging status van de door de overheid beschikbaar gestelde informatie

☐ OW+GB het blijven voldoen aan de privacywetgeving

☐ College bij de Omgevingswet wordt het veel meer beschrijven waarom en hoe het in een bepaald deelgebied anders is dan in een ander deelgebied

☐^v meer bestuurlijke vrijheid vraagt een goede visie om de keuzes goed te kunnen onderbouwen. Dit om te voorkomen dat de keuzes worden uitgelegd als willekeur

☐^v de omgevingsvisie vraagt een meer concrete invulling, omdat het omgevingsplan niet meer zo concreet zal zijn

☐^v de vergunningverlening vindt meer plaats op basis van onderbouwingen als gevolg van flexibelere en een ruimere kaders

☐ RO goede motivering bij de belangenafweging om daarmee het toelaten van een ontwikkeling op een bepaalde plek ook juridisch proberen te verantwoorden

☐^{RO} meer beleidsvrijheid betekent meer motivering bij de belangenafweging van een initiatief

☐ M1 de wet heeft een bandbreedte waar ruimte ligt voor interpretatie. De interpretatie vraagt om meer onderbouwing bij een besluit vanuit de gedachte van de algemene wet bestuursrecht. Dus gelijke gevallen, gelijke behandeling

☐ M1 De wet vraagt minder strak aan de regels te toetsen en meer ruimte voor de interpretatie. Op dit vlak heeft dat juridische consequenties

☐ College alle informatie is beschikbaar en alles is nog meer transparant. Dit vraagt de handelswijze om inzicht te geven hoe tot een besluit is gekomen

☐ College de omgeving die claimt verandert. We leren mensen om op te komen waar ze recht op hebben

☐^v de bezwaarmaker kan alle afwegingen ter discussie stellen

☐^v bezwaar en beroep zal meer impact hebben door de nieuwe werkwijze

☐^{M1} samenvoegen wetgeving tot de Omgevingswet leidt tot nieuwe jurisprudentie

☐ M2 het stellen van nieuwe grenzen leidt tot nieuwe discussies en jurisprudentie

☐ M2 meer ruimte, geeft meer mogelijkheden burger wat leidt tot minder bezwaarschriften

☐^v de juridische verandering is het grootst voor de initiatiefnemer zelf

- ☐ Juridisch impact immens doordat alle ruimtelijke belangen in het Omgevingsplan samenkomen. Voorbeelden van juridische impact:

- ☐^j juridische ook impact bij gemeente als loketfunctie voor indienen van een initiatief:
Voorbeelden van juridische impact:

- [illegible]

[illegible]

- ☐ M1 in zijn algemeenheid is er politiek meer afwegingsruimte en meer ruimte om de ambitie voor de gemeente te bepalen

- ☐College de nadruk ligt bij de organisatie en het college, omdat de wet heel erg uitvoerend is
Het vraagt om de raad mee te nemen in de veranderingen
- ☐J de gemeenteraad is kader stellend. Informeer deze goed neem ze mee in de
veranderingen, zodat ze ook vanuit het centraal en integraal denken zaken benadert:
- ☐J mogelijk herverdeling portefeuilles en verandering commissies van sectoraal naar integraal
- ☐RO risico van willekeur, door meer beleidsvrijheid en beïnvloeding door de politiek-bestuurlijke
achtergrond. Het vraagt een daadkrachtig, consequent politiek bestuur
- ☐M1 de Omgevingswet ook meer ruimte aan particuliere initiatieven geven, wat de politiek zal
moeten respecteren. De politiek moet dan haar ruggengraat laten zien
- ☐M1 mocht de invoering tot meer gemeenteschappelijke regelingen (GR) leiden, dan komt de
gemeenteraad verder op afstand te staan
- ☐M2 indien er meerdere GR's ontstaan komt de gemeenteraad op een grotere afstand te staan
- ☐College ook aandacht voor gelijkaardig om uit te kunnen leggen dat bij buurman A iets anders is
besloten dan bij buurman B. Het vraagt om de gemeenteraad mee te nemen om bij
initiatieven niet strak op de regels te controleren maar vanuit de gedachte van de
Omgevingswet
- ☐OW+GB noodzaak tot meer samenwerking op bestuurlijk niveau tussen gemeenten
- ☐Dig meer afstemming van college en gemeenteraden met de buurgemeenten over belangen die
elkaar kunnen raken (collegiaal bestuur)
- ☐J er is een besluit nodig voor een coördinerend en bestuurlijk ambtenaar, om het politiek en
ambtelijk aspect bij de invoering en de uitvoering Omgevingswet te borgen
- ☐D de wet biedt meer ruimte om initiatieven positief te benaderen. Dit vraagt het bewustzijn
van de politiek dat de belangenafweging zeer zorgvuldig plaatsvindt
- ☐RO dingen gaan de eerste jaren niet sneller. Dat zit in het zoeken bij de zaken die onderdeel
zijn van het overgangsgebied tussen Wro naar de Omgevingswet
- ☐OW+GB Bron: interview openbare werken en gebouwenbeheer
- ☐D Bron: interview dienstverlening
- ☐V Bron: interview vergunningen
- ☐J Bron: interview juridische medewerkers
- ☐RO Bron: interview beleid ruimtelijke ordening
- ☐Digi Bron: interview informatiebeheer
- ☐M1 Bron: interview 3 leden management
- ☐M2 Bron: interview 3 leden management
- ☐College Bron: interview college

Bijlage 2.3 Informatie belangen/behoefte extern (bronnen: divers)

Rijksoverheid

Het Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties maakt op haar website 'www.gemeentenvandetoekomst.nl' direct helder welke belangen en behoeften er vanuit de Rijksoverheid tot de gemeente spelen. Het gaat om overheveling (decentralisaties) van taken bij de Rijksoverheid naar lagere overheden. De gemeente komt hierbij nadrukkelijk in beeld.

In hoofdlijnen gaat het om de volgende ontwikkelingen:

a) Sociaal Domein

Sinds 1 januari 2015 zijn de gemeenten geheel verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning, Jeugdwet en Participatiewet. Waar het Rijk eerst nog een verantwoordelijkheid had, faciliteert ze nu nog alleen. De achterliggende gedachte is dat door samenwerking en het bieden van maatwerk de lokale overheden oplossingen kunnen bieden die passen bij deze verantwoordelijkheid.

b) Fysieke leefomgeving

De lagere bestuursorganen waaronder ook de gemeente staan voor de opgave om ervoor zorg te dragen dat de organisatie zodanig is ingericht dat zij de Omgevingswet tot uitvoering kunnen brengen. Daarnaast moet de gemeente het klimaatbeleid, energietransitie en duurzaamheid lokaal gaan vormgeven.

c) Toekomstbestendig bestuur

De decentralisaties van taken vanuit het rijk naar de gemeente leiden tot veranderingen in bestuurlijke- en ambtelijke cultuur en werkwijzen. Dit om als bestuur ook toekomstbestendig te zijn. Dus een cultuur die sterk, flexibel en veerkrachtig is voor bestaande opgaven en onverwachte ontwikkelingen. Verkregen op 8 februari 2017 van:

<https://www.gemeentenvandetoekomst.nl/themas/>

Naast de geraadpleegde bron op het internet, zijn bij het interview met de provincie en waterschappen nog een aantal belangen en behoeften vanuit het Rijk naar voren gekomen:

Politiek/bestuurlijk

- ☐⁴ overeind houden van de principes die onder de stelselherziening (Omgevingswet) zitten.

Organiseren

- ☐¹ overeind houden van de principes die onder de stelselherziening (Omgevingswet) zitten
- ☐⁵ mogelijk maken dat iedereen met de Omgevingswet kan werken door te faciliteren;
- ☐² naast lokaal, meer regionaal organiseren (zie ook Omgevingswet);
- ☐⁶ meer regionaal organiseren (zie ook Omgevingswet).

Organisatie

- ☐¹ overeind houden van de principes die onder de stelselherziening (Omgevingswet) zitten

⁴ Bron: interview provincie Noord-Brabant

⁵ Bron: interview waterschap De Dommel

⁶ Bron: interview waterschap Aa en Maas

Provincie

Politiek/bestuurlijk

- ☐¹ “veerkrachtig bestuur”, toekomst vast;
- ☐¹ ambitie van een ruimtelijk domein als één overheid (gelijkenis met het economisch en sociaal domein);
- ☐¹ de versterking van de bestuurlijke randvoorwaarden betreft veiligheid, gezondheid en duurzaamheid;
- ☐¹ bestuurlijk organiseren, dat de gemeenschappen kracht kunnen vinden in hun eigen identiteit maar ook aangesloten zijn op het grotere geheel;
- ☐¹ maatvoering van de gemeente, waarin alle gemeenschappen aansluiting houden bij de politieke processen.

Organiseren

- ☐¹ het doel van maatschappelijke opgaven benaderen vanuit een gezamenlijke overheid;
- ☐¹ problemen bovenlokaal gezamenlijk aanpakken;
- ☐¹ schaalgrootte van samenwerking tussen gemeenten, afgestemd op de ruimtelijke schaal waarop het belang speelt;
- ☐¹ samenspel tussen provincie en gemeente voor een kwalitatief omgevingsplan (voorheen bestemmingsplan);
- ☐² afstemming tussen provincie en gemeente hoe op een slimme manier organiseren;
- ☐² een goede manier van organiseren bij de gemeente.

Organisatie

- ☐¹ toerusten van de gemeente met als eindbeeld, eerste overheid op het ruimtelijk domein;
- ☐¹ voldoende kwaliteit voor de uitvoering van het beleid;
- ☐¹ als organisatie voldoende toegerust zijn voor de toekomst;
- ☐¹ heel zelfbewuste eerste overheden, die ruimte alloceren via het bestemmingsplan.

¹ Bron: interview provincie Noord-Brabant

² Bron: interview waterschap De Dommel

³ Bron: interview waterschap Aa en Maas

Waterschappen

Politiek/bestuurlijk

- ☐² goede relatie met de gemeente bestuurlijk en ambtelijk;
- ☐³ in stand houden goede contacten ambtelijk en bestuurlijk;
- ☐³ een evenwichtige balans tussen publiek belang en intrinsiek belang van de omgeving zelf;
- ☐³ bilateraal overleg waterschappen Aa en Maas en Dommel met de gemeente;

Organiseren

- ☐² slim organiseren niet op inhoud maar proces;
- ☐² afstemming om de samenwerking van de invoering te bewerkstelligen;
- ☐² borging om het waterschap aan de voorzijde van het proces te betrekken bij de invoering (voorbeeld: opstellen omgevingsplan) en uitvoering (voorbeeld: initiatief) Omgevingswet;
- ☐² organiseren benadert vanuit het watersysteem en daarmee de schaal waarop het waterschap werkt (stroomgebieden), grotere efficiency op dit vlak;
- ☐² uitwisseling van informatie en ontwikkelingen in twee richtingen tussen waterschap en gemeente;
- ☐² indien problematiek gemeente overstijgend is, dit regiowijds aanpakken;
- ☐² één loket voor de burger en de integraliteit daarachter organiseren;
- ☐³ regionaal organiseren maakt het eenvoudiger voor regionaal georganiseerd waterschap;
- ☐³ te hoog opschalen organisatie, leidt tot gevaar dat de kennis van het gebied verwatert!;
- ☐³ behoefte om op het gebied van de waterketen meer regionaal te oriënteren door bijvoorbeeld subregionale samenwerking met gemeenten;
- ☐³ de contacten, zorgen dat het netwerk compleet is;
- ☐³ borging betrokkenheid aan de voorzijde van het waterschap in het proces;
- ☐³ procesmatig goede borging van onderlinge afstemming tussen waterschap en gemeente;
- ☐³ wederzijdse afhankelijkheid van elkaars digitale informatie;
- ☐³ in de basis komt de behoefte neer op kennis uitwisselen, afstemmen en samenwerken;
- ☐³ de kennis borgen in een organisatiestructuur over alle betrokken organisaties heen.

Organisatie

- ☐² waterschap geen eigenstandige bevoegdheid in de ruimtelijke ordening;
- ☐² waterschap wel eigenstandige positie in het ruimtelijk domein;
- ☐² goede relatie met de gemeente bestuurlijk en ambtelijk;
- ☐² kennisbron op het gebied van oppervlakte en afvalwater voor de gemeente;
- ☐² naast het lokale ook het regiobewustzijn van de gemeente;
- ☐³ goede kwaliteit en capaciteit als gemeentelijke organisatie voor de taken en eigen initiatieven van de gemeente;
- ☐³ regionaal van belang voor de totale samenhang tussen gebieden;
- ☐³ lokaal is van belang, lokale kennis van het gebied (eigenschappen) en de mensen (communicatie);
- ☐³ contacten, netwerk tussen de mensen ambtelijk;
- ☐³ actueel blijven in regelingen en kennis;
- ☐³ benutten wederzijdse kennis tussen het waterschap en de gemeente;
- ☐³ in stand houden goede contacten ambtelijk en bestuurlijk.

² Bron: interview waterschap De Dommel

³ Bron: interview waterschap Aa en Maas

Omgevingsdienst

Politiek/bestuurlijk

- ☐ ⁷ investeren in voorlichting aan de gemeenteraad die op afstand staat van de omgevingsdienst wat moet leiden tot meer vertrouwen in de omgevingsdienst;
- ☐ ⁴ goede positionering opdrachtgeversrol en eigenaarsrol vanuit de gemeente (welke rol hoort bij welke situatie);
- ☐ ⁴ een organisatie omvang, afgestemd op een stabiel basispakket aan te verlenen diensten;
- ☐ ⁴ een level playing field (LPF), dus gelijke monniken, gelijke kappen en de objectieve rol van de omgevingsdienst. Het moet niet uitmaken waar dit bepaald type bedrijf staat;
- ☐ ⁴ bepaalde mate van autonomie voor een verhoogde efficiency bedrijfsvoering;
- ☐ ⁴ objectiviteit, onafhankelijkheid waarmee meer kwaliteit bij de VTH voor milieu.

Organiseren

- ☐ ⁴ innemen eigen positie als gemeenschappelijke regeling om voortbestaan te borgen;
- ☐ ⁴ procesmatige borging van onderlinge afstemming tussen omgevingsdienst en gemeente;
- ☐ ⁴ in de basis uitvoeren van alle taken van het domein vergunningen, toezicht en handhaving (VTH) op milieugebied, waarbij met voorkeur inclusief de mandatering;
- ☐ ⁴ objectiviteit, onafhankelijkheid waarmee meer kwaliteit bij de VTH voor milieu;
- ☐ ⁴ beschouwd als een afdeling van de gemeentelijke organisatie;
- ☐ ⁴ vanzelfsprekende partner/'afdeling' (gemeenten, provincie) zijn op alles van het domein Vergunning Toezicht en Handhaving. Primair op het terrein van milieu (de basistaken);
- ☐ ⁴ bepaalde mate van autonomie voor een verhoogde efficiency bedrijfsvoering;
- ☐ ⁴ goede positionering opdrachtgeversrol en eigenaarsrol vanuit de gemeente (welke rol hoort bij welke situatie);
- ☐ ⁴ een level playing field (LPF), dus gelijke monniken, gelijke kappen en de objectieve rol van de omgevingsdienst. Het moet niet uitmaken waar dit bepaald type bedrijf staat;
- ☐ ⁴ objectiviteit, onafhankelijkheid waarmee meer kwaliteit bij de VTH voor milieu.

Organisatie

- ☐ ⁴ innemen positie als gemeenschappelijke regeling om voortbestaan te borgen;
- ☐ ⁴ wens om expansiegebied te vergroten naar bouwen en losse projecten in relatie tot het borgen van het voortbestaan van het omgevingsdienst;
- ☐ ⁴ in de basis uitvoeren van alle taken van het domein vergunningen, toezicht en handhaving (VTH) op milieugebied, waarbij met voorkeur inclusief de mandatering;
- ☐ ⁴ beschouwd als een afdeling van de gemeentelijke organisatie;
- ☐ ⁴ kennisbron voor advies bij initiatieven en bij beleidsontwikkeling;
- ☐ ⁴ vanzelfsprekende partner/'afdeling' (gemeenten, provincie) zijn op alles van het domein Vergunning Toezicht en Handhaving. Primair op het terrein van milieu (de basistaken);
- ☐ ⁴ goede positionering opdrachtgeversrol en eigenaarsrol vanuit de gemeente (welke rol hoort bij welke situatie);
- ☐ ⁴ een organisatie omvang, afgestemd op een stabiel basispakket aan te verlenen diensten;
- ☐ ⁴ bepaalde mate van autonomie voor een verhoogde efficiency bedrijfsvoering;
- ☐ ⁴ objectiviteit, onafhankelijkheid waarmee meer kwaliteit bij de VTH voor milieu;

⁷ Bron: interview Omgevingsdienst Zuid Oost Brabant (ODZOB)

Bijlage 2.4 Informatie belangen/behoefte intern (bron: interviews intern)

Leeswijzer

De onderstaande onderzoeksresultaten bieden inzicht wat de behoeften binnen de gemeentelijke organisatie zijn om als medewerkers mee te kunnen in een organisatieverandering. De informatie is verkregen door het afnemen van interviews bij binnen de gemeente Someren. Hierbij zijn groepen samengesteld waar raakvlakken liggen tussen de invoering Omgevingswet en de betreffende vakdisciplines. De informatie met dezelfde strekking is 'gebundeld'. Hiernaast is de bron vermeld waar de informatie vandaan komt. De weergave van de bron heeft de volgende opbouw:

1^e letter: P = provincie, W = waterschap, O = omgevingsdienst

2^e letter: B = bestuurder, D = directie, P = projectleider

Nummer: extra toevoeging voor verbetering leesbaarheid bron.

Daarbij is de volgende bronvermelding aangehouden:

☐ ^{OW+GB}	Bron: interview openbare werken en gebouwenbeheer
☐ ^D	Bron: interview dienstverlening
☐ ^V	Bron: interview vergunningen
☐ ^J	Bron: interview juridische medewerkers
☐ ^{RO}	Bron: interview beleid ruimtelijke ordening
☐ ^{Digi}	Bron: interview informatiebeheer
☐ ^{M1}	Bron: interview 3 leden management
☐ ^{M2}	Bron: interview 3 leden management
☐ ^{College}	Bron: interview college

- ☐^{M1} voorafgaand aan de verandering, goed inzichtelijk maken van waar hebben we het over
- ☐^{M1} een goed beeld aan de voorkant. Dit maakt het makkelijk om de verandering goed te organiseren en in te voeren
- ☐^{M1} eerst een beeld van, waar hebben we het over, wat komt er op ons af en hoe moet het geregeld worden
- ☐^{M2} verwoorden van de ambitie wat de gemeente Someren wil met de Omgevingswet;
- ☐^{M2} bestuur en management voorafgaand aan de verandering duidelijkheid geven over de kant die men op wil. Vervolgens mogen de medewerkers nadenken over hoe dit te doen
- ☐^{M1} inhoudelijk duidelijkheid, omdat je anders niet weet waar je het proces op moet inrichten
- ☐^{College} helderheid en duidelijkheid voor alle partijen, de focus wat er precies moet gebeuren
- ☐^D een heldere visie wat de gemeente met de wet wil
- ☐^V een duidelijke visie
- ☐^{Digi} voor alle medewerkers duidelijkheid over wat de bedoeling is
- ☐^{RO} duidelijkheid over het start en eindpunt van de transformatie
- ☐^{College} mijlpalen zetten waar je ook de raad in kent, zodat het verankerd is
- ☐^{College} een krachtige project- en procesleider, waar iedereen vertrouwen in heeft. Een persoon die heel goed met de verschillende belangen om kan gaan
- ☐^D bewustzijn bij de bestuurder van de afhankelijkheid en samenwerking met andere partijen

- ☐College wees realistisch qua doelstellingen en zorg daarbij voor het goed managen van de verwachtingen
- ☐V duidelijke sturing vanuit het management
- ☐V een goede formulering van opdrachten
- ☐V geef als management en bestuur het goede voorbeeld. Doe wat je zegt en zeg wat je doet
- ☐J luisteren naar de medewerker en laten zien dat er iets mee gedaan wordt
- ☐V geen ontwijkend gedrag bij een verandering door van buitenaf iemand in te huren, die ervoor moet zorgen voor een soepeler verloop van de verandering
- ☐V houd het personeelbestand op orde

- ☐M1 organiseren en gericht kijken wat dit van de organisatie van de gemeente Someren vraagt
- ☐R0 het veranderingsproces zodanig organiseren dat de betrokkenen het ook als leuk kunnen ervaren
- ☐M1 inzicht in onder andere de taken, rollen en processen die er spelen rondom de Omgevingswet
- ☐M2 in een heel vroeg stadium de mensen zelf erbij betrekken. Dit om de verandering mee te laten beleven
- ☐M2 faciliteren van de medewerkers in hun verantwoordelijkheden en bevoegdheden op een gepaste manier, om ze binnen de geest van de Omgevingswet te kunnen laten werken. Dit om de invoering en uitvoering van de Omgevingswet tot een succes maken;

- ☐OW+GB een platte organisatiestructuur om gemakkelijk buiten de organisatie te communiceren Een platte organisatie zorgt ervoor dat de verantwoordelijkheden laag in de organisatie liggen, waardoor er snel besloten en geschakeld kan worden
- ☐OW+GB organisatie waar de medewerkers elkaar gemakkelijk vinden en waarin vooral geen "koninkrijkjes" ontstaan, maar vooral om veel kennis te delen en kennis te vragen
- ☐OW+GB duidelijkheid en overzicht (structuren), om als vakspecialist nog beter over je eigen vakgebied heen te kunnen kijken. Zo weet je als medewerker, wie je waarbij moet betrekken (medewerkers en instanties)
- ☐OW+GB duidelijke kaders over wie wat doet en wie waarvoor verantwoordelijk is, zodat je weet met wie je in overleg moet
- ☐J het stimuleren dat mensen elkaar actief opzoeken en elkaar erbij betrekken
- ☐J geen werkgroepjes, maar mensen op momenten erbij halen vanuit de expertise

- ☐OW+GB informatie over waar de kennis ligt over de Omgevingswet die relevant is om op je eigen vakgebied mee te groeien bij de invoering en uitvoering van de Omgevingswet
- ☐J faciliteren in voorzieningen voor het inlezen en bekend raken met de Omgevingswet
- ☐Digi organiseren beschikbaarheid informatie bij medewerker vanuit zijn/haar vakgebied

- ☐OW+GB op een persoonlijke wijze de medewerkers informeren wat de invoering en uitvoering van de Omgevingswet voor hen betekent
- ☐J de verandering toelichten in direct contact met de medewerkers
- ☐J ruimte en gelegenheid bieden om vragen te stellen of de onvrede te uiten
- ☐J inzicht bij de medewerker wat de invoering van de Omgevingswet voor hem betekent
- ☐OW+GB duidelijkheid wat de positie en rol van de medewerkers is vanuit de vakdiscipline ten opzichte van het invoeringsproces voor de Omgevingswet

- ☐^D de positie van de medewerker in het totale veld en in welke mate deze een rol speelt bij de invoering van de Omgevingswet
- ☐^J informeer waarom iets op een bepaalde manier moet plaatsvinden
- ☐^{Digi} duidelijkheid: wat houdt het in, wat heb je ermee te maken, wat gaat het van je vragen
- ☐^{Digi} op voorhand duidelijkheid in welke mate medewerker een speler is bij de invoering
- ☐^{Digi} duidelijkheid wat er van de medewerker wordt gevraagd

- ☐^{OW+GB} tijd en ruimte voor overleg en sparren, om buiten je eigen gedachten te komen
- ☐^J reserveren van voldoende tijd
- ☐^V zorg dat mensen taakvolwassen zijn, dat ze de taak of klus ook aan kunnen
- ☐^{RO} aandacht voor de mensen die niet in staat zijn hun nieuwe functie eigen te maken of zich daar niet prettig bij voelen

- ☐^{OW+GB} informeer de medewerkers voldoende. Informeer ook als er geen ontwikkelingen zijn
- ☐^D veelvuldige terugkoppeling over de ontwikkelingen, ook als er niets gebeurt
- ☐^{RO} regelmatige terugkoppeling, ook als er tussentijds geen ontwikkelingen zijn
- ☐^{Digi} duidelijkheid dat er nog informatie ontbreekt en pas in een later stadium bekend is

- ☐^{OW+GB} neem de medewerkers mee met de uitrol bij de invoering van de Omgevingswet
- ☐^D goede communicatie richting de medewerkers om de medewerkers actief bij het veranderingsproces te blijven betrekken
- ☐^{RO} informatiesessies over wat er gaat veranderen en hoe we daarmee omgaan
- ☐^{RO} de medewerkers meenemen en betrekken bij de verandering
- ☐^J een goede informatievoorziening, zodat mensen mee kunnen groeien met de verandering
- ☐^{Digi} voorlichting dat medewerker het belang begrijpt om de gevraagde de dingen te doen
- ☐^{Digi} voorkomen dat de medewerker als uitvoerende geconfronteerd wordt met alles wat in het voortraject (de invoering) bedacht is

- ☐^{OW+GB} kijk naar de kernkwaliteiten van eigen mensen en zet ze in op die werkzaamheden waar ze goed in zijn
- ☐^V maak gebruik van de kennis en expertise in de eigen organisatie
- ☐^V vertrouwen in de kennis en de vaardigheden van de medewerker en straal dit uit
- ☐^{RO} inzetten van de kwaliteit van de personen waar ze goed in zijn
- ☐^J zet de medewerkers in bij de verandering, zij zijn de specialisten
- ☐^{Digi} vanuit de eigen praktijk en behoeften voldoende inbreng om bij de uitvoering op een prettige wijze het werk uit te kunnen voeren

- ☐^{RO} tijd, ruimte en mogelijkheden om de kennis en vaardigheden eigen te maken
- ☐^D ruimte, om kennis op peil te brengen en te houden
- ☐^D ruimte om zich te ontplooiën in de bredere zin dan alleen kennis
- ☐^J faciliteren in de vorm van opleidingen, cursussen
- ☐^{Digi} het bieden van tijd, ruimte en opleiding

Bijlage 3 Organisatie gemeente Someren per 1 januari 2016

001	Kostenplaatsen budgetverantwoordelijke
-- 0100	Bestuur
-- 0100_0160	Raadsgriffier
-- 0400	Gemeentesecretaris
-- 0400_0000	Gemeentesecretaris
-- SECR	Secretaris
-- 0400_0500	Afdeling Bedrijfsvoering
-- BV-HFD	BV/Afdelingshoofd
-- BV-SECR	Team Secretariaat
-- BV-COM	Team Communicatie
-- BV-DIV	Team DIV
-- BV-FAC	Team Facilitair
-- BV-FBA	Team Financieel Beleid & Advies
-- BV-FA	Team Financiële Administratie
-- BV-PBA	Team P&O Beleid & Advies
-- BV-PSA	Team P&O Administratie
-- BV-JAK	Team Juridisch Advies & Kwaliteitszorg
-- BV-PC	Team P&C
-- BV-IA	Accountmanagement I&A
-- BV-INK	Accountmanagement Inkoop
-- BV-BEL	Accountmanagement Belastingen
-- 0400_0600	Afdeling Beleid
-- BL-HFD	BL/Afdelingshoofd
-- BL-MO	Team Maatschappelijke Ontwikkeling
-- BL-OV	Team Orde en Veiligheid
-- BL-VROM	Team VROM
-- BL-SZ	Accountmanagement SoZa/WMO
-- BL-ODZOB	Accountmanagement ODZOB
-- 0400_0700	Afdeling Beheer en Uitvoering
-- BU-HFD	BU/Afdelingshoofd
-- BU-OW	Team Openbare Werken
-- BU-HH	Team Handhaving
-- BU-VB	Team Vastgoed Beheer
-- BU-SP	Team Sport
-- BU-UDAS	Accountmanagement UDAS
-- 0400_0900	Afdeling Dienstverlening
-- DV-HFD	DV/Afdelingshoofd
-- DV-VG	Team Vergunningen
-- DV-PZ	Team Publiekszaken
-- DV-KCC	Team KCC

Bron: Afdeling Bedrijfsvoering: Team P&O Beleid en Advies en team P&C

Bijlage 4 Analyse informatie

Leeswijzer

Om tot de analyse te komen wat moet leiden tot de resultaten voor dit onderzoek is eerst een hoeveelheid informatie afzonderlijk geanalyseerd. Het gaat hier om de informatie over de actuele kernwaarden versus gewenste kernwaarden in de huidige organisatie (bijlage 4.1a) en het comprimeren van informatie van gelijke strekking over de impact van de Omgevingswet voor de 7-S aspecten en de thema's financiën, juridisch en bestuurlijk (bijlage 4.1b).

De gecomprimeerde informatie is het basismateriaal voor de analyse waarbij impact van de Omgevingswet weggezet wordt tegen de informatie over de huidige organisatie (bijlage 4.2a). De gecomprimeerde informatie van de thema's financiën, juridisch en bestuurlijk zijn opgenomen in bijlage 4.2b. Verder is de informatie bij elkaar gebracht over de belangen/behoefte extern (bijlage 4.3) en intern (bijlage 4.4) om te analyseren welke invloed deze hebben op het invoeringsproces Omgevingswet. De resultaten van de analyses zijn in de rapportage (hoofdstuk 4) verwerkt.

Bijlage 4.1a cultuur/gezamenlijke waarden huidige organisatie

De informatie uit bijlage 2.1 over de 'actuele kernwaarden' is in een tabel weggezet tegen de gewenste kernwaarden' binnen de organisatie. Deze opzet in tabelvorm maakt een analyse mogelijk, om inzicht te krijgen in hoe de actuele kernwaarden zich verhouden met de gewenste kernwaarden voor de organisatie. Een leeg vak betekent dat er over dat onderwerp geen informatie is opgehaald. Boven de tabel is aangegeven waar de informatie uit herleid is.

gewenste kernwaarden (<i>kadernota 2013 +aanvulling 2017</i>)	actuele kernwaarden (<i>interviews intern</i>)
de burger centraal stellen bij een initiatief en van daaruit kijken wat mogelijk is bij een vraagstuk. Niet strak toetsen op de regels	dienstbaarheid burger
samenwerking met alle betrokken partijen	collegialiteit, kwaliteit.
regie waar dit aansluit bij de doelstellingen, professionaliteit, ontwikkelingsgericht en flexibiliteit, de burgers centraal. niet in regie wanneer we maatwerk belangrijk vinden of zelf doen positiever is m.b.t. de dienstverlening aan de burger	(geen informatie uit het interview)
vertrouwen in en maximale ruimte voor de burger. Bij overtreding van afspraken handhaven	cultuur uitvoering, vergunningen en handhaving stevig grip op initiatieven. cultuur dienstverlening, beleid en management meer los laten bij initiatieven.
flexibele en open houding voor verandering	loyaliteit, zelfstandigheid

De overeenkomsten liggen bij de kernwaarden 'de burger centraal stellen bij een initiatief' en 'een flexibele en open houding voor verandering'. Verder verschillen de actuele kernwaarden met die vanuit de kadernota.

Bijlage 4.1b Vergelijking informatie 'impact Omgevingswet' (nieuwe organisatie)

De onderzoeksinformatie uit bijlage 2 is in deze bijlage in tabelvorm bij elkaar gebracht. De informatie is verwerkt naar de organisatieaspecten van het 7 S-model aangevuld met de drie thema's financiën, juridisch en bestuurlijk. Informatie met dezelfde strekking is bij elkaar geplaatst. Een leeg vak in de tabel betekent dat er over dat onderwerp geen informatie is opgehaald.

Herkomst informatie

Alle informatie is voorzien van een aanduiding die verwijst naar de bronvermelding. De volgende aanduidingen verwijzen naar de volgende bronnen:

Landelijk:

- KING (2013) *Omgevingswet: Onderzoek naar impact voor gemeenten* Versie 1.0.
Verkregen op 17 december 2016, via <https://www.kinggemeenten.nl/sites/king/files/Eindrapport-IOW.pdf>
- KING, Rijkswaterstaat, Royal Haskoning (2015). *Tweede verkennend onderzoek naar de impact van de Omgevingswet*.
Verkregen op 22 december 2016, via http://www.ipo.nl/files/9714/4853/0927/Eindrapport_verkennende_impactanalyse.pdf
- brief van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten van 24 mei 2016 met als onderwerp 'Financieel akkoord en andere ontwikkelingen Omgevingswet' Verkregen op 17 februari 2017, via https://vng.nl/files/vng/brieven/2016/20160524_ledenbrief_financieel-akkoord-en-andere-ontwikkelingen-omgevingswet.pdf (bijlage 2.2a).

Regionaal:

- Informatie verkregen via interviews met provincie Noord-Brabant, waterschap Aa en Maas, waterschap de Dommel en omgevingsdienst Zuidoost Brabant. Inzicht in de individuele bron van informatie, is terug te vinden bij de onderzoeksresultaten in (bijlage 2.2b).

Lokaal:

- Informatie verkregen via interviews met college van burgemeester en wethouders, management en groepjes medewerkers van de gemeente Someren. Inzicht in groep als bron van informatie, is terug te vinden bij de onderzoeksresultaten in (bijlage 2.2c).
- Strategische visie 2006 van de gemeente Someren (beleidsstuk);
- Coalitieprogramma 2010 – 2014
- Kadernota organisatie en personeel november 2013 (+ aanvulling 2017)

Cultuur/gezamenlijke waarden		
Landelijk	Regionaal	Lokaal
• Verwachting: forse investering in een cultuurverandering (80%) ten opzichte van de inspanning op de wet (20%) • een cultuuromslag van de medewerkers, vraagt meer tijd dan de invoering van de Omgevingswet • De snelheid van cultuuromslag is onduidelijk	• een cultuurverandering binnen en tussen organisaties door de integrale rolverdeling, het integraal en pro-actief werken, waarbij iedere belanghebbende participeert	• een open cultuur door het meenemen van mensen in de verandering waar mensen hun mening geven, hun gevoelens delen en respect hebben door goed naar elkaar te luisteren • open minded en positieve houding voor verandering en veranderingsgezindheid • zelf verantwoordelijkheid nemen om actief je behoeften te uitten en de verandering eigen te maken • zelf bedenken wat je kunt doen om de verandering te realiseren. Bij weerstand de negatieve energie bij weerstand ombuigen naar inzet voor verandering • vaker tijd maken als iemand ergens mee komt, discipline om die tijd ook te claimen
• vanaf de voorkant van een initiatief, inzet van medewerkers met kennis en die het oplossingsgericht denken beheersen	• in een zo vroeg mogelijk stadium zo goed mogelijk communiceren met de buitenwereld met een brede inzet om mee te denken bij initiatieven en af te stemmen op plan- en uitvoeringsniveau • met een brede blik een actieve uitwisseling van kennis • met de burger organiseren op de plekken waar het om gaat vanuit de houding ja mits in plaats van nee tenzij	• open-minded door een initiatief meer vanuit de intentie dan strakke regels te benaderen
• integrale benadering bij kaderstelling, beleid, uitvoering, samenspel interne organisatie,	• de transitie Omgevingswet kan alleen in een samenspel tussen overheidsinstanties vanuit	• meer bewustwording van integraal werken op het niveau van de medewerker, management

Cultuur/gezamenlijke waarden		
Landelijk	Regionaal	Lokaal
initiatiefnemers, overheden, gemeenschappelijke regelingen e.d. (integraal werken)	eigen rol, taak en verantwoordelijkheid en gezamenlijk zoeken naar de gedeelde belangen en waarden • kunnen volgen van en begrip hebben voor elkaars belangen bij de brede belangenafweging • integrale aanpak door oog te hebben voor de belangen van de gebruiker, zicht op ieders belangen en bevoegdheden, afstemming over de mogelijke bevoegdheden en het tegen elkaar afwegen van alle belangen	en bestuur door breder open staan voor andere zaken, dan alleen zaken die de eigen gemeente raken • coördinerende rol (beleids mensen, uitvoering, management en het bestuur) om alle partijen bij elkaar te krijgen en met begrip voor elkaars visie als gezamenlijke overheid gelijkwaardig kijken hoe het algemeen belang te dienen
• verschuiving van minder vergunningverlening naar meer toezicht en handhaving		
	• als provincie gemeenten de ruimte geven en niet duwen om in de plaats van de gemeenten te treden om een aantal allocatiebesluiten te nemen	
	• pro-actieve houding gemeente bij de invoering	

Strategie		
Landelijk	Regionaal	Lokaal (beleidsstukken)
Missie		
uit het onderzoek geen informatie, over wat de missie <u>van de organisatie</u> afgestemd op de Omgevingswet zou kunnen zijn	uit het onderzoek is geen informatie, over wat de missie <u>van de organisatie</u> afgestemd op de Omgevingswet zou kunnen zijn	missies die relaties hebben met de invoering van de Omgevingswet bij de gemeente: <u>missie gemeente Someren</u> "behoud van lokale identiteit – een vitale, bruisende plattelandsgemeente in de Peel" <u>missie organisatie Someren</u> een krachtige en zelfstandige gemeente die het belang van zijn burgers centraal stelt"
• Visie		
- de Omgevingswet is onderdeel van een maatschappelijke trend waarbij steeds meer aan de samenleving wordt overgelaten, dat er door gemeenten in ketens wordt samengewerkt en dat informatie centraal, voor iedereen toegankelijk - de wet past in de visie van een organisatieontwikkeling bij de gemeente en de rol van haar medewerkers	een ruimtelijk domein van één overheid voor het dienen van het publiek belang wat dicht bij de burger staat met als gemeente als eerste overheid	visies die relaties hebben met de invoering van de Omgevingswet bij de gemeente: <u>visie gemeente Someren</u> groei - boven de autonome groei (woningbouw), inrichting - bevorderen recreatieve bedrijvigheid, werk – nieuwe economische dragers vinden voor het buitengebied, voorzieningen – elke kern een minimum qua voorzieningen <u>visie organisatie Someren:</u> samenwerking met andere instanties, rol als regisseur en dienstverlening richting de burger, regie waar dit aansluit bij de doelstellingen, professionaliteit, ontwikkelingsgericht en flexibiliteit, de burgers centraal. Niet in regie wanneer we maatwerk belangrijk vinden of zelf doen positiever is m.b.t. de dienstverlening aan de burger

Strategie		
Landelijk	Regionaal	Lokaal (interviews)
Rol/taken		
als bevoegd gezag organiseren 'invoeren van de Omgevingswet' door herschikking van taken en processen	trekker om op een slimme manier de invoering van de Omgevingswet te organiseren	de gemeente is primaathouder waar het zwaartepunt van de transitie ligt en heeft daarmee de cruciale rol als trekker bij de invoering
toename verantwoordelijkheid als bevoegd gezag door faciliteren	regierol bij zowel de invoering als uitvoering waarbij het vroegtijdig actief benaderen van andere partijen	
toename verantwoordelijkheid als bevoegd gezag door faciliteren belanghebbenden/ initiatiefnemers en meer integrale afweging binnen een bandbreedte van aanscherping of verruiming van het wettelijke beschermingsniveau	dienen van het algemeen belang door continue alle belangen integraal ten opzichte van elkaar af te wegen	
opstellen omgevingsvisie en -plan conform eisen Omgevingswet	- hele stevige overheid die de uiteindelijke allocatie van de ruimte regelt door het opstellen van hele goede bestemmingsplannen (omgevingsplan); - opstellen en implementatie van een integrale omgevingsvisie en omgevingsplan: - gemeentelijk beleid integreren en afwegen tot een samenhangend beleid - zichtbaar borgen van door het Rijk en de provincie aangedragen visie; - vanuit integrale samenwerking	rol gemeente is het transformeren bestemmingsplan naar omgevingsplan

Strategie		
Landelijk	Regionaal	Lokaal (interviews)
Rol/taken		
regierol als spin in het web naar alle belanghebbenden voor de kwaliteit leefomgeving		- regierol bij de uitvoering indien ruimtelijk initiatief betrekking heeft op gemeentelijke grondgebied tenzij er zaken zijn waarvan de bevoegdheid hogerop (provincie, rijk) ligt: - in de vorm van een meer trekkende, initiërende en coördinerende rol tussen de initiatiefnemers en de overige instanties, - zorgdragen dat alle benodigde informatie bij elkaar komt. Bij de gemeente vindt de belangenafweging plaats over het initiatief - faciliteren naar burgers, inwoners en bedrijven
loketfunctie dat op basis van het totaalbeeld van alle lopende zaken als frontoffice faciliteert in advies en meedenkt met de initiatiefnemers	het eerste loket, als voorportaal naar de burger	de gemeente heeft een loketfunctie (ingang) als eerste aanspreekpunt voor de burger, waarbij onderscheid tussen ingang en intake. Een casemanager beoordeelt of de gemeente of een ander openbaar bestuur bevoegd gezag is. Indien gemeente bevoegd gezag, dan doet deze de regie en neemt het initiatief in behandeling (de intake)
bij de invulling van de afwegingsruimte een hogere prioritering voor het effect op en de inzet van toezicht en handhaving		
meer inzet bij planvormingsproces, toezicht en handhaving door verschuiving regelgeving over milieubelastende activiteiten van Rijk naar gemeenten;		de gemeentelijke rol verandert niet bij de uitvoering. De gemeente blijft de wettelijke bevoegdheid die de ruimtelijke ontwikkeling van de gemeente te bepaalt

Strategie		
Landelijk	Regionaal	Lokaal (interviews)
Rol/taken		
niet alle verplichtingen zijn duidelijk door het nog niet definitief zijn van de AMvB's		
		- de gemeente heeft de verantwoordelijkheid om met de invoering van de Omgevingswet samen te lopen in de regio. Het is niet duidelijk wie hierbij de trekkersrol heeft - de vraag is uiteindelijk, wie gaat het overzicht wat voorligt met alle partijen organiseren? Doen we gewoon ons ding als onderdeel binnen de wet of zitten we in de coördinatierol? Dat zal je ergens moeten beleggen
		- Bij de uitvoering is afhankelijk van de bevoegdheid en de taak die je als organisatie hebt, de ene organisatie de trekker en de andere ondersteunend. Je kijkt in welke laag de bevoegdheid ligt en wie je erbij nodig hebt - de verwachting is dat voor 90 van de 100 initiatieven in Someren is en de gemeente daarmee in die gevallen het bevoegd gezag is

Systemen: processen		
Landelijk	Regionaal	Lokaal
- ambitieniveau gemeente is mede bepalend voor haalbaarheid van de focusdatum van januari 2019 - aanpassing processen naar meer gebiedsgericht en integraal beleid	afstemmen en opstellen van werkprocessen op integraliteit intern en extern voor verbetering van de samenwerking	- het omdenken van processen is al een continue proces, dat zich mee ontwikkelt met de maatschappelijke veranderingen - het gaat er om hoe de processen realistisch te benaderen dat de burger ermee gediend is - de veranderingen kunnen leiden tot nieuwe en samenvoeging van processen of inpassing van een bestaand proces - de wet is misschien verandert, maar uiteindelijk lopen er gelijkaardige processen als de WABO. Deze processen moeten verder op elkaar afgestemd worden - vooral impact op de bundeling van processen door de samenvoeging van allerlei wetgeving. Het systeem verandert niet, het is vergelijkbaar met invoering WABO
een gebiedsdekkend integraal omgevingsplan voor de hele fysieke leefomgeving vraagt aanpassingen in het proces		
de kwaliteit van het plan bepaalt de workload in de reguliere processen		
wijziging van processen door de veranderingen bij, en uitbreiding van frontoffice door de Omgevingswet		

Systemen: processen		
Landelijk	Regionaal	Lokaal
meer inzet bij planvormingsproces, toezicht en handhaving door minder taken bij vergunningverlening	het vraagt om andere accenten te leggen bij de processen en disciplines als vergunningverlening, planvorming en het juridische proces	mogelijk wel veranderingen bij toezicht en handhaving. Minder wet- en regelgeving, vraagt de gemeente aan de voor- en achterkant meer te moeten acteren. Voor handhaving moeten keuzes gemaakt worden wat de gemeente gaat controleren
wijziging van processen door de veranderingen bij, en uitbreiding van frontoffice door de Omgevingswet		
verschuivingen van taken binnen en buiten de organisatie leidt tot verandering in processen		- aandachtspunt is hoe de processen zijn geregeld op het scheidsvlak van de eigen organisatie en de andere organisaties - leidt de Omgevingswet tot nieuwe of andere taken voor de gemeente, dan heeft dit invloed op de processen - de processen veranderen om vorm te geven aan de meer integrale samenwerking intern (bijvoorbeeld raakvlakken APV met de Omgevingswet) als extern
in de Omgevingswet is het voornemen verkorting procedures van 26 naar 8 weken voor uitgebreide procedures. Meer afstemming leidt tot spanningsveld doorlooptijd procedures	van individueel naar gezamenlijk aanpakken van cases, waardoor processen meer parallel lopen wat het sneller moet maken en makkelijker voor de burger	bij de processen vraagt het nog meer aandacht voor welke verschillende algemene en sectorale belangen er spelen in het fysiek domein. Dit vraagt op allerlei vlakken informatie uitwisseling en het betrekken van meer partners, waardoor de doorlooptijd onder druk zal komen staan

Systemen: processen		
Landelijk	Regionaal	Lokaal
wijziging van processen door de veranderingen bij, en uitbreiding van frontoffice door de Omgevingswet		
gebiedsgericht en integraal beleid vraagt één zelfde informatiepositie voor iedereen en herschikking van taken en processen;		
invulling van alle processen is lastig door het nog niet definitief zijn van de AMvB's		
	processen digitaal oplossen (frontoffice, backoffice)	
		- naar verwachting zijn er een beperkt aantal proceswijzigingen: - de organisatieprocessen zijn zo neergezet om ontwikkelingen als een Omgevingswet een goede plek te kunnen geven. Zo niet dan leidt dit tot aanpassing van de processen - het proces is nu in het Omgevingsloket Online (OLO) verwerkt - bij de dienstverlening is de gemeente gepositioneerd als ingang voor de burger. De wijze waarop de ingang verschilt zoals via OLO, telefonie, website e.d. - verwacht wordt dat processen bij de omgevingsvergunningen niet zo veel veranderen

De inhoudelijke aandachtspunten in relatie tot de digitaliseren staan bij de onderzoeksresultaten in bijlage 2.2a en 2.2c (apart vermeld). De focus van het onderzoek is op het proces hoe de invoering van de Omgevingswet te organiseren en de reden om de inhoudelijke aandachtspunten bij dit onderzoek verder buiten beschouwing te laten.

Systemen: digitaal		
Landelijk	Regionaal	Lokaal
tussen 2018 en 2024 is het digitale stelsel nog in ontwikkeling		- het vraagt van de organisatie continue de doorkijk van, wat komt er aan en hoe kunnen we dit digitaal voor blijven - het vraagt tijd en stapsgewijze invoering, om integratie van alle data mogelijk te maken
kwalitatieve en éénduidige informatie-uitwisseling tussen overheden en ketenpartners, afgestemd op de ontwikkeling van de Omgevingswet	het vraagt de koppeling tussen het waterschap met de gemeentelijke systemen	organiseren van de digitale informatie en informatiestromen via het digitale net, om bij de uitvoering van de Omgevingswet ermee te kunnen werken
afstemming en standaardisatie van werkprocessen en planprocedures naar nieuwe instrumenten Omgevingswet tussen overheden en ketenpartners ,waarna vervolgens algehele standaardisatie van ICT	- uitwisseling digitale informatie gemeente versus andere instanties vraagt afstemming - het vraagt afstemming over wie, welke informatie beheert	van belang is om de realisatie van de benodigde instrumenten in gezamenlijkheid te doen. Voorbeeld 'Squit' systeem voor de teams handhaving, vergunningen en de ODZOB
borgen van zaakgericht, plaats en tijdsafhankelijk werken in de lijn van faciliteren belanghebbenden/initiatiefnemers	alles moet ontsloten zijn, zodat iedereen op elk moment kan beschikken over alle relevante informatie	
digitale stelsel leidt tot betere en gelijkwaardige informatiepositie, waardoor meer invloed van buiten de bestuursorganen en meer invloed en andere rol vanuit de media		

Systemen: digitaal		
Landelijk	Regionaal	Lokaal
naast de digitale mogelijkheden blijft loket noodzakelijk, digitale stelsel is momenteel niet burgerproof		
- de Omgevingswet vraagt om informatievoorziening en de interactie in de keten waarbij: - aansluiting op bestaande e-overheidvoorzieningen generieke data infrastructuur en interne processen - op een gestandaardiseerde manier de informatie aan te bieden	- de aan te leveren gegevens moeten compatible zijn voor een landelijk draaiend systeem - het Omgevingsloket (OLO) en Digitale Systeem Omgevingswet (DSO) is via de koepels geregeld en leidt tot het inleveren van een stukje autonomie door het moeten aanpassen en aansluiten op de informatiearchitectuur vanuit het Rijk	- veel digitale veranderingen zijn al bij eerdere aanpassingen in de wetgeving (Wro en WABO) geregeld - de infrastructuur voor een landelijk ontsloten systeem ligt er in zekere zin al: - 'Ruimtelijke plannen' - uitwisseling van basisgegevens moeten digitaal al aansluiten op die van andere instanties - de digitale architectuur bij Someren is vastgesteld conform de KING standaarden, om klaar te zijn voor wat er digitaal van de gemeente wordt gevraagd. De verwachting is dat de overige partner volgens dezelfde standaarden ontsluiten - aansluiting zoeken met het OLO, ontwikkeld bij de invoering van de WABO
	integrale toetsing vraagt efficiency in digitale ontsluiting voor de versnipperde digitale informatie	
		bij het goed digitaal organiseren is de voorgeschiedenis beter te herleiden. Men kan terug traceren wat er allemaal voorafgegaan is

Systemen: digitaal		
Landelijk	Regionaal	Lokaal
		• onze digitale mogelijkheden zijn redelijk toekomst bestendig en we gaan ervan uit dat de invoering van de Omgevingswet niet leidt tot ingrijpende veranderingen hierin: - analoge informatie zal nog digitaal ontsloten moeten worden - de nieuwe werkprocessen zullen digitaal weggezet moeten worden

Structuur:		
Landelijk	Regionaal	Lokaal
• verandering organisatieopzet door mogelijke verschuivingen taken binnen en buiten de organisatie	• als iedereen goed en integraal samenwerkt hoeft dit geen verandering van de organisatie te betekenen • integraliteit vraagt aan de voorkant om procesafweging, wat mogelijk effect heeft op organisatiestructuur	• de vraag is welke organisatievorm de meest efficiënte dienstverlening ondersteunt en stimuleert dat medewerkers met elkaar in gesprek blijven • een organisatievorm is nooit 100% sluitend. De huidige organisatievorm is procesgericht en sluit naar verwachting aan op de taken vanuit de Omgevingswet • huidige organisatievorm is niet toegesneden om meer integraliteit in het fysieke domein te krijgen. Omgevingswet vraagt een organisatievorm, waar de mensen die betrokken zijn bij het fysiek domein, organisatorisch verwantschappen geeft
• verandering organisatieopzet door keuzes in wat zelf, in samenwerking en in opdrachtgeverschap		• de volgende invloeden en keuzes kunnen invloed hebben op de organisatievorm: - is en blijft de gemeente primaathouder; - wat doe je als organisatie zelf en wat zet je buiten de deur - het bundelen van taken op één afdeling - vanuit andere strategische oogpunten keuzes maken omtrent de organisatievorm • mogelijk dat initiatieven een grotere schaal in samenwerking vragen (buurgemeente(n), de regio of gemeenschappelijke regelingen
• verandering organisatieopzet door mogelijke verschuivingen taken binnen en buiten de organisatie		

Structuur:		
Landelijk	Regionaal	Lokaal
	de organisatievorm is dienend aan de werkprocessen en opgave van de Omgevingswet. Dit vraagt veel flexibiliteit als organisatie waar je mensen uitplukt die samen werken	- een organisatiestructuur is ondersteunend om processen te kunnen uitvoeren, daar kun je pas iets van roepen als je weet hoe de processen lopen - de organisatiestructuur heeft de volgende facetten: - een hulpmiddel voor het verdelen van taken - een hiërarchie die zorgdraagt dat het werk ook daadwerkelijk uitgevoerd wordt en verantwoordelijkheden te verdelen - boven een bepaalde hoeveelheid medewerkers heb je structuur nodig, anders wordt de organisatie onbestuurbaar
		bij de dienstverlening is de gemeente gepositioneerd als ingang voor de burger. De wijze waarop de ingang verschilt zoals via OLO, telefonie, website e.d.
verschuivingen binnen de organisatie bij het zoeken van een nieuwe balans tussen de juiste medewerker bij de juiste taak		het specialisme blijft in de persoon ongeacht de plaats in de organisatie. Zet de medewerker binnen de organisatie in, waar zijn kennis en specialisme gevraagd wordt
verandering organisatieopzet door mogelijke verschuivingen taken binnen en buiten de organisatie		
	mogelijk effect op de structuur is de strakke doorlooptijd van het proces afgestemd op vastgestelde wettelijke termijnen	

Stijl intern		
Landelijk	Regionaal	Lokaal
geen informatie vanuit het onderzoek die een direct verband heeft met de stijl	geen informatie vanuit het onderzoek die een direct verband heeft met de stijl	
		commitment tussen de managers, het moet een gezamenlijk project zijn
		- integraal werken met een pro-actieve houding - breder open staan voor andere zaken dan alleen zaken die de eigen gemeente raken - het hele proces voor ogen houden van initiatief tot uitvoering - meer aandacht te besteden aan de integraliteit - meer kijken naar de samenhang bij een activiteit
		- duidelijke visie opstellen met bestuur om richting Omgevingswet duidelijk te maken - zorgdragen dat de mensen begrijpen waarom de verandering nodig is door bij het begin van het proces duidelijkheid over wat houdt het in, wat heb je ermee te maken, wat gaat het van je vragen en wat is er positief aan de Omgevingswet - ook duidelijkheid als er nog informatie ontbreekt en in een later stadium bekend is - meenemen van mensen in de verandering in een sfeer en een omgeving dat ze het 'leuk' vinden om het te gaan doen - een goede formulering van opdrachten naar medewerkers - sturen van ingehuurd mensen middels opdrachtformulering vanuit een duidelijke visie over integraal werken en duurzaamheid van de ruimtelijke leefomgeving

Stijl intern		
Landelijk	Regionaal	Lokaal
		• duidelijke sturing op processen zonder te ver in details te gaan als manager, met een welwillende en kritische blik naar waar de medewerker mee bezig
		• achter de mensen blijven staan en deze ondersteunen. Met respect naar elkaar door goed naar elkaar te luisteren, mensen hun mening en gevoelens laten delen en de kwaliteit van de personen inzetten waar ze goed in zijn
		• faciliteren in mogelijkheden en instrumenten, zodat medewerkers hun werk goed kunnen doen: - opleiding, reserveren van voldoende tijd, ruimte en mogelijkheden om de kennis en vaardigheden eigen te maken - tijd en ruimte claimen voor afstemming en stimuleren dat mensen elkaar actief opzoeken en elkaar erbij betrekken - goede informatievoorziening, zodat mensen mee kunnen groeien met de verandering - informatiesessies over wat er gaat veranderen en hoe we daarmee omgaan - verantwoordelijkheden laag in de organisatie voor het flexibel en snel handelen - duidelijke kaders over wie wat doet en wie waarvoor verantwoordelijk is - organiseren dat de informatie beschikbaar is, die de medewerker nodig voor het inlezen en bekend raken met de Omgevingswet

Stijl extern		
Landelijk	Regionaal	Lokaal
geen informatie vanuit het onderzoek die een direct verband heeft met de stijl	geen informatie vanuit het onderzoek die een direct verband heeft met de stijl	Andere organisaties mogen van de gemeente een heldere visie vragen
		het vraagt vanuit de gemeente om op bovengemeentelijk niveau, op procesniveau een éénduidige rol- en taakverdeling te krijgen met de betrokken instanties
		open staan naar de andere overheden en instanties met wederzijds en respect voor ieders verantwoordelijkheid
		- het goed functioneren vanuit de gedachte van de Omgevingswet vraagt om: - vertrouwen wekken bij de andere partners vanuit op basis van eerdere ervaringen - goede relaties met de andere instanties - een stukje kennis aan inhoud, om iets te kunnen vinden van een extern advies
		- vanuit de gedachte van de Omgevingswet vraagt het van de gemeente: - een actieve houding van de gemeente in het informeren, het coördineren, het integraal werken, adviezen binnen halen en afstemming tussen alle betrokkenen - goede afspraken met andere instanties voor duidelijkheid over hoe zaken af te stemmen en in goede banen te leiden
		als gemeente een multidisciplinair team (andere organisaties) oprichten om periodiek een aantal casussen te bespreken. Specifiek de zwaardere casussen om die ook integraal te kunnen benaderen. Zorgdragen dat de juiste spelers aan tafel zitten en dit faciliteren

Personeel		
Landelijk	Regionaal	Lokaal
	cultuur is een belangrijke zaak die aangepakt moet worden wat van het personeel vraagt nog meer van buiten naar binnen denken	- Algemeen: - de omvang van het aantal vaste medewerkers is van belang voor een gezamenlijke cultuur - over het algemeen is er een minimale omvang aan deskundigen in een proces nodig om op een verantwoorde manier de continuïteit en benodigde kennis te borgen - de verhouding vaste en flexibele medewerkers moet goed zijn om als gemeente zelf veel maatschappelijke ontwikkelingen op te vangen - van belang is dat bij het personeel een variëteit aan gedragskenmerken zit dat elkaar versterkt
de besteden tijd aan initiatieven door medewerkers is mede afhankelijk van de kwaliteit van het omgevingsplan		
- de bestuurlijke doelen/ambitie hebben direct zijn weerslag op de omvang van het aantal medewerkers - het aantal medewerkers bij de gemeente is mede afhankelijk wat zelf te doen en wat extern	- omvang personeel is afhankelijk van: - welke taken zelf blijven doen en wat bij een andere instantie - van hoe de vereiste kennis te verdelen tussen de eigen organisatie en externe instanties	- een hoge ambitie bij de gemeente kan impact hebben op de personele omvang, - de omvang in personeel is afhankelijk van wat doe je zelf en wat zet je buiten de deur - het heel breed toetsen en meer nadruk op zorgvuldige belangenafweging (ontwikkelings-gericht), vraagt extra tijd en mogelijk meer mensen

Personeel		
Landelijk	Regionaal	Lokaal
- de nieuwe wet is weer een aanslag op de medewerker: onderdeel van het nieuwe werken, constante scholing om kwaliteit en professionaliteit op peil te houden - invoering omgevingswet vraagt bovenop het reguliere werk extra tijd van de medewerkers om zich te bekwamen tot het werken met en in de gedachte van de wet		het vraagt een andere rol, taak en competenties bij een aantal van de huidige medewerkers om te handelen vanuit de geest van wet. De organisatie is zover dat het personeel hierin meebuigt
de juiste medewerker bij de juiste taak kan inhouden dat de medewerker op een andere werkplek komt	het vraagt een ander aanstellingsbeleid met flexibele functies. Niet meer aangesteld als een specifiek bepaalde medewerker	- wellicht wat herschikking door verandering in het taakveld en de taakverdeling, dat mogelijk leidt tot een kleine of geen verandering in omvang - het vraagt extra aandacht naar de medewerkers, of die gelukkig zijn in de nieuwe rol of dat hun kwaliteiten beter op een andere plaats kunnen worden ingezet
	er zijn mensen (medewerkers) nodig voor het organiseren van de invoering Omgevingswet	de gedachte is om de invoering van de Omgevingswet zoveel mogelijk met eigen personeel te doen. Bij de huidige medewerkers ligt hiervoor geen ruimte
	- nieuwe functies als proceshandhaver of regievoerder die de verschillende adviezen en belangen probeert te integreren tot één integraal verhaal - zowel generalisten, specialisten als mensen met veldkennis nodig bij zowel de invoering als de uitvoering van de wet	- qua kennis en ervaring kan het mensen met een hoger opleidingsniveau vragen, waarbij het werven bij een kleine gemeente niet aantrekkelijk is voor deze mensen - bij mogelijke casemanagers vraagt dit aandacht hoe om te gaan met invulling hiervan, zoals het mandaat vanuit de gesprekspartner met de hogere overheden

Kennis/vaardigheden		
Landelijk	Regionaal	Lokaal
		de Omgevingswet moet concreet genoeg zijn om in te zetten op gerichte bijscholing
		de eigen medewerkers hebben voldoende capaciteiten om de kennis eigen te maken
		het opleidingsniveau zal over het algemeen niet echt veranderen binnen de organisatie om de wet uit te kunnen voeren
- Scholing op terrein van competenties: - generalisten nodig die integraal en gebiedsgericht denken - huidige bezetting, vaardigheden en competenties eigen maken gericht op participatie	aanvullende competenties als integraal werken, regievoering en beheersing van procesmanagement, zonder dat dit ten koste gaat van de inhoudelijke kennis	- het vraagt de T-ship professional. De specialist (pijler van de T) die ook generalistisch (de dwarsverbinding van de T) moet zijn. Bij een bepaalde vraag krijgt een specialist de regie, die vervolgens de dwarsverbinding maakt met alle deelexpertises of deelvragen die er in een vraagstuk zitten; - de direct en indirect betrokken medewerkers moeten zich bekwamen en kennis op doen (o.a. scholing) op het gevraagde niveau voor de onderdelen in hun werk, die verband hebben met de Omgevingswet
Eigen maken van integraal werken door bewustwording en toepassen		bij personeel dat nog sectoraal werkt heeft het impact om de manier van integraal werken eigen te maken
beheersing van competenties op het terrein van voor regie en opdrachtgeverschap		
competenties als efficiency om korte doorlooptijd procedures te beheersen		

Kennis/vaardigheden		
Landelijk	Regionaal	Lokaal
• bestuurlijke belangen herkennen en zichtbaar integreren in de ambtelijke visie naar de consequentie bij het benutten van de afwegingsruimte • beheersing evenwicht tussen individueel en algemeen belang, zodat de keuze juridisch verantwoord is • uitnodigingsplanologie vraagt om medewerkers die kennis en oplossingsgericht denken beheersen ('ja, mits i.p.v. nee tenzij')		• meer taakvolwassenheid van de collega's in de zin van meer kwaliteit in motivering en creativiteit met betrekking tot de mogelijkheden bij een aanvraag
• inhoudelijk kennis opdoen over de Omgevingswet	• voor iedereen die ergens betrokken is met de Omgevingswet vraagt het om basiskennis over de Omgevingswet	
• scholing/kennis opdoen voor opstellen omgevingsvisie en –plan conform eisen Omgevingswet	medewerkers met een specifieke functie in relatie tot Omgevingswet vraagt om specifieke kennis	
• impact op de borging van efficiency en basiskennis, eigen medewerker versus externe instanties	• zowel generalisten, specialisten als mensen met veldkennis, voor zowel de invoering als de uitvoering van de wet. Het advies is om kennis niet buiten de deur te zetten	• specialisten blijven nodig voor inbreng van kennis bij de integrale belangenafweging • per vakgebied de afweging, wat er aan kennis binnen de organisatie houden en wat van buiten de organisatie halen • extern is nog aanvulling aan kennis via de netwerksamenwerking (bijvoorbeeld omgevingsdienst (ODZOB) of waterschap)

Financiën			
Landelijk		Regionaal	Lokaal
KING onderzoeken	brief VNG 24 mei 2016: 'Financieel akkoord en andere ontwikkelingen Omgevingswet'		
Landelijke investering			
	het Rijk betaald eenmalige investeringskosten voor de bouw digitale stelsel, het informatiepunt en de invoeringsondersteuning voor het gezamenlijke invoeringsprogramma 'Aan de slag met de Omgevingswet' is maximaal 35 miljoen euro beschikbaar. 13 miljoen euro is beschikbaar voor collectieve gemeentelijke invoeringsondersteuning		
Gemeentelijke investering			
<u>Initiële kosten (invoeringskosten)</u>			
• scholing in kennis en competenties • inzet medewerkers voor de invoering en inhuur externen voor opvangen tijdclaim • opzetten gemeenschappelijke regelingen • IT infrastructuur • investering in planprocessen, werkwijzen en informatievoorzieningen	• volgen van opleidingen • organisatie- en cultuurveranderingstrajecten • aansluiting van eigen digitale voorzieningen op het landelijke digitale stelsel	• de transitiekosten waar Omgevingswet dicht bij de uitvoering staat zijn voor provincie, waterschap en gemeente • personele ontwikkeling, opleiding, vorming • organiseren van de digitale ondersteuning	• investering in personeel opleiding en vrij maken tijd • koppelingen leggen met andere instanties • faciliteiten tijdens invoeringsproces • inzet regisseur • systemen • investering in digitalisering, software en investeringsbudget van ruim één ton aan ICT bij ODZOB - overleg intern en met andere instanties

Financiën			
Landelijk		Regionaal	Lokaal
KING onderzoeken	brief VNG 24 mei 2016: 'Financieel akkoord en andere ontwikkelingen Omgevingswet'		
<u>Structurele kosten</u>			
- meer capaciteit, professionaliteit en kwaliteit voor de uitvoering Omgevingswet - minder leges - uitbesteding taken - actueel houden data - afschrijving investeringen	- jaarlijkse onderhoudskosten gemeenten voor landelijk systeem, bij: - huidige niveau aan digitale dienstverlening € 18 miljoen - een uitgebreid digitaal stelsel wat ontzorgt € 40 miljoen - minder legesinkomsten en meer kosten voor toezicht en handhaving	- de kwaliteit en snelheid om zowel het toelaten als het beschermen op een hoger plan te brengen kost geld; - uitvoeringskosten Omgevings-wet dicht bij de uitvoering staat zijn voor provincie, waterschap en gemeente - ander personeel - kosten op terrein van informatie: digitalisering; - het organiseren van de digitale ondersteuning - verschil in financiering van een GR als een GGD of een veiligheidsregio (inwonerbijdrage) ten opzichte van de Omgevingsdienst (directe kosten voor advies)	- meer personeel door toename werk - andere competenties medewerkers - bij beheer van de digitale informatie van een landelijke voorziening is het vaak dat het Rijk deze er neerzet: - voor de gemeente betekent dit kosten voor softwarekoppelingen - een alternatief is bij het ontvangen en versturen van berichten per bericht te betalen - mogelijk meerwerk door extra taken en deze of extern of zelf doen met meer mensen - herwaardering functies bij verandering van het takenpakket - onduidelijkheid over de leges: - niet duidelijk hoe nieuwe situatie is - toename eigen te besteden tijd, kosten van andere instanties en leges van andere openbare besturen, heeft zijn weerslag op de hoogte van de leges - mogelijk ook legesafhandeling van andere overheden

Financiën			
Landelijk		Regionaal	Lokaal
KING onderzoeken	brief VNG 24 mei 2016: 'Financieel akkoord en andere ontwikkelingen Omgevingswet'		
<u>Mogelijke kostendekking</u>			
individuele kosten berekenen voor adviesrol, afhankelijk van de vraag: infomereren, adviseren, coproduceren of meebeslissen	- eventuele besparingen komt ten gunste de betrokken partijen. Het Rijk zal NIET afkomen door uitnamen uit het gemeentefonds - mogelijkheden om kosten van publieke voorzieningen te verhalen bij plankostenprocedures - bestaande gemeentelijke mogelijkheden tot kostenverhaal bij grondexploitatie in de AMvB's opnemen		- mogelijk op de wat langere termijn kosten bespaard door efficiency - het uitgangspunt nog altijd is dat degene die iets wil, betaald voor wat hij wil. Is dit iets voor het algemeen belang, dan kan dit van gemeentewege betaald worden

Juridisch		
Landelijk	Regionaal	Lokaal
		de juridische verandering is het grootst voor de initiatiefnemer zelf
		ook impact bij gemeente als loketfunctie voor indienen van een initiatief
kwaliteit omgevingsplan bepaald workload in reguliere processen;		meer bestuurlijke vrijheid vraagt een goede visie om de keuzes goed te kunnen onderbouwen (interpretatie als willekeur voorkomen). De omgevingsvisie vraagt een meer concrete invulling, omdat het omgevingsplan niet meer zo concreet is
		impact is immens doordat alle ruimtelijke belangen in het Omgevingsplan samenkomen
in begin meer bezwaar- en beroeps-procedures door verschil van interpretatie van algemene regels, integrale afwegingen en fouten in de huidige administratie	met de nieuwe wet zijn er nieuwe begrippen/bepalingen, die een juridische impact hebben	- er is nog meer transparantie van informatie en de wet heeft een bandbreedte waar ruimte ligt voor interpretatie. Dit vraagt om meer onderbouwing van de interpretatie en inzicht in handelswijze bij een besluit vanuit de gedachte van de algemene wet bestuursrecht. Dus gelijke gevallen, gelijke behandeling - samenvoegen van wetgeving tot de Omgevingswet, leidt tot nieuwe discussies van alle afwegingen en nieuwe jurisprudentie - meer ruimte, biedt meer mogelijkheden aan burger wat leidt tot minder bezwaarschriften

Juridisch		
Landelijk	Regionaal	Lokaal
het voornemen om meer activiteiten onder de reguliere procedure te brengen (8 weken i.p.v. 26 weken voor uitgebreide procedure)		
		bij het verschuiven onderzoekplichten naar de vergunningsfase kunnen risico's optreden dat later in het traject blijkt dat het initiatief niet kan
de Omgevingswet sluit niet aan op de normen en standaarden van de Archiefwet. Dit geldt mogelijk ook bij het overnemen van de digitale verplichtingen onder de Wet ruimtelijke ordening en Besluit ruimtelijke ordening in de Omgevingswet		
onduidelijkheid over de regelgeving (o.a. de AMvB's) en daarmee de mate van verantwoordelijkheid, juridische reikwijdte, verplichtingen en deskundigheid die er vanuit de gemeente moet liggen		het wettelijk regelen van de bevoegdheden is nodig vanuit de bottom-up gedachte
		de omgeving die claimt verandert. Mensen leren om op te komen waar ze recht op hebben
	meer algemene regels leidt tot verschuiving in het proces van bewustwording aan de voorzijde en handhaving proces aan de achterzijde	
	het vraagt juridisch om vanuit een andere gedachte te gaan beoordelen	

Juridisch		
Landelijk	Regionaal	Lokaal
	meer integrale besluiten en vermindering verkokering door samenvoeging wetgeving	
	de Omgevingswet maakt risicomijdend gedrag minder mogelijk	
		vanuit het proces gezien zal bijscholing om kennis te nemen van de Omgevingswet naar verwachting voldoende juridische borging voor de organisatie geven
		juridische borging over de status van de door de overheid beschikbaar gestelde informatie
		het blijven voldoen aan de privacywetgeving ondanks meer transparantie

Bestuurlijk			
Landelijk		Regionaal	Lokaal
KING onderzoeken	brief VNG 24 mei 2016: 'Financieel akkoord en andere ontwikkelingen Omgevingswet'		
	De verhouding tussen het college en de raad verandert doordat het college meer bevoegdheden in de uitvoering krijgt. Voor een integrale aanpak en optimaal gebruik van de bestuurlijke afwegingsruimte is intensieve samenwerking in de regio nodig. Dit heeft gevolgen voor uw samenwerking met omgevingsdienst, GGD, brandweer en medeoverheden zoals provincie en waterschap	- bewustwording beperkte bevoegdheden gemeenteraad, doordat deze meer expliciet in beeld zijn bij de Omgevingswet ten opzichte van de huidige wetgeving - het vraagt als gemeenteraad: - zich te richten op de doelen van gemeenschappelijke regelingen en of deze gehaald worden en zo niet wat de politieke consequentie ervan is - invulling te geven aan de bestuurlijke afwegingsruimte bij de omgevingsvisie met een soort mengpaneel op welke plek ruimtelijk wat mogelijk is	- de gemeenteraad is kader stellend. Informeer ze goed neem ze mee in de veranderingen, zodat ze ook vanuit het centraal en integraal denken zaken benadert. Dus ook aandacht voor gelijkaardig om uit te kunnen leggen dat bij buurman A iets anders is besloten dan bij buurman B - meer afstemming van college en gemeenteraden met de buurgemeenten over belangen die elkaar kunnen raken (collegiaal bestuur) - de nadruk ligt bij de organisatie en het college, omdat de wet heel erg uitvoerend is - mocht de invoering tot meer gemeenteschappelijke regelingen (GR) leiden, dan komt de gemeenteraad verder op afstand te staan
		heldere rollen bij de gemeentelijke of intergemeentelijke samenwerkingsverbanden met politieke legitimatie	voor het college is het belangen van de verschillende openbare besturen meer naast elkaar zetten. Als gezamenlijke overheid, gelijkwaardig kijken hoe je het algemeen belang kan dienen

Bestuurlijk			
Landelijk		Regionaal	Lokaal
ambitieniveau gemeente is mede bepalend of de datum van invoering gehaald wordt			de politiek moet de gewenste omvang van haar autonomie en ambitie aangeven, met oog op dit waar te maken is
			er is een besluit nodig voor een coördinerend en bestuurlijk ambtenaar, om het politiek en ambtelijk aspect bij de invoering en de uitvoering Omgevingswet te borgen
kwaliteit omgevingsplan bepaald workload in reguliere processen			
niet duidelijk is hoe snel de cultuur verandert in de lijn van Omgevingswet			- geen impact op college, dit is al collegiaal en hecht erg aan integraal bestuur - mogelijk herverdeling portefeuilles en verandering commissies van sectoraal naar integraal - risico van willekeur, door meer beleidsvrijheid en beïnvloeding door de politiek-bestuurlijke achtergrond. Het vraagt een daadkrachtig, consequent politiek bestuur - Omgevingswet biedt meer ruimte aan particuliere initiatieven, wat de politiek zal moeten respecteren. De politiek moet dan haar ruggengraat laten zien - dingen gaan de eerste jaren niet sneller. Dat zit in het zoeken bij de zaken die onderdeel zijn van het overgangsgebied tussen Wro naar de Omgevingswet

Bestuurlijk			
Landelijk		Regionaal	Lokaal
spanningsveld in de balans tussen bestuurlijke doelen/ambities en het vermogen om als ambtelijke organisatie dit op te pakken			
meer bestuurlijke afwegingsruimte vraagt gebiedsgericht en integraal beleid. Mogelijk leidt het tot een spanningsveld tussen bestuurlijk het verschil willen maken en de ambtelijke visie naar de consequenties bij het benutten van de afwegingsruimte		- het bestuur zal vanuit haar positie meer naar gemeenschappelijke doelen moeten gaan en in doelen gaan denken - het vraagt de bestuurder invulling te geven aan de bestuurlijke afwegingsruimte door maatwerk voor functie-toekenning in de ruimtelijke ordening met een soort mengpaneel op welke plek ruimtelijk wat mogelijk is	
betere en gelijkwaardige informatiepositie leidt tot meer invloed, waarbij verschil in perceptie van informatie tussen inwoners en professionals			
		geen te verwachten veranderingen tussen relatie waterschap met gemeente	
		meer leiderschap, grotere verantwoordelijkheid en meer kwetsbare positie van de bestuurder die daardoor voor lastige keuzes staat. Dit door diversiteit in keuzes aan ontwikkelingen ruimtelijk gezien. De raad zal om gelijke kansen vragen ondanks dit ruimtelijk niet altijd gewenst is	

Bijlage 4.2a 'Huidige' versus 'gewenste organisatie Omgevingswet'

Op basis van de 7-S aspecten en de thema's financiën, juridisch en bestuurlijk is hier de informatie van de 'huidige organisatie' weggezet tegen de gecomprimeerde informatie over de impact van de Omgevingswet geduid als 'gewenste organisatie Omgevingswet'.

Cultuur/gemeenschappelijke waarden

Uit de analyse op de 'gewenste organisatie Omgevingswet' blijkt dat cultuurverandering twee sporen volgt:

1. een cultuurverandering binnen de gemeentelijke organisatie;
2. een cultuurverandering tussen de betrokken instanties.

1. Cultuurverandering binnen de gemeente

Kernwaarden 'huidige organisatie' versus 'gewenste organisatie Omgevingswet'

Kernwaarden	
Huidige organisatie <i>(kernwaarden gewenst verworven vanuit, kadernota 2013 + aanpassing 2017)</i>	Gewenste organisatie Omgevingswet <i>(kernwaarden gebaseerd op samenvoeging verworven informatie landelijk, regionaal en lokaal)</i>
samenwerken	integraal werken
de burger centraal stellen bij een initiatief en van daaruit kijken wat mogelijk is bij een vraagstuk. Niet strak toetsen op de regels	pro-actief durven ondernemen. Vanaf de voorkant van een initiatief, als medewerker kennis en oplossingsgericht meedenken met de burger en dit te organiseren op de plekken waar het om gaat.
samenwerking met alle betrokken partijen	een samenspel tussen overheidsinstanties vanuit eigen rol, taak en verantwoordelijkheid met begrip voor elkaars belangen en daarbij gezamenlijk zoeken naar de gedeelde belangen en waarden
toetsing aan criteria op geschiktheid om taken wel of niet in regie te zetten	<i>geen informatie opgehaald vanuit onderzoek naar de impact Omgevingswet</i>
vertrouwen in en maximale ruimte voor de burger. Bij overtreding van afspraken handhaven vormgeven vertrouwen in de burger door burgerbetrokkenheid, verlagen van de regeldruk, vermindering van controle, administratieve lasten en bureaucratie	de bewustwording in verschuiving van minder vergunningverlening naar meer toezicht en handhaving

flexibele en open houding voor verandering	een open cultuur van het meenemen van mensen in de verandering waar mensen hun mening geven en hun gevoelens delen, respect hebben door goed naar elkaar te luisteren; een positieve houding, open minded en zelf verantwoordelijkheid nemen om de verandering te realiseren. Bij weerstand de negatieve energie ombuigen om deze juist in te zetten voor de verandering;
--	---

Het overall beeld is dat de Omgevingswet een verdere doorontwikkeling vraagt van de reeds ingezette cultuurverandering vanuit de kadernota. De kernwaarden vanuit de 'huidige organisatie' sluiten aan bij de gevraagde kernwaarden vanuit de 'gewenste organisatie Omgevingswet'.

2. Cultuurverandering tussen de betrokken instanties

Integraal werken is direct ook de kern van zowel de cultuurverandering vanuit de gemeente als vanuit de betrokken instanties:

- Een samenspel tussen overheidsinstanties vanuit eigen rol, taak en verantwoordelijkheid, met begrip voor elkaars belangen en gezamenlijk zoeken naar de gedeelde belangen en waarden⁸.
- Oog te hebben voor de belangen van de gebruiker, zicht op ieders belangen en bevoegdheden, afstemming over de mogelijke bevoegdheden en het tegen elkaar afwegen van alle belangen⁹.
- Zo vroeg mogelijk, zo goed mogelijk communiceren met de buitenwereld met een brede inzet om mee te denken bij initiatieven en af te stemmen op plan- en uitvoeringsniveau⁹.
- Met een brede blik actieve uitwisseling van kennis⁹.

Om dit te bereiken vraagt het een proactieve houding van de gemeente bij de invoering en dat de provincie de gemeenten de ruimte geeft om zelf een aantal allocatiebesluiten te nemen⁹.

⁸ samenvoeging informatie landelijk en interviews regionaal

⁹ samenvoeging informatie interviews regionaal

Strategie

Rol/taak 'huidige organisatie' versus 'gewenste organisatie Omgevingswet'

Strategie: rol/taak	
Huidige organisatie <i>(kadernota 2013 + aanpassing 2017)</i>	Gewenste organisatie Omgevingswet <i>(samenvoeging verworven informatie landelijk, regionaal en lokaal)</i>
uitvoering taken die overkomen vanuit het rijk naar de gemeente	borgen van door het Rijk en de provincie aangedragen visie
directe dienstverlening, contacten met de eigen burgers en taken wat maatwerk vraagt vormgeven vertrouwen in de burger door burgerbetrokkenheid, verlagen van de regeldruk, vermindering van controle, administratieve lasten en bureaucratie	faciliteren naar burgers, inwoners en bedrijven loketfunctie
regisserende overheid, van "zorgen voor", naar "zorgen dat"	spin in het web indien ruimtelijk initiatief betrekking heeft op het gemeentelijke grondgebied (90 van de 100 initiatieven)
samenwerking regionaal en lokaal met de gemeente als leidende positie binnen de maatschappelijke netwerken	trekker voor het organiseren 'invoeren van de Omgevingswet' vroegtijdige, actieve, meer trekkende, initiërende en coördinerende rol tussen de initiatiefnemers en de overige instanties
beleidsbepaler ("beslissen en besturen") door heldere kaders te stellen voor de burger. Bij overtreding hiervan treedt de gemeente op	gemeentelijk beleid integreren en afwegen tot een samenhangend beleid allocatie van de ruimte door het opstellen van een hele goede omgevingsvisie en -plan zorgdragen dat alle benodigde informatie bij elkaar komt. Bij de gemeente vindt de belangenafweging plaats over het initiatief dienen van het algemeen belang door meer integrale afweging binnen een bandbreedte van aanscherping of verruiming van het wettelijke beschermingsniveau

Systemen 'huidige organisatie' versus 'gewenste organisatie Omgevingswet'

Systemen: processen	
Huidige organisatie <i>(kadernota 2013 + aanpassing 2017)</i>	Gewenste organisatie Omgevingswet <i>(samenvoeging verworven informatie landelijk, regionaal en lokaal)</i>
processen centraal stellen, (slim) herinrichten en bundelen	
keuzes in, welke processen of onderdelen daarvan zelf en welke niet meer uitvoeren	verschuivingen van taken binnen en buiten de organisatie
opschalen van de processen en daarbij gebruik maken om de processen in regionale samenwerking uit te voeren met partnergemeenten (de Peel en Asten) en met regionale uitvoeringsorganisaties (Veiligheidsregio, Omgevingsdienst)	de netwerk- of regieorganisatie wat leidt tot uniformering van de werkprocessen
organisatiebrede en organisatie overstijgende processen bij complexe vraagstukken rond burgers en bedrijven	gezaamenlijk aanpakken van casussen, waardoor processen meer parallel lopen meer integrale samenwerking zowel intern als extern
het vermogen van een organisatie om de werkprocessen aan te passen aan de behoefte van verandering	de samenvoeging van wetgeving wat leidt tot bundeling van processen, vergelijkbaar met de WABO. Het systeem verandert niet nieuwe of andere taken voor de gemeente vanuit de Omgevingswet wat leidt tot nieuwe, samenvoeging of inpassing van bestaande processen de wet verandert, maar uiteindelijk lopen er gelijkaardige processen als de WABO en leidt dit tot het verder op elkaar afstemmen van nu al bestaande processen meer inzet bij planvormingsproces, toezicht en handhaving en minder taken bij vergunningverlening aanpassing naar meer gebiedsgericht en integraal beleid een integraal omgevingsplan voor de hele fysieke leefomgeving verkorting procedures van 26 naar 8 weken voor uitgebreide procedures

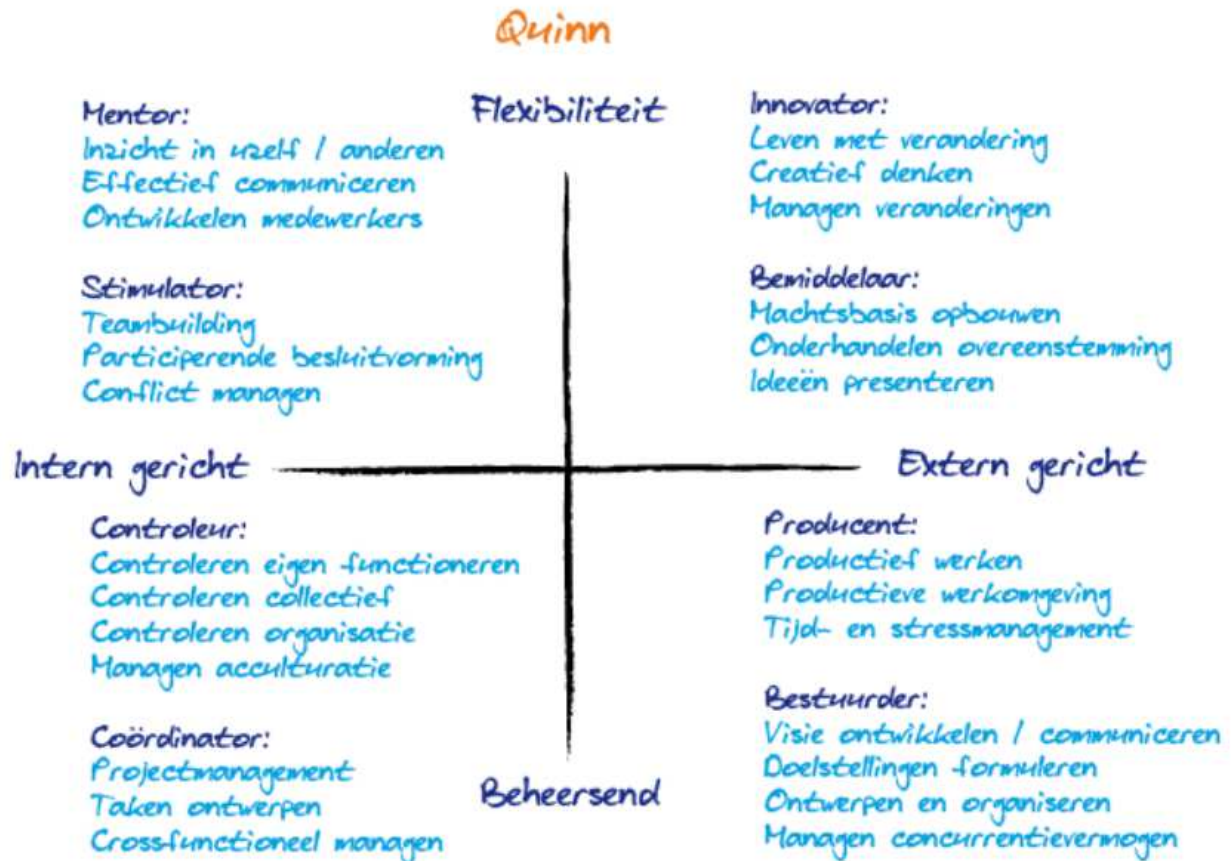
Systemen: processen	
Huidige organisatie <i>(kadernota 2013 + aanpassing 2017)</i>	Gewenste organisatie Omgevingswet <i>(samenvoeging verworven informatie landelijk, regionaal en lokaal)</i>
overdracht van processen conform de principes regionale samenwerking en regie (overgang van functies, inclusief een daaraan gekoppelde omvang aan ondersteunende en managementtaken)	
via Somerense kanalen wordt de burger in maximaal 3 stappen naar de juiste intake geleid	veranderingen bij, en uitbreiding van frontoffice
de intake wordt daar gepositioneerd waar het proces (afwikkeling/uitvoering van de betreffende zaak) plaats vindt.	

Systemen: digitaal	
Huidige organisatie <i>(kadernota 2013 + aanpassing 2017)</i>	Gewenste organisatie Omgevingswet <i>(samenvoeging verworven informatie landelijk, regionaal en lokaal)</i>
digitalisering en verdere ontwikkeling van de e-gemeente door de informatie in beheer bij de gemeente transparant en gemakkelijk ontsluitbaar te maken voor de burger	de data moet compatible zijn voor een éénduidige informatie-uitwisseling tussen overheden en ketenpartners, voor een landelijk draaiend systeem afgestemd op Omgevingswet borgen van zaakgericht, plaats en tijdsafhankelijk werken in de lijn van faciliteren belanghebbenden/initiatiefnemers uitwisseling digitale informatie gemeente versus andere instanties vraagt afstemming alles moet ontsloten zijn, zodat iedereen op elk moment kan beschikken over alle relevante informatie het vraagt afstemming over wie, welke informatie beheert de realisatie van de benodigde instrumenten in gezamenlijkheid doen. Voorbeeld 'Squit' systeem voor de teams handhaving, vergunningen en de ODZOB

Systemen: digitaal	
Huidige organisatie <i>(kadernota 2013 + aanpassing 2017)</i>	Gewenste organisatie Omgevingswet <i>(samenvoeging verworven informatie landelijk, regionaal en lokaal)</i>
digitaliseren van de (interne) processen en digitale kanaalsturing en het op basis daarvan herinrichten van processen	afstemming van en standaardisatie van werkprocessen en planprocedures naar nieuwe instrumenten Omgevingswet tussen overheden en ketenpartners, waarna vervolgens algehele standaardisatie van ICT
eenvoudige processen zoveel mogelijk digitaal afhandelen	
inrichten en uitvoering van de dienstverlening op een efficiënte en effectieve manier door het maximaliseren van digitaal contact met de burger bij de dienstverlening (het primaire kanaal is digitaal)	

Structuur	
Huidige organisatie <i>(kadernota 2013 + aanpassing 2017)</i>	Gewenste organisatie Omgevingswet <i>(samenvoeging verworven informatie landelijk, regionaal en lokaal)</i>
transformatie naar een procesgerichte organisatie met samenhang tussen dienstverlening, bedrijfsvoering en ICT	een organisatievorm dienend aan de werkprocessen en opgave van de Omgevingswet Lokaal is geen éénduidig beeld hoe die structuur er dan uit ziet.
Someren is als zelfstandige gemeente de primaire ingang voor de burger. Dat geldt voor alle kanalen (digitaal, telefonie en fysieke klantcontacten)	
de intake wordt daar gepositioneerd waar het proces (afwikkeling/uitvoering van de betreffende zaak) plaats vindt. Daar wordt ook de regie op de dienstverlening gevoerd	
een kleine, flexibele organisatie die in staat is om een zelfstandige gemeente Someren te bedienen. De kennis gaat niet verticaal maar horizontaal; geen verdieping, maar verbreding	veel flexibiliteit als organisatie, waar je mensen uitplukt die samen werken
de omvang van de formatie is zodanig dat Someren als zelfstandige organisatie kan blijven functioneren	
	verandering organisatieopzet door mogelijke verschuivingen taken binnen en buiten de organisatie

Stijl	
Huidige organisatie (kadernota 2013 + aanpassing 2017)	Gewenste organisatie Omgevingswet Weggezet naar de rollen van Quinn (samenvoeging verworven informatie landelijk, regionaal en lokaal)
Management (zie ook toegevoegde waardemodel R. Quinn)	
aansturing door management van hoog opgeleide professionals en ondersteunen medewerkers bij de voortdurende maatschappelijke veranderingen	invoering Omgevingswet. Rol <u>mentor/stimulator</u>
verandermanagement, zodat veranderingen herkend, erkend en verankerd worden	in beeld brengen en een keuze maken in hoe de gemeentelijke taak omtrent de Omgevingswet te organiseren rol van <u>innovator/bemiddelaar</u> om deze veranderingen op een goede wijze in de organisatie te organiseren een duidelijke visie en ambitie die het management samen met het bestuur opstellen rol van <u>producent/bestuurder</u>
ondersteuning van en door het management bij het voorbereiden van de medewerkers op de nieuwe organisatie door in te zetten op opleiden, trainen en door ontwikkelen	faciliteren in mogelijkheden en instrumenten, zodat medewerkers hun werk goed kunnen doen. Rol van <u>mentor/stimulator</u>
seniormedewerker is het aanspreekpunt voor het afdelingshoofd en de medewerkers van het werkveld	
vanuit seniormedewerker begeleiding van medewerkers bij het inhoudelijk afstemmen, plannen en verdelen van de werkzaamheden op het werkveld en het inhoudelijk bewaken van de voortgang ervan	een duidelijke visie en ambitie die het management samen met het bestuur opstellen rol van <u>controleur/coördinator</u>
Medewerkers	
de intentie tot samenwerking tussen de medewerkers is aanwezig. Het bewustzijn over de schaal (organisatie, lokaal, regionaal) waarop dat initiatieven impact hebben, moet nog groeien	
de organisatiecultuur is te typeren als loyaal, collegialiteit, kwaliteit en zelfstandigheid	
normen en waarden zijn in zijn algemeenheid respect voor iedere medemens intern en extern	



Essentie managementrollen en bij behorende competenties. Verkregen op 16 april 2017 van http://www.quinnassociation.com/nl/concurrerende_waardemodel_van_robert_e_quinn,

Personeel	
Huidige organisatie <i>(kadernota 2013 + aanpassing 2017)</i>	Gewenste organisatie Omgevingswet <i>(samenvoeging verworven informatie landelijk, regionaal en lokaal)</i>
vergroten kansen medewerker: plaatsen in functies binnen de eigen organisatie, dan wel binnen de organisaties aan wie taken/werkzaamheden worden overgedragen. Stimuleren en faciliteren mobiliteit van medewerkers binnen en buiten de organisatie gestimuleerd en gefaciliteerd	wellicht kan er wat verandering in taakveld of taakverdeling plaatsvinden. Dit vraagt aandacht naar de medewerkers of zij gelukkig zijn in de nieuwe rol, of dat hun kwaliteiten beter op een andere plaats kunnen worden ingezet.
kwetsbaarheid verminderen op personeelsgebied: door inzet op samenwerking en het flexibel en multi-inzetbaar zijn van medewerkers (breder takenpakket, meer/andere verantwoordelijkheden)	het heel breed toetsen en meer nadruk op zorgvuldige belangenafweging (ontwikkelingsgericht), vraagt extra tijd en mogelijk meer mensen het vraagt zowel generalisten, specialisten als mensen met veldkennis bij zowel de invoering als de uitvoering van de wet.
de vraag stellen wat we kunnen overlaten aan onze burgers, regionale samenwerkingsorganen dan wel marktpartijen, leidt als vanzelf tot een slankere organisatie	De omvang van het aantal medewerkers is afhankelijk de bestuurlijke doelen/ambitie, de kwaliteit van het omgevingsplan en welke taken de gemeente zelf blijft doen en wat naar externe instanties gaat
permanente veranderingen vergen een hoge mate van flexibiliteit van medewerkers	de nieuwe wet is weer een aanslag op de medewerker, om zich te bekwamen tot het werken met en in de gedachte van de wet. De invoering vraagt bovenop het reguliere werk extra tijd van de medewerkers
in regie zetten vraagt aandacht voor de kritische omvang van de organisatie, wil Someren als zelfstandige en slagvaardige gemeente blijven functioneren	
inrichting functiegebouw om de gevraagde hoogopgeleide professionals te kunnen plaatsen in passende functies met een bijbehorende beloning	qua kennis en ervaring kan het mensen met een hoger opleidingsniveau vragen, waarbij het werven bij een kleine gemeente niet aantrekkelijk is voor deze mensen nieuwe functies met een andere rol, taak en competenties als proceshandhaver of regievoerder vraagt aandacht hoe om te gaan met invulling hiervan, zoals het mandaat als de gesprekspartner met de hogere overheden
	omvang personeel afstemmen op de kwaliteit van het omgevingsplan

Vaardigheden	
Huidige organisatie <i>(kadernota 2013 + aanpassing 2017)</i>	Gewenste organisatie Omgevingswet <i>(samenvoeging verworven informatie landelijk, regionaal en lokaal)</i>
kennis in huis houden en borgen waar dit dat vraagt voor de uitvoering van de gemeentelijke taken	voor iedereen die ergens betrokken is met de Omgevingswet vraagt het om basiskennis over de Omgevingswet medewerkers met een specifieke functie in relatie tot Omgevingswet vraagt om kennis specifiek over onderdelen van de Omgevingswet scholing/kennis opdoen voor opstellen omgevingsvisie en –plan conform eisen Omgevingswet
synergievoordelen als kennisvergroting, innovatiekracht en kennisdeling door inzet op samenwerking	
verbreden kennis en vaardigheden van medewerkers voor flexibele en multi-inzetbare mogelijkheden bij de nieuwe organisatie, binnen de vaste kern aan ambtelijke professionals belast met de advisering over en uitvoering van de nog overblijvende gemeentelijke taken	een T-ship professional. De specialist (pijler van de T) die ook generalistisch (de dwarsverbinding van de T) moet zijn. Bij een bepaalde vraag krijgt een specialist de regie, die vervolgens de dwarsverbinding maakt met alle deelexpertises of deelvragen die er in een vraagstuk zitten.
eigen hoger opgeleide medewerkers met sturende, regisserende, faciliterende, ondersteunende vaardigheden voor de regie door samenwerking met andere partijen: burgers, verenigingen, instellingen, marktpartijen	gericht op participatie beheersing van regie en opdrachtgeverschap efficiency om korte doorlooptijd procedures te beheersen
competenties voor het verzorgen van verbinding en overleg op strategisch/tactisch niveau tussen gemeente en instellingen die namens de gemeente taken/werkzaamheden uitvoeren	aanvullende competenties als regievoering, integraal en gebiedsgericht denken en beheersing van procesmanagement, zonder dat dit ten koste gaat van de inhoudelijke kennis
generalist met vaardigheden als beleidsadvisering om het bestuur op meer brede, strategische vlakken te adviseren	beheersing evenwicht tussen individueel, algemeen belang en bestuurlijk belang herkennen en zichtbaar integreren, zodat de keuze juridisch verantwoord is

Vaardigheden	
Huidige organisatie <i>(kadernota 2013 + aanpassing 2017)</i>	Gewenste organisatie Omgevingswet <i>(samenvoeging verworven informatie landelijk, regionaal en lokaal)</i>
vaardigheden in contacten met burgers in het bieden van maximale ruimte en handhaving bij overtreding van afspraken	uitnodigingsplanologie vraagt om meer taakvolwassenheid bij medewerkers in de zin van meer kwaliteit in motivering en creativiteit, om het oplossingsgericht denken te beheersen ('ja, mits i.p.v. nee tenzij')

Bijlage 4.2b Impact financiën, juridisch en bestuurlijk

Impact Financiën

De onderstaande uiteenzetting is de samenvoeging van de onderzoeksresultaten landelijk, regionaal en lokaal (bijlage 4.1b) over de impact op financieel gebied in relatie tot het organiseren van de invoering Omgevingswet. Het is informatie die in relatie tot het organiseren van de Omgevingswet bij het onderzoek is opgehaald.

Landelijke investering:

- Het Rijk betaalt de eenmalige investeringskosten voor de bouw van het digitale stelsel, het informatiepunt en de invoeringsondersteuning;
- voor het gezamenlijke invoeringsprogramma 'Aan de slag met de Omgevingswet' is maximaal 35 miljoen euro beschikbaar;
- er is 13 miljoen euro beschikbaar voor collectieve gemeentelijke invoeringsondersteuning.

Gemeentelijke investering:

Initiële kosten → invoeringskosten:

- scholing in kennis en competenties;
- inzet medewerkers voor de invoering en inhuur externen voor opvangen tijdclaim op de medewerkers;
- organisatie- en cultuurveranderings-trajecten;
- opzetten gemeenschappelijke regelingen;
- aansluiting van eigen digitale voorzieningen op het landelijke digitale stelsel
- investering in digitalisering, software (gemeente en omgevingsdienst);
- investering in planprocessen, werkwijzen en informatievoorzieningen
- koppelingen leggen met andere instanties;
- faciliteiten tijdens het invoeringsproces;
- inzet van een regisseur;
- overleg intern en met andere instanties.

Structurele kosten:

- mogelijk meerwerk door extra taken;
- meer capaciteit, professionaliteit en kwaliteit voor de uitvoering Omgevingswet;
- waar nodig herwaardering functies door verandering van het takenpakket
- minder leges;
- uitbesteding taken;;
- beheer, actueel houden data en digitale informatie;
- afschrijving investeringen;
- structurele uitvoeringskosten van het digitale onderwerp 'Ontwikkelingen rond de Omgevingswet' voor het stelsel en een centraal informatiepunt over de Omgevingswet voor overheden. De jaarlijkse onderhoudskosten gaat volgens een verdeelsleutel op basis van de huidige werklast in het fysieke domein: 19 % Rijk, 70 % gemeenten, 6 % provincies, 5 % waterschappen.

Om de kosten beheersbaar te houden is een maximum bedrag afgesproken afhankelijk van de ambitie:

- o bij het huidige niveau aan digitale dienstverlening (scenario 2 uit Bestuursakkoord Implementatie Omgevingswet, 2015) maximaal 18 miljoen euro per jaar voor alle gemeenten gezamenlijk;
- o bij een uitgebreid digitaal stelsel dat overheden ontzorgt bij de uitvoering van de Omgevingswet (scenario 3) maximaal 40 miljoen euro per jaar voor alle gemeenten gezamenlijk.

Mogelijke kostendekking:

- het uitgangspunt is nog altijd dat degene die iets wil, betaalt voor wat hij wil. Is dit iets voor het algemeen belang, dan kan dit van gemeentewege betaald worden.
- gemeenten zoeken mogelijkheden om individuele kosten te berekenen voor hun adviesrol, afhankelijk van de vraag: infomeren, adviseren, coproduceren of meebeslissen.
- eventuele besparingen door de invoering van de wet komen ten gunste van ieder van de betrokken partijen. Het Rijk zal NIET afkomen door uitnamen uit het gemeentefonds;
- gemeenten krijgen voldoende mogelijkheden om de kosten van publieke voorzieningen te verhalen bij de plankostenprocedures;
- afgesproken is om de bestaande gemeentelijke mogelijkheden tot kostenverhaal bij grondexploitatie in de AMvB's op te nemen;
- Mogelijk dat het door efficiency op de wat langere termijn kosten worden bespaard;

Financieel liggen er nog een aantal aanvullende punten in relatie tot de structurele kosten die extra aandacht vragen:

- de onduidelijkheid over de leges door:
 - o hoe nieuwe situatie is bij het van kracht zijn van de wet;
 - o een toename de eigen te besteden tijd, kosten van andere instanties en leges van andere openbare besturen, hebben zijn weerslag op de hoogte van de leges;
 - o wellicht krijgt de gemeente ook legesafhandeling van andere overheden;
 - o zijn er nu wel of geen extra kosten en in welke mate zijn de kosten gedekt.

er komt een onderzoek naar wijze naar alternatieve financieringsmogelijkheden voor het fysieke domein. Door de verschuiving naar minder vergunningverlening en meer toezicht en handhaving onder de Crisis- en herstelwet, ontvangen gemeenten minder legesinkomsten en maken meer kosten voor toezicht en handhaving.

- er is een verschil in financiering van een gemeenschappelijke regeling (GR) als een GGD of een veiligheidsregio (inwonerbijdrage) ten opzichte van de Omgevingsdienst (directe kosten voor advies). Dit verschil in financiering maakt de positie van de Omgevingsdienst lastig bij een adviesvraag en is mogelijk een probleem voor de integraliteit.
- binnen de gemeente zijn er ook beelden dat de invoering en uitvoering van de Omgevingswet veelal binnen beschikbare budgetten kan en niet tot veel extra investeringen leidt (bestaande budgetten opleiding en projecten);
- de gemeente wil het organiseren van de invoering zoveel mogelijk zoeken binnen het eigen personeel.

Impact Juridisch

Tijdens het onderzoek naar de impact van de Omgevingswet is informatie opgehaald waaronder de juridische impact. De onderstaande uiteenzetting is de samenvoeging van de onderzoeksresultaten landelijk, regionaal en lokaal (bijlage 4.1b) over de impact op juridisch gebied in relatie tot het organiseren van de invoering Omgevingswet. Het is informatie die in relatie tot het organiseren van de Omgevingswet bij het onderzoek is opgehaald.

De inwerkingtreding van de Omgevingswet betekent samenvoeging van wetgeving maar ook van lokaal beleid en regelgeving. De impact is immens doordat alle ruimtelijke belangen in het omgevingsplan samenkomen. Dit met als gevolg nieuwe begrippen/bepalingen, maar ook bezwaar- en beroepsprocedures door verschil van interpretatie van algemene regels, integrale afwegingen en fouten in de administratie.

Uit de onderzoeksgegevens blijkt een verschil in het landelijk en lokaal beeld of dat het omgevingsplan of de omgevingsvisie meer concreet moet zijn.

De kwaliteit omgevingsplan of visie bepaalt de workload in reguliere processen. Dit heeft direct verband met het voornemen om meer activiteiten onder de reguliere procedure te brengen van 8 weken i.p.v. 26 weken voor uitgebreide procedure.

Het meer toegankelijk maken van informatie vraagt om juridische borging over de status van de beschikbaar gestelde informatie en het blijven voldoen aan de privacywetgeving.

Vanuit de bottom-up gedachte is het nodig om bevoegdheden wettelijk te regelen. Echter dit is niet geregeld. Door de onduidelijkheid over de regelgeving (o.a. de AMvB's) is er nu ook onduidelijkheid over de mate van verantwoordelijkheid, juridische reikwijdte, verplichtingen en deskundigheid die er vanuit de gemeente moeten liggen. Hiernaast sluit de Omgevingswet niet aan op de normen en standaarden van de Archiefwet. Dit geldt mogelijk ook bij het overnemen van de digitale verplichtingen onder de Wet ruimtelijke ordening en Besluit ruimtelijke ordening in de Omgevingswet.

De meer algemene regels leiden tot verschuiving in het proces van bewustwording aan de voorzijde en handhaving proces aan de achterzijde.

Impact Bestuurlijk

De relatie tussen de Omgevingswet en het bestuur (raad en college) is in beeld gebracht door de opgehaalde informatie hierover op landelijk, regionaal en lokaal niveau uit bijlage 4.1b bij elkaar te brengen.

Gemeenteraad

De Omgevingswet leidt tot een andere invloedspositie van en een vraagt een integrale benadering als gemeenteraad op het terrein van de fysieke leefomgeving.

Invloedspositie

Voor een integrale aanpak en optimaal gebruik van de bestuurlijke afwegingsruimte, vraagt dit intensieve samenwerking in de regio. Het college krijgt hiermee meer bevoegdheden, waardoor de verhouding met de raad verandert. Mocht de invoering tot meer gemeenschappelijke regelingen (GR) leiden, dan komt de gemeenteraad verder op afstand te staan.

Het vraagt om bewustwording bij de gemeenteraad dat haar taak ligt bij:

- Het toetsen van de doelen van gemeenschappelijke regelingen, of deze gehaald worden en zo niet wat de politieke consequentie ervan is.
- Invulling te geven aan de bestuurlijke afwegingsruimte bij de omgevingsvisie met een soort mengpaneel op welke plek ruimtelijk wat mogelijk is..

Integrale benadering

De gemeenteraad is kaderstellend. Met de Omgevingswet vraagt dit van de raad dat ze initiatieven vanuit het centraal en integraal denken zaken benadert. Dus ook aandacht voor gelijkaardig om uit te kunnen leggen dat bij buurman A iets anders is besloten dan bij buurman B. Integraal benaderen zal meer afstemming van college en gemeenteraden met de buurgemeenten vragen over de belangen die elkaar kunnen raken (collegiaal bestuur).

College van Burgermeester en Wethouders

Basisvoorwaarden op politiek vlak

Er is een besluit nodig voor een coördinerend en bestuurlijk ambtenaar, om het politiek en ambtelijk aspect bij de invoering en de uitvoering Omgevingswet te borgen. Het college zal samen met het management de omvang van haar autonomie en ambitie tot het organiseren van de Omgevingswet moeten aangeven. Samen met het beschikbaar stellen van financiën zijn dit de basisvoorwaarden op politiek vlak om tot het organiseren van de Omgevingswet in gang te zetten. Op bestuurlijk niveau vraagt het verder heldere rollen bij de gemeentelijke of intergemeentelijke samenwerkingsverbanden met politieke legitimatie.

Impact op rol bestuur

- Geen impact op college, dit is al collegiaal en hecht erg aan integraal bestuur.
- Mogelijk herverdeling van portefeuilles en verandering bij de commissies van sectoraal naar integraal.
- Het vraagt de bestuurder invulling te geven aan de bestuurlijke afwegings-ruimte door maatwerk voor functie-toekenning in de ruimtelijke ordening met een soort mengpaneel op welke plek ruimtelijk wat mogelijk is. Dit door meer vanuit gemeenschappelijke doelen te gaan denken en als gezamenlijke overheid gelijkwaardig kijken hoe je het algemeen belang kan dienen.

- Het vraagt een daadkrachtig, consequent politiek bestuur. Er ligt een risico van willekeur, door meer beleidsvrijheid en beïnvloeding door de politiek-bestuurlijke achtergrond. De Omgevingswet biedt meer ruimte aan particuliere initiatieven, wat de politiek zal moeten respecteren.
- Meer leiderschap, grotere verantwoordelijkheid en meer kwetsbare positie van de bestuurder die daardoor voor lastige keuzes staat. Dit door diversiteit in keuzes aan ontwikkelingen ruimtelijk gezien. De raad zal om gelijke kansen vragen ondanks dit ruimtelijk niet altijd gewenst is.

Aandachtspunten bestuur

- Ambitieniveau gemeente is mede bepalend of de datum van invoering gehaald wordt.
- Niet duidelijk is hoe snel de cultuur verandert in de lijn van Omgevingswet.
- Meer bestuurlijke afwegingsruimte vraagt gebiedsgericht en integraal beleid. Mogelijk leidt het tot een spanningsveld tussen bestuurlijk het verschil willen maken en de ambtelijke visie naar de consequenties bij het benutten van de afwegingsruimte
- Betere en gelijkwaardige informatiepositie leidt tot meer invloed, waarbij verschil in perceptie van informatie tussen inwoners en professionals.

Bijlage 4.3 Belangen/behoefte externe partijen

4.3.1 Politiek/bestuurlijk

Belangen

<i>Rijksoverheid</i>
De decentralisaties hebben direct zijn weerslag op een gemeentebestuur, die vanuit de nieuwe ontwikkelingen, een nieuwe cultuur eigen moet maken. Het belang is flexibiliteit en veerkracht afgestemd op de maatschappelijke ontwikkelingen ingegeven vanuit de Rijksoverheid (toekomstbestendig bestuur).
<i>Provincie</i>
Het belang is een bestuur en organisatie die gereed is voor de toekomst, waaronder: - de ambitie van één overheid voor het ruimtelijke domein; - het versterken randvoorwaarden voor veiligheid, gezondheid en duurzaamheid; - maatvoering door de gemeente waarin gemeenschappen vanuit hun eigen identiteit aansluiting houden bij de politieke processen.
<i>Waterschappen</i>
Het waterschap vraagt om een evenwichtig belang tussen het politieke en het intrinsieke belang van de omgeving (water, bodem, natuur, cultuurhistorie e.d.). Hiernaast speelt het belang om de goede bestuurlijke relatie in stand te houden.
<i>Omgevingsdienst</i>
Het belang is breed draagvlak voor omgevingsdienst in de politiek. Het bewustzijn bij de gemeente van de rol als opdrachtgever versus eigenaarsrol. De omgevingsdienst heeft een expansiedrift in omvang voor meer autonomie, onafhankelijkheid, objectiviteit en verbreding van haar taken.

Mate van invloed

Het initiatief voor veerkrachtig, toekomstbestendig bestuur is ingegeven door het Rijk. Het heeft daarmee ook een hoge mate van invloed, door te sturen dat er beweging komt in de gewenste verandering. De provincie ziet toe dat hier uitvoering aan gegeven wordt en grijpt in als het mis gaat. De provincie oefent hierdoor politiek/bestuurlijk meer invloed uit dan het Rijk. De omgevingsdienst kan nog flink invloed uitoefenen als bestuurders van de gemeente vanuit hun eigenaarsrol zich ontfemen over de belangen van de omgevingsdienst. Het waterschap staat over het algemeen wat verder weg qua invloed op de politiek. Mocht het belang van het waterschap ondergesneeuwd raken bij het organiseren bij de Omgevingswet, dan zal het waterschap via bestuurlijk overleg de politiek hierin gaan beïnvloeden.

4.3.2 Organiseren Omgevingswet

Belangen

<i>Rijksoverheid</i>
Deze zijn ondergebracht in de wetgeving. Kijkend vanuit de fysieke leefomgeving vraagt het om de gemeentelijke taken vanuit de Omgevingswet te organiseren. Daar bovenop vraagt het Rijk de gemeente om het klimaatbeleid, energietransitie en duurzaamheid lokaal verder uit te werken, dat ook zijn weerslag heeft op de invoering van de Omgevingswet (bijvoorbeeld het omgevingsplan). Al deze ontwikkelingen ondersteunen een ander Rijksbelang, namelijk om steeds meer regionaal te organiseren.
<i>Provincie</i>
Het doel om de maatschappelijke opgaven te benaderen vanuit een gezamenlijke overheid door: - afstemming tussen alle betrokken partijen; - de omvang van samenwerking tussen organisaties afstemmen, op die organisaties die bij het organiseren vanuit de onderdelen uit de Omgevingswet van elkaar afhankelijk zijn.
<i>Waterschap</i>
Organiseren en borgen van processen als: • samenwerking op die schaal die de situatie vraagt (bijvoorbeeld stroomgebied); • afstemming samenwerking aan de voorkant tussen alle betrokken organisaties ; • wederzijdse digitale informatie uitwisseling en kennisuitwisseling; • bilaterale afstemming waterschappen Aa en Maas en Dommel met de gemeente. Verder speelt dit bij één loket voor de burger en integraliteit daarachter en de kennis borgen in een organisatiestructuur over alle betrokken organisaties heen. De grens van de maximale opschaling ligt bij het punt dat de kennis over het gebied verwatert.
<i>Omgevingsdienst</i>
Het organiseren en borgen van de opdrachtgeversrol versus eigenaarsrol en de onderlinge afstemming tussen gemeente en omgevingsdienst. Hiernaast wil de omgevingsdienst zich organiseren als een prominente afdeling van een gemeente met meer autonomie, onafhankelijkheid en objectiviteit. Drijfveer is kwaliteit, efficiency en lijfsbehoud.

Mate van invloed

Het Rijk laat haar invloed op de gemeente gelden vanuit de Omgevingswet (bijvoorbeeld de verplichting van een omgevingsvisie en omgevingsplan). De verdere invulling van het organiseren ligt bij de gemeenten, provincie en waterschappen. Uit het oogpunt van efficiency en integraal werken, ligt het niet voor de hand dat iedere gemeente individueel met de provincie en het waterschap de gevraagde samenwerking oppakt. Logisch is om aansluiting op de werkwijze van de provincie en het waterschap te zoeken. De provincie en waterschappen kunnen vanuit deze positie

haar invloeden op het organiseren laten gelden. De provincie (hele fysieke leefruimte) meer dan het waterschap (waterbelangen). De omgevingsdienst heeft haar eigen taken in relatie tot de Omgevingswet en moet de ruimte hebben om direct af te stemmen met de provincie en waterschappen omtrent die taken. Bij het organiseren tussen de omgevingsdienst en de gemeente, zal de invloed vanuit de omgevingsdienst op de gemeente beperkt moeten zijn, omdat deze invloed rechtstreeks ingegeven wordt vanuit de gemeente als medeëigenaar.

4.3.3 Organisatie

Belangen

<i>Rijksoverheid</i>
Het organiseren van de Omgevingswet werkt door tot in de inrichting en cultuur van de gemeentelijke bedrijfsvoering. Het leidt tot afwegingen als: welke betaalbare organisatie-inrichting is voldoende toekomstbestendig, om de verlangde taken uit te voeren met een laagdrempelige toegang voor de burger.
<i>Provincie</i>
Een gemeentelijke organisatie toegerust als zelfbewuste eerste overheid op het ruimtelijk domein, met voldoende kwaliteit voor de uitvoering van het beleid, zoals ruimte alloceren via het omgevingsplan.
<i>Waterschappen</i>
Goede kwaliteit, kennis en capaciteit in de gemeentelijke organisatie voor de uitvoering van taken en eigen initiatieven, vanuit zowel het bewustzijn lokaal als regionaal. Het waterschap is daarbij een externe kennisbron oppervlakte- en afvalwater. Het vraagt om het in stand houden van een goede ambtelijke relatie.
<i>Omgevingsdienst</i>
Spanningsveld in het evenwicht tussen omvang omgevingsdienst versus gemeente op terrein van expertise, kennis, personeel, taken. De scheiding tussen het wel en geen afdeling zijn van de gemeentelijke organisatie (opdrachtgeversrol en eigenaarsrol).

Mate van invloed

Het wegzetten of terughalen van taken bij de omgevingsdienst, heeft een grote impact op de gemeentelijke bedrijfsvoering en organisatie. De provincie zal invloed op de organisatie hebben door erop te sturen dat de gemeente haar taken kan vervullen. De mate van invloed vanuit het waterschap en het Rijk op de organisatie is minimaal. Vanuit het waterschap is er nog invloed met dat zij de expertise voor water hebben, zodat de gemeente deze expertise niet in de eigen organisatie hoeft onder te brengen.

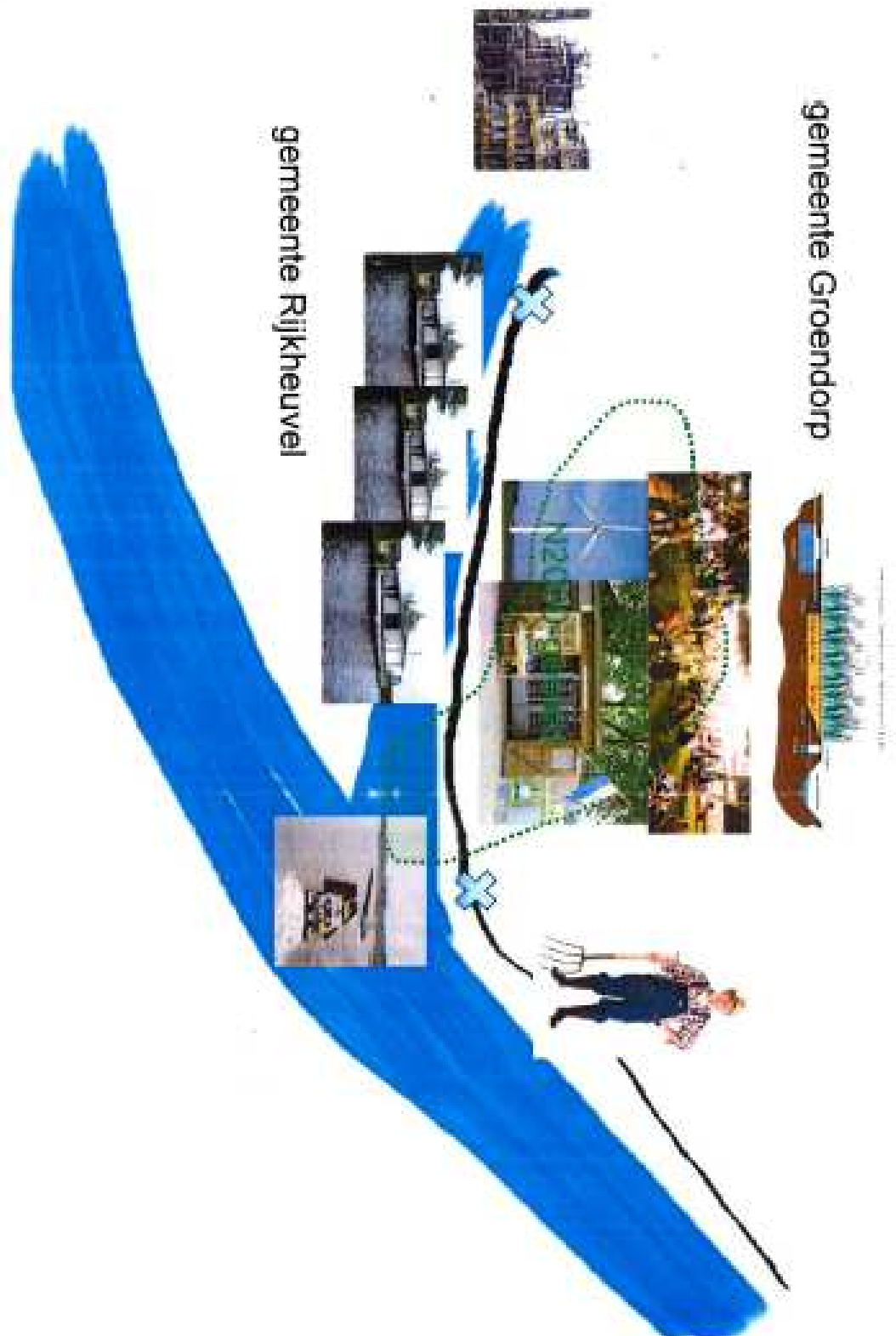
Bijlage 4.4 Belangen/behoefte organisatie invoering Omgevingswet

1. Een goed beeld aan de voorkant van 'waar hebben we het over' bij het organiseren van de invoering van de Omgevingswet.
2. Vastleggen van de ambitie die de gemeente Someren heeft met de Omgevingswet en een visie wat daarvoor moet gebeuren. Inclusief verankerde mijlpalen via de raad en een beschrijving van het start- en eindpunt hoe daar te komen.
3. Het in beeld brengen van de aandachtspunten die bepalend zijn vanuit het management. Dit om de verwachtingen en geloofwaardigheid tijdens het veranderingsproces naar de medewerkers goed te blijven managen.

4. Een krachtige project- en procesleider, waar iedereen vertrouwen in heeft. Een persoon die heel goed met de verschillende belangen om kan gaan.
Organiseren dat medewerkers in de voorfase van invoering tot éénduidige beelden komen met de openbaar besturen over de rollen en taken op procesniveau die ieder bestuur heeft.
5. Een platte gemeentelijke organisatie waarbinnen duidelijkheid is over wie welke rol heeft en waarvoor verantwoordelijk is met de daarbij behorende bevoegdheden. Stimulerend voor het elkaar actief opzoeken en betrekken.

6. Faciliteren in de behoeften van de medewerker in alles wat hij/zij nodig heeft om de taken goed te kunnen volbrengen:
 - a. Het veranderingsproces zodanig organiseren dat het ook als leuk wordt ervaren.
 - b. Faciliteren beschikbaarheid informatie bij medewerker vanuit zijn/haar vakgebied.
 - c. Direct contact/op een persoonlijke wijze de medewerkers informeren over de veranderingen als gevolg van de invoering en uitvoering Omgevingswet.
 - d. Duidelijkheid over de eigen positie en de rol van de medewerker in relatie tot de Omgevingswet. Wat houdt het in, wat heb je ermee te maken, wat gaat het van je vragen?
 - e. Tijd, ruimte en aandacht om de medewerker goed tot zijn recht te laten komen in de nieuwe situatie.
 - f. Veelvuldige terugkoppeling over de ontwikkelingen, ook als er niets gebeurt of er nog informatie ontbreekt en pas in een later stadium bekend is.
 - g. Vanaf het begin de medewerkers actief bij het veranderingsproces betrekken, om mee te kunnen groeien met de verandering en te voorkomen dat hij/zij als uitvoerende geconfronteerd wordt met alles wat in het voortraject (de invoering) bedacht is.
 - h. Zet de kennis, expertise en kwaliteit uit de eigen organisatie in, waar hij/zij goed in zijn bij het organiseren van de invoering Omgevingswet.
 - i. Tijd, ruimte en mogelijkheden om de kennis en vaardigheden eigen te maken.

Bijlage 5 Voorbeeld oefencasus integraal werken



Bron: Brabantse Studiedag *Naar een veilige fysieke leefomgeving* donderdag 6 april 2017.

Bevoegde gezagen:

Gemeenten:

- Omgevingsplan / omgevingsvisie
Bestemming, geluids -en gevarencirkel
Houding: gemeente Groendorp vindt duurzame inrichting belangrijk, gemeente Rijkheuveel vindt economie belangrijk.
- Toestemming voor ecologische festivallocatie / evenementenlocatie
- Vergunningverlening voor grote windmolen en waterzuivering
- Winkeltje kan nog niet volgens omgevingsplan
- Toestemming verkeersluw
- Toestemming kabel/leidingen

Provincie:

- Natuurwetgeving, vergunningverlening Wet natuurbescherming
- Vergunningverlening afvalstoffenbedrijf
- Omgevingsvisie
Houding:
 - Is trots op N2000-gebied
 - Vindt continuïteit afvalstoffenbedrijf belangrijk
 - In Omgevingsvisie wordt circulaire economie benadrukt

Waterschap:

- Beheer en onderhoud regionale kering. Toestemming nodig op dijk voor allerlei zaken:
 - Winkeltje
 - Kabels en leidingen
 - Etc.
- Houding: De normen voor de waterkering zijn verhoogd. Het waterschap moet met de dijk aan de slag.

Omgevingsdienst

- Advisering gemeente bij omgevingsvisie en - plan en vergunningverlening
- Advisering provincie vergunningen Wet Natuurbescherming

Veiligheidsregio

- Bereikbaarheid: calamiteiten/aanrijtijden/vluchtroutes
(bij autoluw maken en bij festival)

Rijkswaterstaat:

- Toestemming en vergunning in verband lozingen
- Veilige scheepvaart

Omgeving

Boer:

- Autoluw maken beperkt zijn bedrijfsvoering
- Vindt de windmolen horizonvervuiling

Casus ECOWOONBOTEN

Relatie (water)veiligheid en andere belangen en hoe ga je als overheden met initiatiefnemer en met elkaar om?

45 min:

- 5 min: Inleiding
- 5 min: Lezen casus, groepjes met 9 verschillende rollen (toebedeeld via trekken kaarten)
- 30 min: casus uitwerken
- 5 min: plenaire terugkoppeling

Doel

Het doel is niet om de Omgevingswet procedureel correct toe te passen, maar om een helicopterview te creëren voor belangen en instrumenten binnen de Ow. De doelen van de Omgevingswet worden vooral ook bereikt door de manier van (samen)werken. Er zijn dus meerdere uitkomsten mogelijk.

Essentie Omgevingswet:

- Participatie
- Integraal
- Gebiedsgericht
- Digitaal werken
- Decentrale afwegingsruimte
- Innovatief

Setting

Woonbootbewoners:

Aan een zijtak van een groot kanaal in de buurt van Amsterdam liggen een twintigtal woonboten. De oude bewoners zijn de afgelopen jaren uitgestroomd. De nieuwe bewoners kennen elkaar van diverse bijeenkomsten en initiatieven rondom duurzaam wonen in de stad. Zij zijn getrokken naar de woonboten om hun droom te realiseren: een compleet zelfvoorzienende community – gas, water, elektra, stroom, eten en drinken.

Rijkswaterstaat, waterschap:

Rijkswaterstaat heeft het waterkwaliteits-, waterkwantiteits- en veiligheidsbeheer van het kanaal. Op de zijtak van het grote kanaal is veel scheepvaart met gevaarlijke stoffen, ten behoeve van de bevoorrading van een groot afvalstoffenbedrijf aan het eind van het kanaal. Daarnaast loopt er een regionale waterkering van het Waterschap.

Gemeenten:

Het water waar de woonboten in liggen, vormt de grens van twee gemeenten: Gemeente Groendorp en gemeente Rijkheuvelland.

De gemeenteraad van Groendorp vindt een duurzame inrichting van het gemeentelijk grondgebied erg belangrijk en investeert in allerlei initiatieven op het gebied van vermindering van CO₂-uitstoot e.d.

Rijkheuvelland is echter het tegenovergestelde: sinds jaar en dag hangt de politiek aan het vergroten van economisch gewin – tegen welke maatschappelijke kosten dan ook.

Provincie:

De provincie is trots op het mooie N2000-natuurgebied, dat een gedeelte van het terrein bestrijkt. De provincie hecht ook belang aan circulaire economie. Tevens is voor de provincie het afvalstoffenbedrijf heel belangrijk, omdat dit het enige bedrijf in het land is, die een bepaalde stof kan afbreken.

De boer:

De in de buurt gelegen agrariër vindt die "hippies" maar niets. Die rare snuiters willen van alles, en zijn bedrijfsvoering komt in de knel.

Wat willen de woonbootbewoners?

Wens 1:

De eigenaren van de woonboten zijn zo trots op hun omgeving dat zij ook anderen daarvan willen laten genieten. Zo willen we ze een **klein winkeltje** openen op de dijk, waar zij het biologisch geteelde eten tegen een lage prijs aanbieden. Ook willen ze een keer per jaar een **ecofestival** op hun terrein.

Wat is er voor nodig om deze manieren van grondgebruik toe te kunnen staan?

Wens 2:

De eigenaren willen onafhankelijk van nutsbedrijven, waterschap en drinkwaterbedrijf opereren. Dit houdt in dat zij zelf gas en stroom opwekken en dat zij hun eigen afvalwater willen zuiveren om drinkwater van te maken. De energieopwekking willen zij doen door een **grote windmolen** neer te zetten op hun eigen terrein. Ook willen ze op hun eigen terrein van hun eigen afvalwater weer **drinkwater maken**.

Hoe kunnen wij als overheid dit initiatief om duurzame energie op te wekken stimuleren?

Kunnen wij er dan voor zorgen dat de eigenaren dit idee kunnen realiseren?

Wens 3:

De weg die langs de woonboten loopt, is druk. De bewoners willen daar graag een **verkeersluwe weg** van maken. De weg loopt over een dijk, en is tevens een vluchtroute.

Wat is er voor nodig om het verkeer te beperken op deze weg?

Besprek deze casus met de verschillende rollen in de groep:

- 1) Initiatiefnemer
- 2) Gemeente Groendorp (beleidsmaker/vergunningverlener)
- 3) Gemeente Rijkheuvelland (beleidsmaker/vergunningverlener)
- 4) Rijkswaterstaat
- 5) Waterschap
- 6) Omgevingsdienst
- 7) Veiligheidsregio
- 8) Provincie
- 9) Boer

VRAAG: Hoe ga je samenwerken om het initiatief vooruit te helpen?