

Visitatierapport
Omgevingsdienst
West-Holland
22 en 23 november 2023

Inhoud

Inleiding	4
Sterke punten en aanbevelingen	6
Sterke punten	6
Aanbevelingen	6
Bevindingen per aandachtsgebied van het Visitatiekader	8
A. Kwaliteitsankers wet- en regelgeving	8
A1 Kwaliteitscriteria 2.2 of opvolgers	8
A2 Regionale risicoanalyse	8
A3 Uniform Regionaal VTH-Beleidskader (artikel 7.2 Bor)	9
A4 LHS	9
A5 BBT en LRSO	9
A6 Actualisatieprogramma vergunningen bedrijven	9
A7 BTP	9
B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte	10
B1 Ontwikkelkracht en innovatieruimte	10
B2 Financiële middelen voor ontwikkeling en innovatie	10
B3 Investeren in informatiemanagement en digitalisering	11
B4 Ruimte voor landelijke inhoudelijke afstemming	11
B5 Ruimte voor kennisontwikkeling en deskundigheidsbevordering van het personeel	11
B6 Betrokkenheid bij- en voorbereid zijn op wijzigingen in wet- en regelgeving	11
B7 Outcome-gerichte sturing	12
B8 Aanbevelingen Adviescommissie VTH	12
C. Ketensamenwerking en Strafrecht	13
C1 Strafrechtelijke handhaving	13
C2 Samenspel strafrecht omgevingsdienst/OM/Politie/RIEC	13
C3 Samenwerking met veiligheidsregio, waterschap en overige (Rijks)handhavingspartners	13
C4 Ketentoezicht	13
C5 Informatie-uitwisseling en kennisontwikkeling tussen ketenpartners	14
D. Onafhankelijkheid	15
D1 Mandatering	15
D2 Afwijking van advies omgevingsdienst	15
D3 Aandachtsbedrijvenlijst	15
D4 Balans tussen onafhankelijkheid en nabijheid	15

E. Prioritering en Uitvoeringsprogramma's.....	16
F. Governance.....	17
Vervolgstappen	18
Bijlage 1 - Lijst van afkortingen	19
Bijlage 2 - Procesbeschrijving visitatie.....	20
Fase 0 – Voorbereiding en zelfevaluatie	20
Fase 1 – Visitatie.....	21
Fase 2 – Opvolging en evaluatie.....	23
Bijlage 3 - Instructie zelfevaluatie visitatie Omgevingsdienst NL	24
Aanleiding en doel.....	24
Doel zelfevaluatie	24
Toelichting & instructies.....	24

Inleiding

Het versterken van het VTH-stelsel wordt de komende jaren vormgegeven in het interbestuurlijk programma (IBP) Versterking VTH-stelsel. Dit programma is opgesteld naar aanleiding van het rapport en de adviezen van de commissie Van Aartsen: *Om de leefomgeving, Omgevingsdiensten als gangmaker voor het bestuur*.

Als onderdeel van het IBP heeft Omgevingsdienst NL het initiatief genomen om een methodiek voor visitatie van omgevingsdiensten op te zetten. De programmadoelen met betrekking tot visitatie zijn opgenomen onder pijler 6: Monitoring kwaliteit milieutoezicht. Het doel van de visitatie is om volgens een landelijk dekkende aanpak te komen tot een continue verbetering van de uitvoering van de VTH-taken, het verhogen van bestuurlijke betrokkenheid bij omgevingsdiensten en het leveren van input voor het jaarlijkse rapport 'Staat van de omgevingsdiensten'. De omgevingsdiensten nemen zelf de verantwoordelijkheid om de kwaliteit waar nodig te verbeteren.

Voorafgaand aan het visitatiebezoek stelt de te visiteren omgevingsdienst een zelfevaluatie op aan de hand van het door Omgevingsdienst NL ontwikkelde visitatiekader.

Deze rapportage gaat over de visitatie bij de Omgevingsdienst West-Holland (ODWH). ODWH is een gemeenschappelijke regeling van 13 overheden: 12 gemeenten en de provincie Zuid-Holland (de deelnemers).

De visitatie bij ODWH is uitgevoerd door een visitatiecommissie bestaande uit de volgende personen:

- Ruud Stassen, extern voorzitter (INK)
- Petra van Oosterbosch, visitator (directeur ODA)
- Pieter Hofstra, visitator (directeur FUMO)
- Annette Wolke, visitator (Strategisch beleidsadviseur OD IJmond)
- Joor Driessen, rapporteur (medewerker AbelTalent)
- Marco Holsappel, secretaris (consultant AbelTalent)

Op 19 oktober 2023 heeft ODWH de zelfevaluatie aangeleverd aan de visitatiecommissie. De zelfevaluatie vormt een zelfstandig te begrijpen geheel, echter de gevraagde bijlagen ontbraken; daarnaast is de visitatiecommissie van mening dat het op basis van de zelfevaluatie lastig was te ontdekken waar de organisatie nou precies staat en waar deze naartoe gaat. ODWH heeft raakvlakken tussen thema's niet benoemd en in de zelfevaluatie is geen zelfreflectie opgenomen. Hierover is met de directie gesproken in het intakegesprek. De motivering voor het ontbreken van die zelfreflectie ten spijt, is de visitatiecommissie van mening dat zelfreflectie een teken van kracht is en dus van toegevoegde waarde zou zijn geweest. Over de doorkanteling van de organisatie wordt in de zelfevaluatie met geen woord gerept, terwijl het een heel bepalende (en naar het zich laat aanzien succesvolle) ingreep in de organisatie is geweest. Wel is in de zelfevaluatie naar praktijkvoorbeelden verwezen en is -waar van toepassing- helder verwezen naar betreffende bijlagen.

De visitatiecommissie is van mening dat, na het beschikbaar stellen van de diverse bijlagen, de zelfevaluatie een voldoende basis bood om het visitatiebezoek verder voor te bereiden. Er is dan ook geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een 'No-Go' af te geven.

Op 22 en 23 november 2023 heeft de visitatiecommissie van Omgevingsdienst NL een tweedaags bezoek gebracht aan ODWH. Tijdens deze twee dagen heeft de commissie openhartige gesprekken kunnen voeren met bestuur, directie, management en medewerkers van de dienst. Er zijn interviews gehouden met personen in de volgende rollen (aantal):

- Accountmanager (2)
- Adviseur (6)
- Adviseurs/accounthouders Deelnemers (2)
- Afdelingshoofd (2)
- Afdelingsmanager VR (1)
- Bestuurder (2)
- Directeur (1)
- Jurist (1)
- Medewerkers VTH Waterschap (2)
- Operationeel Specialist Politie (1)
- Programmamanager (1)
- Projectleider (1)
- Teamleider (7)
- Toezichthouder (3)
- Vergunningverlener (2)
- Voorzitter OR (1)

Op basis van deze gesprekken heeft de commissie zich een goed beeld kunnen vormen van de dienst en antwoorden kunnen vinden op de vragen die vanuit het visitatiekader waren opgesteld.

Verificatie

Het visitatierapport is door de dienst gecheckt op feitelijke onjuistheden voorafgaand aan oplevering van de definitieve versie.

Leeswijzer

Eerst worden de uitkomsten van de visitatie samengevat in sterke punten en aanbevelingen. Daarna volgt aan de hand van het visitatiekader een beschrijving van de kern van de bevindingen. Hierbij worden per sub-thema de bevindingen van de commissie weergegeven. Het visitatierapport eindigt met een weergave van de verwachtingen van Omgevingsdienst NL ten aanzien van de vervolgstappen van de dienst.

Een lijst met afkortingen is opgenomen in bijlage 1. Verder is in bijlage 2 een procesbeschrijving visitatie opgenomen. Deze beoogt inzicht te geven in de stappen die de visitatiecommissie volgt om te komen tot haar bevindingen. In bijlage 3 is de instructie opgenomen ten behoeve van het opstellen van de zelfevaluatie door de dienst en de beoordeling ervan door de visitatiecommissie.

Sterke punten en aanbevelingen

Sterke punten

De visitatiecommissie ziet de volgende sterke punten:

1. Financieel gezond en in control

Vanaf 2017-2018 heeft ODWH een enorme inspanning geleverd om financieel gezond te worden. Dat is gelukt en dat wordt door bestuurders en deelnemers gezien en zeer gewaardeerd. (Zie o.a. thema F.)

2. Pragmatische aanpak organisatieontwikkeling die getuigt van lef

De organisatie kiest in zijn werkzaamheden voor een pragmatische aanpak. Zo is de doorkanteling van een matrixorganisatie naar een moderne lijnorganisatie voortvarend en met lef aangepakt. Er is ingegaan op sterke signalen vanuit de basis dat in de organisatie zonder teamleiders te weinig aandacht kon worden besteed aan de medewerkers. De span of attention is voor het (midden)management beter toegesneden op de behoefte van de organisatie. De teamleiders zijn pas een maand op weg, maar de geluiden zijn over het algemeen positief. Met name over het feit dat de doelstelling om meer aandacht aan de medewerkers in de organisatie te besteden lijkt te worden bereikt. (Zie o.a. thema A1 en B1.)

3. Open cultuur

De cultuur wordt gekenschetst door loyaliteit, elkaar helpen en als het nodig is elkaar aanspreken (een robbertje vechten om daarna met elkaar door te kunnen). (Zie o.a. thema A1.)

4. Gedegen kwaliteit

De kwaliteit die ODWH in zijn dagelijkse werkzaamheden levert, wordt gewaardeerd door deelnemers en partners. (Zie o.a. thema B5 en C3.)

Aanbevelingen

De visitatiecommissie geeft de volgende aanbevelingen:

1. Verbreed de focus in de aansturing

De omstandigheden hebben verlangd dat de focus in de afgelopen jaren is gelegd op de financiële positie van ODWH. Nu ODWH haar financiële positie heeft verbeterd is het tijd om in de aansturing van de organisatie een bredere focus te hanteren.

ODWH heeft een aantal initiatieven genomen voor de verdere doorontwikkeling van de organisatie, zoals 'IM in control', 'HR in control' etc.; echter ook dit betreft initiatieven om de basis op orde te brengen; op dit moment heeft ODWH op diverse organisatiefuncties een achterstand ten opzichte van hetgeen je van een organisatie mag verwachten (bijv. op het gebied van HR). (Zie o.a. A1, A2 en B1.)

2. Breng een duidelijke koppeling aan tussen plannen, mensen en geld.

De huidige manier van begroten levert geen koppeling op tussen plannen, mensen en geld. Zo is er een Kadernota opgesteld die zich wat betreft de financiën-afgezien van afspraken ten aanzien van indexering- slechts richt op het eerstkomend jaar. Voorts is er een Begroting 2023 en Meerjarenraming 2024-2026, waarin slechts een niet uitgewerkt 10 – puntenplan is opgenomen. De vermelding van het feit dat de uitvoering van het niet uitgewerkte strategische 10-puntenplan in het bestaande financiële kader moet passen wekt niet de indruk dat er sprake is van een afstemming tussen strategie en budget anders dan dat die strategie binnen het budget moet passen. Naar het oordeel van de visitatiecommissie is het op deze manier niet mogelijk om een meerjarige strategie met daaraan gekoppelde middelen en mensen te ontwikkelen en de deelnemers bij die ontwikkeling te betrekken. Kadernota en Meerjarenraming 2024-2026 zijn daarvoor te mager ingevuld. (Zie o.a. thema B2 en F.)

3. Ontwikkel een regionale risico-analyse

Ontwikkel een regionale risico-analyse als integraal onderdeel van de beleidscyclus voor een regionaal uitvoeringsprogramma. (Zie o.a. thema E.)

4. Haal meer uit de samenwerking met partners

ODWH wordt uitgedaagd meer uit de samenwerking met deelnemers (ambtelijk opdrachtgevers) en partners (zoals Veiligheidsregio, Hoogheemraadschap en politie) te halen; mede door de partners te stimuleren om ook in samenwerking te investeren. (Zie o.a. thema C2, C3 en D4.)

5. Hanteer de Plan-Do-Check-Act cyclus in de aansturing van de organisatie

Er is geen sprake van een PDCA-cyclus in de organisatie. Er is een 10-puntenplan dat misschien wel op onderdelen is uitgewerkt, maar waar geen concrete doelen aan zijn gekoppeld en waarop niet wordt gemonitord er is een Strategie 2018-2021 waarvan de visitatiecommissie niet heeft kunnen vaststellen of deze is geëvalueerd. De visitatiecommissie beveelt aan invulling te geven aan een PDCA-cyclus om de organisatiestrategie te ondersteunen. (Zie o.a. thema F en B.)

6. Ontwikkel een visie

Er is geen lange termijn visie op de ontwikkeling van ODWH: let wel, het hebben van een lange termijn visie betekent niet dat er ambities worden geformuleerd die de reikwijdte van een omgevingsdienst te boven gaan. Dat lijkt wel de associatie van de dienst te zijn. Die visie dient aan te sluiten op de opgave van de organisatie en op de ontwikkelingen die zich in haar context voordoen. Die omgeving staat niet stil, dus je kunt niet zonder die visie. Al was het maar om ook aan partners en deelnemers te laten weten waar ze op kunnen rekenen in de toekomst; welke initiatieven ze van ODWH mogen verwachten en welke niet. Die visie is ook nodig om te kunnen bepalen of je je energie in de meest belangrijke zaken steekt, om te kunnen prioriteren. Immers: Als je niet weet waar je heen wilt, is elke weg goed.

Het DB verlangt van ODWH dat er een strategie voor 2035 wordt opgesteld. Dat is een heel lange termijn, maar deze is gekozen om ODWH ertoe aan te zetten *out of the box* te denken. Het DB verdient het om door ODWH in zijn streven naar een visie op de toekomst te worden gevoed. (Zie o.a. F)

Bevindingen per aandachtsgebied van het Visitatiekader

A. Kwaliteitsankers wet- en regelgeving

A1 Kwaliteitscriteria 2.2 of opvolgers

- ODWH voldoet grotendeels aan de kwaliteitscriteria voor het eigen personeel. Daar waar dat niet het geval is, wordt dat opgelost met het inhuren van expertise of door samenwerking met andere Omgevingsdiensten in de regio. De sturing op de kwaliteitscriteria wordt door medewerkers soms gezien als belemmerend voor persoonlijke en professionele ontwikkeling, omdat er door capaciteitsgebrek weinig ruimte is om buiten het eigen vakgebied ervaring op te doen.
- De instroom van jongere medewerkers is goed. Dit is van groot belang, omdat er door de leeftijdsopbouw van de bemensing in de komende jaren een grote uitstroom zal plaatsvinden. Er zal in de komende jaren aandacht en capaciteit moeten zijn om de kennis en ervaring over te dragen en deze te borgen in de organisatie.
- De interne samenwerking is goed, vraagstukken die om een integrale aanpak vragen worden afdeling-overstijgend opgepakt; hoewel de “eilandjescultuur” op inhoud een stuk minder is geworden voelt men wel een scheiding tussen verschillende teams door fysieke scheiding (verdiepingen) en door thuiswerken. Die integraliteit en ‘even wat voor je collega doen’ staat wel eens op gespannen voet met de sturing op output en registratie van uren.
- Nadat vanaf 2017-2018 de financiën op orde zijn gebracht wordt nu aan de organisatiestructuur gewerkt. Een eerdere structuurwijziging (matrixorganisatie) heeft veel goeds gebracht voor de dienstverlening aan de opdrachtgevers door gerichte inzet en de mogelijkheid snel in te kunnen spelen op actualiteiten. Keerzijde van die structuurwijziging was dat de mens uit het oog werd verloren. Nu de organisatie is ‘doorgekanteld’ is de span of attention voor het (midden)management beter toegesneden op de behoefte van de organisatie. De medewerkers hebben nu een aanspreekpunt en waren daarvoor aan het ‘zwemmen’.
- Hoewel deze laatste verandering nog pril is, zijn de medewerkers van mening dat het aanstellen van nieuwe teamleiders uit eigen geledingen, met kennis van de inhoud, met kleine teams een goede ontwikkeling is. Men is trots op elkaar dat ondanks de veranderingen de winkel open is gebleven, er kwaliteit geleverd werd en mensen op zijn gestaan om de veranderingen te realiseren. De medewerkers hebben de het als heel positief ervaren dat deze versterking intern is gezocht. (Zie sterke punten nr. 2)
- De cultuur bij ODWH wordt door de medewerkers als loyaal naar elkaar, betrokken bij de inhoud, scherp op de inhoud, zacht op de relatie, getypeerd. (Zie sterke punten nr. 3)
- De organisatieontwikkeling verloopt via duidelijke lijnen en volgordelijkheid, eerst financiën daarna ICT en vervolgens HR. Hierdoor ligt de focus erg op het hier en nu, de basis op orde brengen en is van een lange(re) termijn visie nog geen sprake. (Zie aanbevelingen nr. 1)

A2 Regionale risicoanalyse

- ODWH heeft per deelnemende gemeente een omgevingsprofiel opgesteld als basis voor de verschillende uitvoeringsplannen. Er is echter geen sprake van een samenvoeging van de profielen tot een regionaal risicoanalyse als integraal onderdeel van de beleidscyclus en onderlegger voor een regionaal uitvoeringsprogramma. De gezamenlijke profielen zijn wel onderlegger voor het regionale VTH-beleid, de VTH Nota. (Zie aanbevelingen nr. 3)
- Risicogericht (informatiegestuurd en datagedreven) werken staat nog in kinderschoenen. Ad hoc worden specifieke toezichtprojecten opgezet als het naleefgedrag daar aanleiding toe geeft.

- De beschikbare data is nog onvoldoende gestructureerd om te kunnen gebruiken voor risicogericht werken. (Zie aanbevelingen nr. 1)

A3 Uniform Regionaal VTH-Beleidskader (artikel 7.2 Bor)

- ODWH kent een regionaal VTH-beleidskader met een meerjarig karakter. Dit is het kader voor de jaarlijks op te stellen uitvoeringsprogramma's per deelnemer. ODWH heeft daarmee geen integraal uitvoeringsprogramma voor haar werkgebied anders dan de optelsom van alle afzonderlijke uitvoeringsplannen.

A4 LHS

- De LHS is geïmplementeerd en de processen zijn ingericht, toch wordt de systematiek niet structureel gehanteerd. Het verdient aandacht om meer uniformiteit te krijgen bij het hanteren van dit landelijk kader omdat het nu nog persoonsafhankelijk is hoe er met een bepaalde overtreding om wordt gegaan.

A5 BBT en LRSO

- Bij vergunningverlening zijn de BBT een standaard afwegingskader. Bij afwijking vindt afstemming met het bevoegd gezag plaats. De teksten worden conform LRSO geformuleerd, tenzij er sprake is van maatwerk.

A6 Actualisatieprogramma vergunningen bedrijven

- Alle vergunningen voor provinciale en IPPC-bedrijven worden structureel (iedere 4 jaar) geactualiseerd. De overige bedrijven in principe eens per 10 jaar, tenzij een constatering tijdens een toezichtbezoek daar eerder aanleiding toe geeft. Actualisatie van gemeentelijke bedrijven heeft een lagere prioriteit, hier zijn geen middelen voor beschikbaar gesteld en deze activiteit is niet opgenomen in de jaarlijkse uitvoeringsplannen. Daarmee kan ODWH niet (structureel) bijdragen aan de actualisatieplicht van het bevoegd gezag.

A7 BTP

- Vanaf 1 januari 2024 brengen alle deelnemers van de GR ODWH het volledige basistakenpakket in. Vanuit het IBT zijn de laatste gemeenten bewogen om de niet ingebracht asbesttaken alsnog in te brengen.

B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte

B1 Ontwikkelkracht en innovatieruimte

- Zoals onder A1 genoemd werkt de dienst al enige jaren aan de ontwikkeling van de organisatie. Er worden stappen gezet om de basis op orde te krijgen onder andere door de programma's 'IM in control' en 'HR in control'. Onderkend moet worden dat ODWH na een periode met een haast uitsluitend financiële focus, met deze programma's doende is de achterstand op deze terreinen in te lopen. (Zie aanbevelingen nr. 1)
- Qua organisatieontwikkeling is het sterke signaal vanuit de basis van de organisatie dat er onvoldoende aandacht was voor medewerkers opgepakt en vertaald naar een nieuwe organisatievorm waarin teamleiders een belangrijke rol vervullen als schakel tussen medewerkers en management.
- De nieuwe teamleiders zijn gedreven, komen uit eigen gelederen en hebben kennis van de inhoud. Vanuit het management en de organisatie is bijgedragen aan de nieuwe besturingsfilosofie waarin P-zorg en inhoud weer meer zijn gekoppeld.
- De dienst is, onder het motto "*als het nodig is of bijdraagt aan onze opdracht gaan we het gewoon doen*", meer pragmatisch en dapper dan planmatig als het aankomt op innovatie. De dienst klopt zichzelf daarvoor niet op de borst. Voorbeelden die ODWH in die zin aanhaalt zijn het gebruik van drones en de stappen die worden gezet naar meer informatie gestuurd werken door gebruik van een Geoportaal en Power BI. De beschikbaarheid van bruikbare data blijft daarbij een aandachtspunt.
- De pragmatische insteek die de organisatie hanteert helpt om in het hier en nu de goede dingen te doen. De externe ontwikkelingen vragen echter om een langere termijn visie, zodat er ook gerichte prioriteiten gesteld kunnen worden.
- De kwalificatie 'ambitieuze middenmoter', die de dienst onlangs te beurt viel, wordt door de dienst positief gelabeld; de visitatiecommissie vindt die positieve labeling niet terecht. Een visie op de ontwikkeling van de organisatie op lange termijn en richtinggevende kaders worden gemist in de organisatie. Het ontbreken daarvan doet ook geen recht aan de rol die de omgevingsdienst in de Omgevingswet geacht wordt te vervullen. Het hebben van een lange termijn visie betekent naar het oordeel van de visitatiecommissie niet dat de dienst ambities zou moeten formuleren die de reikwijdte van een omgevingsdienst te boven gaan. Dat lijkt wel de associatie van de dienst te zijn. Ten aanzien van de organisatieontwikkeling bleek uit de gesprekken meer ambitie en lef dan op basis van de zelfevaluatie verwacht werd door de commissie. Deze ambitie is ook nog niet in structuur en visie of innovatiekalender ondergebracht. De dienst werkt op dit moment aan een visie voor de organisatie, halverwege 2024 vindt hierover het gesprek plaats met het bestuur. (Zie sterke punten nr. 2)

B2 Financiële middelen voor ontwikkeling en innovatie

- ODWH heeft geen structurele middelen geormerkt voor ontwikkeling en innovatie. Vanuit het adagium 'We zoeken geld bij een goed idee en niet andersom' wordt ontwikkeling incidenteel gefinancierd uit het budget 'Randvoorwaardelijke taken'.
- Het DB erkent echter wel dat er structureel geïnvesteerd moet worden in ontwikkeling van de dienst. Gedreven door de eisen die gesteld worden aan 'Robuustheid' wordt vanaf 2024 het innovatiebudget specifiek opgenomen in de begroting.
- De dienst streeft naar een flexibele kadernota omdat de ontwikkeling sneller gaat dan in een nota kan worden vastgelegd en er zo ruimte blijft om snel in te spelen op actuele ontwikkelingen. Ook dit getuigt van een pragmatische instelling met de eerdergenoemde voor- en nadelen.

- De kadernota geeft geen verbinding tussen ontwikkeling, capaciteit en middelen. De Kadernota mag wat dat betreft meer toekomstgericht zijn en voorzien worden van een financiële vertaling van de ambitie en noodzakelijke ontwikkeling die een opmaat vormt naar de begroting. (Zie aanbevelingen nr. 2 en 5)

B3 Investeren in informatiemanagement en digitalisering

- Een van de programma's in de organisatieontwikkeling is het programma IM in control. Vanuit dit programma wordt gestructureerd gewerkt aan verbetering van het informatiemanagement van de dienst.
- Het programma IM in control wordt dit jaar afgerond, er blijft echter een forse uitdaging om de datakwaliteit te verbeteren.
- IM wordt gevoed door behoeften uit het primair proces. Het is echter een uitdaging om wensen op dit gebied te realiseren.

B4 Ruimte voor landelijke inhoudelijke afstemming

- ODWH neemt deel aan diverse landelijke overleggen.
- Binnen het begrotingsprogramma Rand Voorwaardelijke Taken (RVT) is de financiële ruimte opgenomen om medewerkers in tijd te kunnen faciliteren om deel te nemen aan deze overleggen en informatie te delen met eigen organisatie en deelnemers.

B5 Ruimte voor kennisontwikkeling en deskundigheidsbevordering van het personeel

- De kwaliteit van de inhoudelijke adviezen van ODWH worden door de deelnemers op prijs gesteld. Er is echter wel behoefte aan meer integrale adviezen met bijvoorbeeld scenario's op basis waarvan beleidsuitgangspunten kunnen worden gebaseerd; de dienst mag daar wat betreft de deelnemers initiatief in nemen. De deelnemers beseffen ook dat dit een ontwikkeling is waar de dienst ruimte voor moet hebben, iets wat de dienst in het verleden niet heeft gekregen. (Zie sterke punten nr. 4)
- ODWH wil zich naar buiten graag profileren als 'opleidingsorganisatie', een springplank voor jonge professionals die het vak leren en na verloop van tijd weer doorstromen naar grotere organisaties. Dit vraagt wel borging van kennis in de organisatie om zo'n doorstroom mogelijk te maken. Deze positie kan versterkt worden als daarover in de samenwerking tussen de omliggende omgevingsdiensten afspraken kunnen worden gemaakt.
- De nieuwe generatie ODWH-ers is georganiseerd in Jong ODWH. Deze groep is zeer waardevol en heeft een belangrijke rol in de organisatieontwikkeling, zij worden daar gericht bij betrokken en dat valt op binnen de organisatie. Het risico kan ontstaan dat door deze gerichte benadering de oudere medewerkers zich losgekoppeld en minder van belang voelen.

B6 Betrokkenheid bij- en voorbereid zijn op wijzigingen in wet- en regelgeving

- ODWH heeft samen met gemeenten en provincie de bevoegdheidsoverdracht van bodemtaken programmatisch opgepakt.
- De dienst is samen met de provincie betrokken bij landelijke ontwikkeling met betrekking tot bodem. Zij hebben samen een regionaal bodemplatform opgericht en delen ervaringen met de wetgever het ministerie van I&W. ODWH heeft daarin een redelijk unieke positie.

B7 Outcome-gerichte sturing

- ODWH heeft een kritische houding ten opzichte van outcome-gerichte sturing. Volgens de dienst is het sturen op outcome /effecten erg subjectief en weinig realistisch. Er zijn te veel factoren van invloed op effecten in de fysieke leefomgeving. Het eenduidig toeschrijven van effecten aan inspanning van een Omgevingsdienst is een te eenvoudige voorstelling van zaken. ODWH ziet het ook niet als haar rol om beleidsinterventies te plegen.
- De visitatiecommissie erkent de complicaties bij het creëren van een outcome gerichte sturing en KPI's, maar is desalniettemin van mening dat het realiseren van maatschappelijk effect (outcome) centraal moet staan in het opereren van ODWH. De vraag is hoe ODWH daar het oog op houdt. Dat ODWH het niet als haar taak ziet om beleidsinterventies te plegen moge zo zijn, maar ODWH wordt door het bestuur uitgenodigd om met adviezen ten aanzien van de ontwikkeling van een lange termijn visie en beleid te komen en daarbij out of the box te denken. Ondanks de inhoudelijke adviestaak die de dienst al jaren vervuld en de bijdrage die aan de gemeenten is geleverd in aanloop naar de inwerkingtreding van de Omgevingswet. Een te terughoudende houding van ODWH op dit punt doet geen recht aan de rol die de omgevingsdiensten in de Omgevingswet is toebedacht. Nu deze wet per 1 januari 2024 van kracht zal zijn, is het misschien tijd om op de invulling van die rol te reflecteren.

B8 Aanbevelingen Adviescommissie VTH

Deze paragraaf is bedoeld om op basis van de zelfevaluatie van ODWH een beknopt beeld te geven van hoe de dienst inspeelt op de aanbevelingen van de commissie Van Aartsen, aan de hand van de zes pijlers van het Interbestuurlijk Programma (IBP).

- Als omgevingsdienst levert ODWH vooral een actieve bijdrage aan pijler 1 door het voorzitterschap van de klankbordgroep van Omgevingsdienst directeuren.
- Aan de overige pijlers wordt vooral reactief invulling gegeven door te leveren op verzoek en specifieke projecten voor de SPUK-IBP.
- Met uitzondering van pijler 1 (toetsingskader robuuste omgevingsdienst) zijn door ODWH geen concrete voorbeelden van uitwerking van de aanbevelingen genoemd.

C. Ketensamenwerking en Strafrecht

C1 Strafrechtelijke handhaving

- De BOA's van ODWH richten zich voornamelijk op handhaving met betrekking tot bodem en bouw (sloop/asbest). De capaciteit, kennis en ervaring om de handhaving in de volle breedte van het takenpakket van de dienst in te zetten ontbreekt.
- De toepassing van strafrecht door middel van bestuurlijke strafbeschikkingen is nog in ontwikkeling en nu voornamelijk gericht op asbest; het volgen van de LHS is nog persoonsafhankelijk en wordt niet structureel toegepast (zie onder A).

C2 Samenspel strafrecht omgevingsdienst/OM/Politie/RIEC

- In een van de twee casebesprekingen wordt duidelijk dat de samenwerking in de strafrechtketen geen structureel karakter kent. Het lijkt erop dat het Functioneel Parket geen prioriteit aan milieuovertredingen geeft. Er zijn weinig zaken in behandeling en er is een voorbeeld dat een dossier al langere tijd onbehandeld blijft.
- De politie heeft de wens tot meer en betere samenwerking maar kampt met een tekort aan capaciteit om dit meer inhoud te kunnen geven. (Zie aanbevelingen nr. 4)
- Ook met het RIEC is er geen structureel samenwerkingsverband. Er is geen convenant tussen politie/RIEC en ODWH voor informatie-uitwisseling. Milieu is niet direct een prioriteit voor het RIEC.
- Wat betreft de interne samenwerking in het geval van complexe cases wordt er een interne projectstructuur opgezet, waarin alle verschillende afdelingen met elkaar overleggen en maandelijks samenkomen. Elk project heeft een projectleider. Met de aanstelling van de teamleiders heeft de projectleider van dit project een aantal (p-gerelateerde) taken gedelegeerd naar teamleiders en staat hij meer op afstand. De opzet van de projectstructuren binnen ODWH is daarmee met de toevoeging van de teamleiders wat veranderd.

C3 Samenwerking met veiligheidsregio, waterschap en overige

(Rijks)handhavingspartners

- De ketensamenwerking met de overige handhavingspartners is beperkt. In noodsituaties weten de partijen elkaar goed te vinden, in de 'koude situatie' komt structureel contact er niet van.
- De behoefte om meer gestructureerd samen te werken is er wel, zowel regionaal als landelijk.
- Volgens de geïnterviewde handhavingspartners ligt er wel potentie in gezamenlijke controles. (Zie aanbevelingen nr. 4)
- Vanuit ODWH wordt niet actief gestuurd op de samenwerking.
- Het 'dossier' Schiphol is echter een mooi voorbeeld van een systeem voor samenwerking, zowel intern als extern. ODWH speelt hierin een cruciale rol als regisseur, adviseur, aanjager en verbinder.
- Kwaliteit van diensten en adviezen van ODWH wordt door partners gewaardeerd. (Zie sterke punten nr. 4)

C4 Ketentoezicht

- Het ketentoezicht is nog in ontwikkeling bij ODWH. Voor de provincie is het administratief toezicht op afvalstromen opgepakt. Vanaf 2024 moet dit voor meer gemeentelijk opdrachtgevers worden uitgebouwd.

C5 Informatie-uitwisseling en kennisontwikkeling tussen ketenpartners

- ODWH richt zich op het verbeteren van datakwaliteit voor inspectieview. Volgens de dienst zou hier landelijk aandacht voor moeten komen.
- Het LAVS is al langer vast onderdeel van informatie-uitwisseling en het BOA Registratie Systeem (BRS) wordt eind 2023 geïmplementeerd.
- Op het algemeen juridisch gebied is er periodiek regionale afstemming.

D. Onafhankelijkheid

D1 Mandatering

- ODWH is door alle deelnemers gemandateerd om het basistakenpakket uit te voeren. Voor een aantal deelnemers worden ook nog plustaken uitgevoerd, zoals bouw en geluid.

D2 Afwijking van advies omgevingsdienst

- Afwijking van een advies van ODWH door het bevoegd gezag komt nauwelijks voor.
- Waar dat wel het geval is, is de dienst principieel in het rechtmatig uitvoeren van taken en zal het mandaat worden teruggegeven.

D3 Aandachtsbedrijvenlijst

- Alleen voor de provincie bestaat een aandachtbedrijvenlijst, hierover wordt maandelijks intern aan de provincie gerapporteerd.
- Gemeenten worden in de periodieke rapportages in meer algemene zin geïnformeerd. In individuele gevallen worden met de betrokken portefeuillehouder besproken.

D4 Balans tussen onafhankelijkheid en nabijheid

- De samenwerking en nabijheid wordt door de deelnemers als positief ervaren. Met name het hebben van een vast aanspreekpunt, de korte lijnen en het pragmatisme. Er wordt geen “wij-zij” ervaren.
- Bestuurlijke rollen van opdrachtgever en eigenaar zijn heel duidelijk en goed gescheiden. Ambtelijk is dit onderscheid wat minder goed georganiseerd omdat sommige medewerkers van gemeenten een dubbelrol hebben, zowel ambtelijk opdrachtgever als adviseur voor bestuurlijk eigenaar. (Zie aanbevelingen nr. 4)
- In voorbereiding op de omgevingswet heeft ODWH een prominente rol in het regionale implementatieprogramma.

E. Prioritering en Uitvoeringsprogramma's

- ODWH heeft geen regionale risicoanalyse. Per deelnemer is een lokaal omgevingsprofiel opgesteld als basis voor het lokale uitvoeringsprogramma; een vertaling van alle lokale omgevingsprofielen naar een regionaal (risico)profiel is niet gemaakt. Prioriteiten worden bepaald aan de hand van SBI-codes.
- In de programmering wordt gestreefd naar uniformiteit in de uitvoeringsprogramma's voor deelnemers. Indien er lokaal andere prioriteiten zijn worden er aanvullende afspraken gemaakt of wordt een minimaal uitvoeringsniveau bepaald. Hiermee creëert de dienst min of meer een 'level playing field' voor het basistakenpakket.
- Bij het toezicht wil de dienst meer informatiegestuurd en risicogericht gaan werken op basis van BI. Nu wordt er vooral geprioriteerd op basis van SBI en wordt er geen structureel verband gelegd met naleefgedrag etc.
- Zowel in de rapportage als in de programmering ontbreekt het aan een inhoudelijke regionale risicobenadering als basis voor uitvoeringsprogramma's. (Zie aanbevelingen nr. 3)

F. Governance

- De bestuurlijk-ambtelijke samenwerking wordt door het bestuur als prettig ervaren.
- Ambtelijk worden de bestuursvergaderingen voorbereid maar een structureel gezamenlijk ambtelijk overleg met alle deelnemers bestaat niet en wordt gemist.
- Het DB ervaart meer nabijheid en eigenheid van ODWH, bij het AB is dat in minder mate het geval.
- Het AB stuurt vooral op financiën. Het ontbreekt aan een duidelijke inhoudelijke P&C-cyclus in besturing van de organisatie in de zin van koppeling doelen, mensen en middelen. Voor de deelnemers lijkt inhoud gekoppeld aan (extra) middelen vooral van toepassing wanneer het ze lokaal verder helpt. De bereidheid om bij te dragen aan regionale ontwikkelingen is laag. (Zie aanbevelingen nr. 2 en 5)
- Het bestuur mist op dit moment een strategie waarin het DB en secretaris samenwerken om het AB toekomstgericht te maken. (Zie aanbevelingen nr. 6)
- De GR is aangepast en vormt nu een reguliere GR (zonder raads- en statenleden) zoals iedere Omgevingsdienst.
- Financiën zijn op orde en kwaliteit van de dienst wordt als goed ervaren; daarom heeft het DB het initiatief genomen om naar de lange termijnstrategie voor de organisatie te kijken. Het DB wil nadrukkelijk meer naar de toekomst kijken en daarmee de zichtbaarheid van ODWH vergroten. (Zie sterke punten nr. 1)

Vervolgstappen

Omgevingsdienst NL verwacht van de dienst de volgende vervolgstappen ter opvolging van de aanbevelingen:

1. De directie agendeert het Visitatierapport binnen een redelijke termijn* in het DB, publiceert het meteen daarna op zijn website en stelt Bureau Omgevingsdienst NL daarvan in kennis;
2. De directie stelt ter opvolging van de aanbevelingen een verbeterplan op. Geadviseerd wordt, dit plan gelijktijdig met het Visitatierapport in het DB te agenderen. In het verbeterplan wordt aangegeven welke verbeteracties in gang worden gezet, op welke wijze, met welke resultaatdoelen en binnen welke termijnen de verbeteringen worden doorgevoerd. Het plan geeft aan met welke frequentie de voortgang van de verbeteracties wordt gerapporteerd in het DB;
3. Het verbeterplan wordt binnen 4 maanden na oplevering van het definitieve Visitatierapport vastgesteld door het DB en vervolgens direct gedeeld met Bureau Omgevingsdienst NL. De dienst verleent Omgevingsdienst NL toestemming om het verbeterplan op de website van Omgevingsdienst NL te plaatsen.
4. In overleg wordt door het DB en de directeur van de OD in gezamenlijkheid besloten hoe en wanneer het visitatierapport en het verbeterplan wordt besproken in het AB.

** Drie maanden na oplevering van het definitieve Visitatierapport plaatst Bureau Omgevingsdienst NL het rapport op de website van Omgevingsdienst NL.*

Bijlage 1 - Lijst van afkortingen

Afkorting	Betekenis
BBT	Best beschikbare technieken
BI	Business Intelligence
BOA	Buitengewoon Opsporingsambtenaar
BRS	BOA Registratie Systeem
DB/AB	Dagelijks Bestuur / Algemeen Bestuur
FUMO	Friese Uitvoeringsdienst Milieu en Omgeving
GR	Gemeenschappelijke Regeling
I&W	Infrastructuur en Waterstaat
IBP	Interbestuurlijk Programma (Versterking VTH-stelsel)
IBT	Interbestuurlijk Toezicht
IM	Informatie Management
INK	Instituut Nederlandse Kwaliteit
IPPC	Integrated Pollution Prevention and Control
LAVS	Landelijke Afval Volg Systeem
LHS	Landelijke handhavingsstrategie
LRSO	Landelijke redactie standaardteksten omgevingsvergunningen
ODA	Omgevingsdienst Achterhoek
ODWH	Omgevingsdienst West-Holland
OM	Openbaar Ministerie
P&C	Planning en Control
RIEC	Regionale informatie- en expertisecentrum
SBI	Standaard Bedrijfsindeling
SPUK	Specifieke Uitkering
VTH	Vergunningverlening Toezicht Handhaving

Bijlage 2 - Procesbeschrijving visitatie¹

Dit hoofdstuk beschrijft op hoofdlijnen het proces dat wordt doorlopen bij de uitvoering van een visitatie bij een Omgevingsdienst. Deze procesbeschrijving is gebaseerd op de beschrijving van het conceptprogramma visitatie (Bijlage II uit de rapportage van TG/SPPS²), waarin gebruik is gemaakt van de geleerde lessen uit de visitatiemethodiek bij de veiligheidsregio's. Deze procesbeschrijving is verder uitgewerkt op basis van nadere afstemming en de afspraken zoals gemaakt tijdens de mini-conferentie van 23 september 2022.

Voor de visitaties wordt de geldende versie (zie hoofdstuk 3: Wijzigingenbeheer) gevolgd.

Fase 0 – Voorbereiding en zelfevaluatie

Startoverleg

Het visitatieproces start met een startoverleg tussen een vertegenwoordiger van de directie van de omgevingsdienst en een vertegenwoordiger van het visitatiebureau van Omgevingsdienst NL. Hierin worden de scope, inhoud en proces van de visitatie besproken en wordt de gevraagde voorbereiding (in de vorm van een zelfevaluatie) toegelicht. Dit betekent dus onder andere dat de inhoudelijke thema's van de visitatie (zie hoofdstuk 1: Vragenlijst zelfevaluatie) worden toegelicht en verkend. Afgesproken wordt, wie voor de visitatie bij de betreffende omgevingsdienst als secretaris van de visitatiecommissie van Omgevingsdienst NL optreedt. Tot slot worden gezamenlijke basisafspraken gemaakt over de randvoorwaarden.

Zelfevaluatie

Aan de hand van het geldende handboek visitatie (zie hoofdstuk 3: Wijzigingenbeheer) voert de te visiteren omgevingsdienst een zelfevaluatie uit. Deze zelfevaluatie is een zelfreflectie aan de hand van de vragenlijst zelfevaluatie (zie hoofdstuk 1) en wordt ondersteund door documentatie en waar mogelijk dossiers/voorbeelden uit individuele zaken.

Het doel van de uit te voeren zelfevaluatie is dat de organisatie zelf een globaal en veelal gedeeld beeld construeert over het functioneren van de organisatie en de resultaten op gebied van de genoemde visitatiethema's en op basis hiervan sterke punten, ontwikkelpunten en verbeterkansen benoemt.

De zelfevaluatie wordt vijf weken (dan wel een in goed overleg met de voorzitter van de visitatiecommissie afgesproken aantal weken) voor het visitatiebezoek opgeleverd aan de secretaris van de visitatiecommissie.

Go/No-go

De voorzitter en secretaris van de visitatiecommissie beoordelen in afstemming met de visitatiecommissie of de ontvangen zelfevaluatie voldoende inzicht geeft in het functioneren van de omgevingsdienst om als visitatiecommissie de visitatie voldoende te kunnen voorbereiden en behouden het recht voor om vóór of uiterlijk tijdens het intakegesprek mee te delen dat een verbeterde versie van de zelfevaluatie dient te worden aangeleverd (No-Go), waarna de volgende

¹ Handboek visitatie Omgevingsdienst NL, versie 3.1, 2 maart 2023 Hoofdstuk 2

² TwynstraGudde/SPPS (30 juni 2022). Rapportage visitatie omgevingsdiensten - Bijlage II Conceptprogramma visitatie.

stappen (intakegesprek, visitatiebezoek) opnieuw dienen te worden gepland. Blijft deze mededeling achterwege dan betekent dit impliciet een Go voor de volgende processtappen.

Uitgangspunt hierbij is dat de omgevingsdienst en de visitatiecommissie streven naar een gedegen zelfevaluatie respectievelijk beoordeling, in het belang van de goede voortgang van het visitatieproces.

Intakegesprek

Het intakegesprek vindt vier weken (dan wel een in goed overleg met de voorzitter van de visitatiecommissie afgesproken aantal weken) voor het visitatiebezoek plaats en wordt gevoerd door de onafhankelijke externe voorzitter van de visitatiecommissie en de secretaris samen met een vertegenwoordiging van de directie van de omgevingsdienst. Op basis van de ontvangen zelfevaluatie wordt in samenspraak bezien welke onderdelen van de VTH-taakuitvoering eventueel extra aandacht behoeven tijdens de interviews, en waar de inhoudelijke focus/verdieping komt te liggen. Daarnaast worden de visitatie agenda doorgenomen, waarbij zoveel mogelijk per interview het thema/onderwerp en de te interviewen personen/rollen door de secretaris worden ingevuld in het interviewschema van de concept agenda. In dit kader wordt specifiek aandacht besteed aan de deelname van bestuurders. De visitatiecommissie behoudt zich het recht voor hier tijdens de visitatie van af te wijken en functionarissen toe te voegen.

Vorbereiding visitatiecommissie

De leden van de visitatiecommissie ontvangen van de secretaris vier weken (dan wel een in goed overleg met de voorzitter van de visitatiecommissie afgesproken aantal weken) voor het visitatiebezoek de visitatiemethodiek, de zelfevaluatie en het visitatieplan incl. concept agenda (incl. interviewschema). Na het intakegesprek vindt de inhoudelijke voorbereiding door de commissieleden plaats. Hierbij worden de visitatieleden door de secretaris van de commissie gevraagd de punten die hen opvallen en/of de zaken die zij bij de visitatie aan de orde willen stellen te noteren. In aanloop naar de visitatie zijn de commissieleden geïnformeerd over de visitatiemethodiek en hebben zij een training gehad om de rol als commissielid te kunnen vervullen.

Fase 1 – Visitatie

Visitatiebezoek

Het visitatiebezoek bestaat uit een voorbereidingsdag en een visitatiedag (ook wel aangeduid als 'visitatiedag 1' en 'visitatiedag 2'). Op beide dagen is de visitatiecommissie te gast bij de omgevingsdienst en worden de nodige ruimten ter beschikking gesteld. Tijdens de voorbereidingsdag bereidt de visitatiecommissie tijdens de ochtend en het eerste deel van de middag het visitatiebezoek voor; hierbij wordt geen deelname vanuit de omgevingsdienst verwacht. Aan de hand van de thema's en de zelfevaluatie van de omgevingsdienst wordt besproken welke zaken aan bod komen, waar de focus wordt gelegd en hoe de interview gesprekken worden gevoerd. Aan het eind van de voorbereidingsdag zijn er een kennismakingsgesprek en interview(s) tussen de visitatiecommissie, de directie en een vertegenwoordiging van het bestuur van de omgevingsdienst. Gedurende de tweede dag van de visitatie vinden interviews plaats. De tweede dag wordt afgesloten in een korte bijeenkomst met in elk geval de directie. Ook is er de mogelijkheid om geïnterviewde personen en verdere betrokken hierbij aanwezig te laten zijn.

Kenmerken

In aansluiting op de kenmerken van de visitatie zoals verwoord in de visitatiemethodiek³, zijn tijdens de mini-conferentie van 23 september 2022 de volgende kenmerken van het visitatiebezoek onderstreept:

- Leren, ook leren van elkaar;
- Stimuleren, niet naming & shaming;
- Interviews op diverse organisatieniveaus t.b.v. meervoudig perspectief op het functioneren van de organisatie;
- In elke visitatie van het visitatieprogramma monitoren/bevragen op dezelfde parameters/thema's;
- Doorvragen, gericht op onderbouwing;
- Aandacht voor het bestuurlijk samenspel;
- Transparantie.

De voorzitter van de visitatiecommissie stuurt erop om in gezamenlijkheid hieraan invulling te geven, in het belang van een gedegen visitatieproces en -rapportage.

Visitatie-agenda

In onderstaande afbeelding vindt u het format voor de agenda van het visitatiebezoek:

Agenda visitatiebezoek				
Dag 1 - Locatie:		[naam en adres van hotel in nabijheid van te visiteren OD]		
Tijd	Activiteit	Ruimte	Opmerking	
09:00 - 12:00	Bespreking zelfevaluatie			
12:00 - 13:00	Lunch			
13:00 - 15:00	Vorbereiding interviews directie en bestuur			
15:00 - 17:00	Kennismaking en interviews directie en bestuur		Exact tijdstip ntb	
17:00 - 20:30	Vorbereiding visitatiedag 2 en diner		Tijdstip diner ntb	
Dag 2 - Locatie:		[naam en adres van te visiteren OD]		
Tijd	Activiteit	Ruimte	Thema/onderwerp	Wie: Visitatiecommissie / OD
09:00 - 10:00	1e ronde, interview A			
09:00 - 10:00	1e ronde, interview B			
10:00 - 10:30	Afstemmingsoverleg visitatiecommissie			Voltallige visitatiecommissie
10:30 - 11:30	2e ronde, interview A			
10:30 - 11:30	2e ronde, interview B			
11:30 - 12:00	Afstemmingsoverleg visitatiecommissie			Voltallige visitatiecommissie
12:00 - 12:45	3e ronde, interview A			
12:00 - 12:45	3e ronde, interview B			
12:45 - 13:30	Lunch			
13:30 - 14:00	Afstemmingsoverleg visitatiecommissie			Voltallige visitatiecommissie
14:00 - 15:00	4e ronde, interview A			
14:00 - 15:00	4e ronde, interview B			
15:00 - 15:30	Afstemmingsoverleg visitatiecommissie			Voltallige visitatiecommissie
15:30 - 16:30	5e ronde, interview A			
15:30 - 16:30	5e ronde, interview B			
16:30 - 17:00	Vorbereiding afsluiting visitatiecommissie			Voltallige visitatiecommissie
17:00 - 17:30	Terugkoppeling en afsluiting visitatiebezoek			Voltallige visitatiecommissie / directie

Rapportage

De visitatiecommissie stelt een rapportage op, daarbij geassisteerd door de secretaris van Omgevingsdienst NL. Dit wordt gedaan op basis van de zelfevaluatie van de omgevingsdienst, aanvullende documenten, de gevoerde gesprekken gedurende de visitatie én het beeld van de visitatiecommissie. De rapportage bevat een representatieve weerslag van de observaties, zowel 'wat gaat goed' als 'wat kan beter'. De zelfevaluatie maakt geen integraal deel uit van het visitatierapport. Het conceptrapport wordt ter beoordeling op feitelijke onjuistheden voorgelegd aan de directie. Op basis hiervan wordt door de visitatiecommissie een definitieve rapportage opgesteld. Deze rapportage wordt gedeeld met de directie van de omgevingsdienst. De directie presenteert de

³ TwynstraGudde/SPPS (30 juni 2022). Rapportage visitatie omgevingsdiensten, Hoofdstuk 2.

rapportage aan het bestuur en draagt zorg voor actieve openbaarmaking en communicatie met haar partners.

Fase 2 – Opvolging en evaluatie

Opvolging Visitatie

Met het opleveren van het visitatierapport komen voor de omgevingsdienst een aantal ontwikkelthema's beschikbaar die een vorm van opvolging nodig hebben en vervolgens geborgd moeten worden. In zijn algemeenheid worden na het visitatieproces:

- verbeter- of ontwikkeldoelen geformuleerd;
- verbeter- of ontwikkelprojecten opgestart;
- verbeteringen doorgevoerd;
- verbeteringen geborgd (in processen, programma's, P&C-cyclus etc.).

De wijze waarop de omgevingsdienst dit verbeter- of ontwikkelproces inricht is aan de organisatie zelf.

Uitgangspunt van de visitatiemethodiek⁴ is dat elke omgevingsdienst via de x-jarige reguliere cyclus periodiek opnieuw wordt gevisiteerd, zodat in de volgende visitatie kan worden beoordeeld hoe invulling is gegeven aan de verbeterpunten.

Evaluatie

Om de kwaliteit van het visitatieproces te verbeteren evalueert de visitatiecommissie na iedere visitatie haar werkzaamheden. Het visitatiebureau van Omgevingsdienst NL faciliteert dit. Hiervoor wordt ook input gevraagd vanuit de omgevingsdienst waar de commissie op bezoek is geweest. De uitkomsten worden als leer- en verbeterpunten gebruikt om het proces en de inhoud van visitaties te professionaliseren.

⁴ TwynstraGudde/SPPS (30 juni 2022). Rapportage visitatie omgevingsdiensten, Hoofdstuk 2.

Bijlage 3 - Instructie zelfevaluatie visitatie Omgevingsdienst NL⁵

Aanleiding en doel

Ter voorbereiding van het visitatiebezoek wordt de dienst gevraagd een zelfevaluatie uit te voeren. Dit document is bedoeld om instructie en praktische toelichting te geven ten behoeve van het uitvoeren van de zelfevaluatie en het opstellen van een zelfevaluatie.

Het voorliggende document dient als aanvulling op het Handboek visitatie van ODNL. Het is bedoeld als een levend document, zodat steeds een geactualiseerde versie kan worden uitgebracht wanneer aanpassing van de werkwijze of behoefte aan toelichting daar om vragen.

Status Handboek visitatie

Handboek visitatie versie 3.1⁶ blijft de komende tijd gelden, in elk geval gedurende 2023. Dit is de uitkomst van bespreking in de ALV van ODNL dd. 10 en 11 mei 2023 op basis van de uitkomsten van de evaluatie van de pilotfase, zoals verwoord in de Evaluatienotitie⁷.

Doel zelfevaluatie

Het visitatiehandboek, par. 2.1 omschrijft het doel van de zelfevaluatie als volgt:

Het doel van de uit te voeren zelfevaluatie is dat de organisatie zelf een globaal en veelal gedeeld beeld construeert over het functioneren van de organisatie en de resultaten op gebied van de genoemde visitatiethema's en op basis hiervan sterke punten, ontwikkelpunten en verbeterkansen benoemt.

Toelichting & instructies

Scope zelfevaluatie

Alle in het Handboek visitatie genoemde thema's en vragen vallen binnen de scope van de zelfevaluatie.

Gewenste mate van detaillering en uitgebreidheid zelfevaluatie

- Geef per vraag een duidelijk en onderbouwd antwoord. Hierbij is het in principe niet nodig in details te treden.
- Verwijs in de antwoorden naar de bijlagen (waar van toepassing).
- Zorg wel dat het zelfevaluatiedocument zelf een consistent en coherent geheel vormt. Dit betekent dat het zelfstandig te begrijpen is, dus zonder de bijlagen te hoeven raadplegen.
- Leg verbanden tussen thema's die raakvlakken hebben.
- Toon zelfreflectie en laat zien hoe en op welke onderwerpen in de organisatie wordt geleerd.
- Geef bij het beantwoorden van de vragen bij voorkeur een korte beschrijving van praktijkvoorbeelden.

⁵ Versie 20 juni 2023

⁶ ODNL, Handboek visitatie 3.1, 2 maart 2023

⁷ ODNL, Evaluatie visitatiemethodiek n.a.v. pilotfase visitatie omgevingsdiensten, maart 2023

Bijlagen zelfevaluatie

Uit de evaluatie van de pilotfase dd. 23 februari 2023 is naar voren gekomen dat het wenselijk is, de zelfevaluatie te voorzien van bijlagen.

Voeg bijlagen toe met de volgende informatie:

- Mandaat
- Begroting
- Beleidsplan
- Regionale risicoanalyse
- Voorbeeld van jaarprogramma en rapportage
- Schematisch overzicht van de overlegstructuur
- Organisatie-inrichting
- MTO

Uiteraard is het ook mogelijk naar de betreffende informatie te verwijzen door een link op te geven.

Evaluatie element

Zorg dat het zelfevaluatie document niet alleen beschrijft hoe het functioneert, maar ook weergeeft hoe de dienst vindt dat het functioneert. Besteed in de zelfevaluatie aandacht aan het evaluatie element; benoem sterke punten, ontwikkelpunten en verbeterkansen. Het is immers een zelfevaluatie. Benut het proces van opstellen van de zelfevaluatie om de visitatiethema's te bespreken in de organisatie.

Beoordeling of informatie voldoende is

Aan de hand van bovengenoemde elementen beoordeelt de visitatiecommissie of de zelfevaluatie de benodigde informatie biedt om de visitatie te kunnen voorbereiden en neemt op basis daarvan de go/no-go beslissing (Handboek Visitatie, par. 2.1).

Actuele thema's

Maak gebruik van de gelegenheid om in het zelfevaluatie document aan te geven in hoeverre een visitatiethema actueel en relevant is voor de dienst. En om desgewenst thema's aan te dragen die voor de dienst actueel en relevant zijn maar niet in het visitatiekader zijn opgenomen. Tijdens het intakegesprek kan dan worden besproken of en hoe zo'n thema in de visitatie kan worden meegenomen.

Ook kunnen vanuit ODNL via een nieuwe versie van dit document wijzigingen in het visitatiekader worden doorgevoerd, zodat het kader gericht is op de actuele en relevante thema's.

Betrokkenheid partners bij visitatie

De scope van de visitatie is de omgevingsdienst. Dit neemt niet weg, dat de visitatiecommissie van ODNL tijdens het visitatiebezoek ook bestuurders interviewt. Dit is van belang om na te kunnen gaan welk effect de (bestuurlijke) omgeving waarin de dienst functioneert, heeft op de mogelijkheden van de dienst om te functioneren en te werken aan verbeteringen en toekomstige opgaven. De commissie gaat ervan uit dat de betreffende bestuurders vooraf door de dienst worden geïnformeerd over de visitatie. De suggestie vanuit ODNL is om het zelfevaluatie document te delen met de partners zodat zij zich kunnen voorbereiden op de visitatie.