



Omgevingsdienst NL

Visitatierapport

Omgevingsdienst Regio Utrecht

26 en 27 maart 2024

Visitatierapport Omgevingsdienst Regio Utrecht

Versie:	Definitief
Datum:	27 mei 2024

Inhoudsopgave

Visitatierapport Omgevingsdienst Regio Utrecht	2
Inhoudsopgave	3
Inleiding	5
Sterke punten en aanbevelingen	7
Sterke punten	7
Aanbevelingen	7
Bevindingen per aandachtsgebied van het Visitatiekader	9
A. Kwaliteitsankers wet- en regelgeving	9
A1 Kwaliteitscriteria 2.2 of opvolgers	9
A2 Regionale risicoanalyse	9
A3 Uniform Regionaal VTH-beleidskader	10
A4 LHS	10
A5 BBT en LRSO	10
A6 Actualisatieprogramma vergunningen bedrijven	10
A7 BTP	10
B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte	11
B1 Ontwikkelkracht en innovatieruimte	11
B2 Financiële middelen voor ontwikkeling en innovatie	11
B3 Investeren in informatiemanagement en digitalisering	11
B4 Ruimte voor landelijke en inhoudelijke afstemming	11
B5 Ruimte voor kennisontwikkeling en deskundigheidsbevordering van het personeel	12
B6 Betrokkenheid bij- en voorbereid zijn op wijzigingen in wet- en regelgeving	12
B7 Outcome-gericht sturing	12
B8 Aanbeveling Adviescommissie VTH	13
C. Ketensamenwerking en Strafrecht	14
C1 Strafrechtelijke handhaving	14
C2 Samenspel strafrecht omgevingsdienst/OM/Politie/RIEC	14
C3 Samenwerking met veiligheidsregio, waterschap en overige (Rijks)handhavingpartners	14

C4	Ketentoezicht	14
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
E1	Plaats van regionale milieurisico's, niet-inrichtinggebonden risico's en trend in uitvoeringsprogramma's	16
E2	Kwaliteit van analyse en prioritering	16
F.	Governance	17
	Vervolgstappen	18
	Bijlage 1 – Lijst van afkortingen	19
	Bijlage 2 – Procesbeschrijving visitatie	21
	Fase 0 – Voorbereiding en zelfevaluatie	21
	Fase 1 – Visitatie	22
	Fase 2 – Opvolging en evaluatie	24
	Bijlage 3 – Instructie zelfevaluatie visitatie Omgevingsdienst NL	25
	Aanleiding en doel	25
	Doel zelfevaluatie	25
	Toelichting & instructies	25

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 Regio Utrecht (ODRU). ODRU is een gemeenschappelijke regeling van 15 gemeenten in de regio Utrecht (de deelnemers).

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

1. Ronald Stevens, extern voorzitter (Stevens Consultancy)
2. Petra van Oosterbosch, visitator (directeur ODA)
3. Henk Jan Baakman, visitator (directeur ODDV)
4. Elisa Bes, visitator (Strategisch beleidsadviseur ODMH)
5. Jens Boumans, rapporteur (Beleidsmedewerker IBP VTH)
6. Marco Holsappel, secretaris (Senior consultant Wyzer)

Op 16 februari 2024 heeft ODRU de zelfevaluatie aangeleverd aan de visitatiecommissie. De ODRU heeft een kwalitatief goede zelfevaluatie opgeleverd. De vragen zijn helder en uitgebreid beantwoord, de relevante bijlagen zijn beschikbaar gesteld. In het stuk geeft de ODRU blijk van voldoende zelfreflectie. De visitatiecommissie is van mening dat 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 26 en 27 maart 2024 heeft de visitatiecommissie van Omgevingsdienst NL een tweedaags bezoek gebracht aan ODRU. 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):

- Adviseur (16)
- Adviseur VRU (1)
- Adviseurs/Regievoerders gemeenten (5)

- 
- 
- Bestuurder (4)
 - Bestuurssecretaris (1)
 - BOA (1)
 - Controller (1)
 - Coördinator (7)
 - Directeur (1)
 - Jurist (3)
 - Manager (6)
 - Manager GGD (1)
 - Manager RUD Utrecht (1)
 - OR (1)
 - Relatiemanager (1)
 - Specialist Politie (1)
 - Toezichthouder (2)
 - Vergunningverlener (3)

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. Betrokkenheid

De omgevingsdienst ODRU is een dienst die intensief samenwerkt met de deelnemers (nabijheid, verbinding met regievoerders) en waar medewerkers zich sterk verantwoordelijk voelen voor een zorgvuldige uitvoering van VTH-taken. Het is een warme, betrokken organisatie. (Zie o.a. thema A1, D4 en F)

2. Actief bestuur

Het bestuur van de ODRU (15 gemeenten) is als collectief nauw betrokken bij de koers en ontwikkeling van de organisatie. Er bestaat binnen het bestuur een eenduidig beeld op de ontwikkelrichting van de ODRU en de aanstaande fusie met de RUD Utrecht. Het bestuur neemt een actieve positie in om de ODRU te steunen in haar doorontwikkeling. Ze hanteert voor haar functioneren duidelijke richtinggevende uitgangspunten. (Zie o.a. thema B2, C3, D en F.)

3. Heldere koers

De koers van de ODRU, tot stand gekomen met intensieve betrokkenheid van het algemeen bestuur, vormt de leidraad voor de komende jaren (2023-2027) en is een toegankelijk en duidelijk document, vertaald in een intern werkprogramma en voorzien van een ontwikkelagenda. (Zie o.a. thema A3 en B1.)

4. Goede samenwerking

De samenwerking met de ketenpartners is op operationeel niveau positief. Zo zijn er landelijke contacten en overleggen op energie, ZZS, water, plustaken (Bodem, groen, ruimtelijke ordening en EV. En er is sprake van positieve relaties met relevante ketenpartners zoals VRU, RUD Utrecht, Waterschappen, ILT, LMA, Politie, VRU. Goed is dat ook de GGD hierbij steeds meer betrokken is. (Zie o.a. thema B4, C3 en F.)

Aanbevelingen

De visitatiecommissie doet de volgende aanbevelingen:

1. Verlaag de kwetsbaarheid; focus, werk slim en efficiënt samen

De ODRU heeft als organisatie te maken met een groei in haar takenpakket, weinig capaciteit (o.a. seniorfuncties) en een relatief groot deel externe inhuur. Dit maakt de organisatie kwetsbaar en legt een grote verantwoordelijkheid op sleutelfunctionarissen. Dit is een zorg voor nu en de toekomst. De fusie alleen is niet zaligmakend. De koers, het werkprogramma en de aanstaande fusie doen een groot beroep op het verandervermogen van de ODRU en haar medewerkers naast het uitvoeren van de overeengekomen VTH-taken en projecten.

De veranderstrategie van de directie laat zich hierin het best omschrijven door een incrementele aanpak. Van de organisatie wordt gevraagd te veranderen 'met de winkel open'. In combinatie met de veranderstrategie kan de 'waan van de dag' daardoor makkelijk grip krijgen op de nodige ontwikkeling. De druk neemt toe en dat vraagt om focus, slim en efficiënt strategisch opereren. Hierin helpt het om organisatieverandering systematisch aan te pakken, te sturen op betrokkenheid en verantwoordelijkheid van medewerkers, de samenwerking met de RUDU te intensiveren en

goede voorbeelden van collega-OD's over te nemen. Daarbij moet het bestuurlijk- en ambtelijk draagvlak wat er nu is behouden blijven. Verder kan het helpen om operationele winst te zoeken, b.v. in het verlagen van de rapportagelast, ontwikkel- en leerpunten snel te verzilveren en rollen van sleutelfuncties helder te maken. In het verlengde daarvan is de samenwerking met ketenpartners op beleidsmatig niveau gebaat bij een meer collectieve aanpak gericht op de regio Utrecht en een kortere doorlooptijd van de besluitvorming. (Zie thema A1, B, D4 en F)

2. Harmoniseer voor de fusie

De ODRU zal per 2026 samengaan met de RUDU tot één omgevingsdienst Utrecht. De koers van de ODRU biedt handvaten voor een regionaal beleidsplan en de doelstellingen voor de nieuwe organisatie. Het operationeel samengaan van beide organisaties is gebaat bij een harmonisatieplan om richting te geven aan het invlechten van beide organisaties. (Zie thema F)

3. Verzilver leermomenten

De commissie ziet dat het voor de ODRU van belang is om de opgedane ervaringen in de complexe casuïstiek intern en extern te delen met regisseurs en regievoerders. Dit bevordert het lerend vermogen van de organisatie en stimuleert een gelijk speelveld. Het is daarom van belang om meer te investeren in de relatie en ondersteuning van de regievoerders in hun (gezamenlijke) opdrachtgeversrol. Zo groeit een regionale strategie en uitvoeringsaanpak. Tegelijkertijd is het voor de dienst ook van belang een visie te vormen op complexe (lang lopende) dossiers om tot een duurzame strategische en bestuurlijk gedragen oplossingen te komen.

Het leren en evalueren van complexe casuïstiek en de leerpunten verzilveren om zo een gezamenlijke aanpak te ontwikkelen al dan niet met netwerkpartners is ook van belang voor de inbreng (kennis en ervaring) van de ODRU in de aanstaande fusie. (Zie thema B, E en F)

Bevindingen per aandachtsgebied van het Visitatiekader

A. Kwaliteitsankers wet- en regelgeving

A1 Kwaliteitscriteria 2.2 of opvolgers

- De ODRU voldoet niet op alle onderdelen aan de kwaliteitscriteria 2.2. (van de 23 deskundigheidsgebieden waar de ODRU opdracht voor krijgt zijn er 9 volledig afgedekt, 7 gedeeltelijk en 7 niet afgedekt (of uitbesteed). De commissie ziet wel dat de dienst erg streng is voor zichzelf en de criteria erg strikt interpreteert. Dit getuigt weliswaar van zelfreflectie maar in de uitleg van de kwaliteitscriteria zit wel meer ruimte dan de interpretatie van de ODRU. Daarnaast is het de verwachting dat na de fusie met de RUDU deze kwaliteitscriteria als nieuwe dienst wel gehaald worden.
- Zoals bij meerdere omgevingsdiensten het geval is kampt de ODRU ook met een capaciteitsgebrek wat zorgt voor een knelpunt in uitvoering van de VTH-taken. Een relatief grote flexibele schil moet dit ondervangen. Zowel het capaciteitsvraagstuk als de omvangrijke inhuur maken dat de borging van deskundigheid, kennis en expertise eveneens aandacht vraagt.
- Om de professionaliteit te borgen van alle VTH- medewerkers onderscheidt men noodzakelijke en aanbevolen acties. De commissie spoort de ODRU aan te onderzoeken wat slimmer en sneller kan om het geheel op peil te brengen en niet achter de feiten aan te werken. Daarbij zal de ODRU zichzelf de vraag moeten stellen hoe de dienst ervoor zorgt dat de benodigde kennis en expertise voor de organisatie behouden blijft. De aanstaande fusie is daar geen sluitend antwoord op.
- Het is de commissie in positieve zin opgevallen dat de uitvoeringslaag van de organisatie veel verantwoordelijkheid heeft en neemt. Een aantal sleutelfunctionarissen in het bijzonder trekken deze verantwoordelijkheid naar zich toe met professionele zorgvuldigheid. Tegelijkertijd kan het verruimen van verantwoordelijkheden, b.v. bij cluster coördinatoren meer ruimte geven aan het management om zich te richten op de koers en aanstaande fusie.
- Daarnaast kan professionelere ondersteuning het middenkader ontzorgen, een exactere functieomschrijving voor de cluster coördinatoren zou daarbij helpend kunnen zijn.
- De regievoerders willen graag in gesprek over het verbeteren van de inhoudelijke en beleidsmatige samenwerking. Door regievoerders ook op beleidsmatig niveau meer te betrekken (en te zien als samenwerkingspartner) kan eveneens meer ruimte ontstaan.

A2 Regionale risicoanalyse

- Er is geen sprake van een grondige regionale risicoanalyse. Het door de ODRU gehanteerde risicomodel is erg basaal van aard. Deze basisrisico-analyse voor milieutoezicht is in samenwerking met de gemeenten en de RUD onder de U&H strategie uitgewerkt. Daarmee is een risiconiveau bepaald per activiteit en totaal negatief effect o.b.v. veiligheid en gezondheid, schade aan milieu, hinder, overlast, leefbaarheid en verspilling energie en grondstoffen. Deze uitkomst vormt de basis van risicogestuurd milieutoezicht. In het risicogestuurd toezicht worden factoren als informatie over de laatste controle (naleving, LHS), klachten, locatie-gebonden informatie en externe informatiebronnen betrokken om tot een definitieve risico-bepaling te

komen. Met de RUDU wordt samengewerkt om een betere risicomatrix te bouwen waarin ook maatschappelijke effecten worden meegewogen.

- Het risicogericht toezicht wordt regionaal gepland. Overige taken zijn lokaal gepland.
- ODRU ontwikkelt op dit moment een BI-tool om op basis van data uit toezicht het toezichtregime te bepalen per branche, in plaats van de Excel-bestanden die nu worden gebruikt.

A3 Uniform Regionaal VTH-beleidskader

- De ODRU heeft een regionaal VTH beleidskader dat onderdeel is van de U&H strategie. Dit is vigerend beleid tot en met 2025. De commissie is van mening dat het een goede zaak is om tactiek en operatie naar regionaal uitvoeringsplan te halen. En de (nieuwe) doelen te vertalen naar een regionaal uitvoeringsprogramma.

A4 LHS

- De ODRU hanteert de LHS, deze strategie is een integraal onderdeel van de regionale U&H strategie. De toezichthouders maken, voor het volgen van de LHS, gebruik van een LHS-app. Zo worden de toezichthouders ondersteund in het kiezen van het juiste handhavingsspoor en komen de handhavingstaken automatisch bij de BOA's terecht. Een mooie innovatieve ontwikkeling van de ODRU.

A5 BBT en LRSO

- De ODRU toetst elk initiatief aan de BBT en gebruikt eigen teksten in de geest van de LRSO.
- De commissie merkt in positieve zin op dat de GGD en VR, indien nodig, worden betrokken bij afwijking van de BBT of gevallen waarin de wetgever nog niet heeft voorzien

A6 Actualisatieprogramma vergunningen bedrijven

- De ODRU valt in positieve zin op door, vanaf 2024, de actualisatie van vergunningen zo concreet en consequent (programmatisch) op te pakken. Aan de hand van de U&H strategie is een inventarisatie van te actualiseren vergunningen per gemeente gemaakt. Vanaf 2024 wordt programmatisch gewerkt aan de actualisatie. Er zijn voldoende middelen en capaciteit om dit vorm en inhoud te geven. In voorkomende gevallen worden ketenpartners betrokken bij de actualisatie.
- Aandachtspunt is de tijdelijke financiering voor deze structurele taak.

A7 BTP

- Het basistakenpakket is volledig ingebracht door 14 van de 15 deelnemers van de ODRU. De laatste moet de sloopmelding asbest nog inbrengen als taak.
- De commissie vindt het een aandachtspunt dat twee gemeenten anno 2024, op basis van financiën en procesafspraken, nog niet het verplichte taakpakket hebben ondergebracht bij de ODRU. Een van de twee heeft inmiddels aangegeven dat per 2025 te doen.

B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte

B1 Ontwikkelkracht en innovatieruimte

- De ODRU is op een aantal gebieden innovatief, bijvoorbeeld AI voor toezicht. Echter in de eigen (beleids)documenten is de dienst niet specifiek over wat verstaan wordt onder innovatie. De commissie adviseert tot een heldere definitie van innovatie te komen. Dit kan de ODRU helpen in ontwikkeling en verantwoording.
- De veelheid aan ontwikkelingen wordt door de ODRU gestructureerd en zorgvuldig opgepakt. De commissie concludeert dat de ODRU realistisch en weloverwogen omgaat met ontwikkelingen. Tegelijkertijd kent ook de ODRU de waan van de dag. Hierdoor is de dienst vooral operationeel gericht. Het strategisch vermogen is voldoende aanwezig maar wordt geremd in ontwikkeling en innovatie door deze operationele focus.
- De veranderstrategie van de directie laat zich het best omschrijven door een incrementele aanpak. Dit heeft voordelen, zoals het eerder beschreven realisme, aan de andere kant heeft de dagelijkse gang van zaken op deze manier wel meer invloed op de voortgang.
- Het kan in de drukte van aanstaande fusie en het omgaan met toekomstige vraagstukken helpen de verandering van de organisatie systematisch en gestructureerd aan te pakken. Leading with Obeya kan als middel helpen om meer focus aan te brengen in het werkprogramma en eigenaarschap duidelijk te beleggen, in de werkwijze een aantal richtinggevende vragen (b.v. wat draagt activiteit x bij aan betere relatie met opdrachtgever, aan betere rapportages, aan rolzuiverheid?) op te nemen en zo de focus te bewaken.

B2 Financiële middelen voor ontwikkeling en innovatie

- De financiële middelen voor ontwikkeling en innovatie komen uit het budget "regionale uren". Dit budget komt tot stand door 4% van een DVO te reserveren, met een minimum van 25 en een maximum van 250 uur per gemeente, en wordt beschikbaar gesteld voor nieuwe werkzaamheden als gevolg van (maatschappelijke) ontwikkelingen zoals duurzaamheid e.d. De ODRU krijgt daarmee de ruimte en vrijheid om vanuit expertise en inhoud voorstellen te doen.
- Dit is echter niet alleen bedoeld voor ontwikkeling en innovatie, maar wordt ook en vooral gebruikt voor gezamenlijke regionale projecten, al dan niet in de opstartfase, maar ook voor piket.

B3 Investeren in informatiemanagement en digitalisering

- De ODRU heeft diverse IT-systemen en tools (BI-tool, Obeya, werkprocesstool, POC AI voor toezicht). De dienst mag volgens de commissie trots zijn op deze innovaties, ziet dat de kracht van de systemen in samenhang nog meer gebruikt kan worden en adviseert te standaardiseren waar mogelijk.

B4 Ruimte voor landelijke en inhoudelijke afstemming

- Landelijke contacten en overleggen op energie, ZZS, water, plustaken (bodem, groen, RO, EV). Het geeft een beeld van actieve landelijke rol en betrokkenheid.

B5 Ruimte voor kennisontwikkeling en deskundigheidsbevordering van het personeel

- De ODRU heeft een kernteam Omgevingswet met representanten vanuit ieder team. Dit maakt (kennis)ontwikkeling effectief. Alle medewerkers in deze ontwikkeling meenemen is daarbij wel een aandachtspunt.
- Binnen het werkgebied van de ODRU spelen een aantal complexe casussen. De commissie heeft kennis kunnen nemen van die casuïstiek. Naar aanleiding daarvan ziet de commissie dat het voor de ODRU van belang is om de opgedane ervaringen te delen met alle regisseurs. Verder op in deze rapportage is te lezen dat dit door de regisseurs wordt gewaardeerd. Tegelijkertijd is het voor de dienst ook van groot belang een visie te vormen op dergelijke complexe dossiers om zo ook de betrokken bestuurders te kunnen adviseren tot duurzame (strategische) oplossingen te kunnen komen.
- Het leren en evalueren van complexe casuïstiek en de leerpunten verzilveren om zo een gezamenlijke aanpak te ontwikkelen al dan niet met netwerkpartners is ook van belang voor de inbreng (kennis en ervaring) van de ODRU in de aanstaande fusie.
- In het verlengde daarvan en de doorontwikkeling van de organisatie niet het wiel opnieuw uit te vinden, maar om in Omgevingsdienst NL verband op zoek te gaan naar 'best practices' en die slim te gebruiken.
- De commissie is van mening dat het helpend kan zijn voor de organisatieontwikkeling en het aanpakken van toekomstige vraagstukken om de taken en verantwoordelijkheden van enkele sleutelfuncties (zoals o.a. relatiemanager, clustercoördinator, VTH-manager) te actualiseren en hen te professionaliseren op belangrijke competenties zoals integraal samenwerken, bestuurlijke sensitiviteit.
- De professionaliteit van de huidige medewerkers wordt uitgedaagd, er is opleidingsbeleid, loopbaanontwikkeling, project duurzame inzetbaarheid, en in de gesprekkencyclus worden de wensen opgehaald, dat is positief. De medewerkers hebben gemiddeld €1250,- per jaar beschikbaar voor ontwikkeling. Deze ruimte is niet vrij besteedbaar. De financiering van benodigde professionalisering (of een deel daarvan) gebeurt uit SPUK gelden, hiermee heeft de ODRU de ruimte voor ontwikkeling niet structureel geborgd.

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

- De ODRU stuurt (periodiek) per brief informatie en adviezen over nieuwe ontwikkelingen naar de deelnemers.

B7 Outcome-gericht sturing

- De ODRU is volop in (door)ontwikkeling. In de operationalisering van de Koers is de organisatie nog zoekende. Er worden diverse instrumenten gebruikt om overzicht krijgen en voortgang te bewaken. Deze instrumenten kennen hun oorsprong in diverse stadia van organisatieontwikkeling en/of verschillende organisatieonderdelen (jaarplannen, zonnebloemen en Obeya borden). Het goed (integraal)beeld van de samenhang heeft de commissie niet gekregen. Dit bemoeilijkt sturing op outcome.
- De commissie is van mening dat de ODRU stappen kan zetten in het outcome gerichte sturing door meer te denken en te rapporteren in termen van maatschappelijk effect (b.v.

naleefgedrag, bijdrage aan energietransitie, oplossen van complexe dossiers) per branche of gemeente.

B8 Aanbeveling Adviescommissie VTH

- De ODRU heeft een bewuste keuze gemaakt om specifiek aan pijler 3 een bijdrage te leveren waarbij de dienst zich met name richt op de digitale vergunningsinformatie, de informatie over omgevingsveiligheid en de registratie van MBA's. Waarbij de ODRU aangeeft dat de ontwikkeling hiervan langzaam verloopt. Daarnaast deelt de dienst kennis en ervaring binnen pijler 1. Verder sluit de ODRU in lopende zaken aan bij de overige pijlers. Dit past in het beeld van de commissie van de wijze waarop de ODRU in het algemeen met ontwikkelingen omgaat, weloverwogen en pragmatisch.
- Met het oog op de fusie is het volgens de commissie aan te bevelen de samenwerking met de RUDU te intensiveren en na te gaan in welke trajecten het 'samen optrekken in de uitvoering van o.a. VTH-taken' de onderlinge cohesie versterkt (organiseren van samengestelde teams).

C. Ketensamenwerking en Strafrecht

C1 Strafrechtelijke handhaving

- De ODRU heeft de strafrechtelijke handhaving goed op orde. De samenwerking in de strafrechtketen is goed. Dit levert concrete resultaten op in het aantal handhavingszaken.

C2 Samenspel strafrecht omgevingsdienst/OM/Politie/RIEC

- De politie ervaart een goede samenwerking met de ODRU op gebied van strafrecht en opsporing. Er is frequent en levendig overleg. Hierin onderscheidt deze regionale samenwerking zich van het landelijke beeld.

C3 Samenwerking met veiligheidsregio, waterschap en overige (Rijks)handhavingspartners

- Samenwerking met de handhavingspartners is goed. Deze ketenpartners zijn positief over samenwerking, operationeel ervaren zij een goede samenwerking. Het is daarbij wel wenselijk om korte en informele lijnen te hebben binnen de ODRU, anders is het soms even zoeken om de juiste adviseur te spreken.
- Op tactisch en strategisch niveau is er wel samenwerking maar moet deze nog verder ontwikkeld worden, daar zijn alle partijen aan zet.
- Hoewel de samenwerking als positief wordt bestempeld erkennen de partners ook dat de ODRU wat bureaucratisch en verkokerd is georganiseerd. Hierdoor werkt besluitvorming wat trager. Hierdoor is er echter wel bestuurlijke dekking en is, voor er gehandeld wordt, helder wat de opdrachtgever wil.

C4 Ketentoezicht

- Ketentoezicht is nog niet integraal ingericht en richt zich bij de ODRU met name op asbest en bodem. Hierin lijkt de risicogerichte benadering nog niet te zijn doorgevoerd.

C5 Informatie-uitwisseling en kennisontwikkeling tussen ketenpartners

- De ODRU gebruikt Inspectieview, het LAVS en BRS. De ervaring leert echter dat niet alle handhavingspartners trouw input leveren in deze systemen. Daardoor blijft de effectiviteit van het delen van informatie achter.
- Het enkelvoudig gebruik van Inspectieview door toezichthouders komt zelden voor. Reden hiervoor is het geringe aantal relevante medegebruikers en de geringe directe concreetheid van de bevindingen. De ODRU onderzoekt op dit moment of de informatie vanuit Inspectieview betrokken kan worden en meerwaarde oplevert bij het optimaliseren van het risicogestuurd toezicht. Op korte termijn vindt overleg plaats met IL&T.
- Het integraal delen van informatie tussen ketenpartners is in de regio Utrecht ook nog geen vanzelfsprekendheid.

D. Onafhankelijkheid

D1 Mandatering

- De mandatering van taken aan de ODRU is vrijwel uniform. Op een tweetal plustaken (bouw en archivering) bestaan er verschillen. Daarnaast bestaan er nog enkele verschillen in de werkprocessen. Dit maatwerk vermindert de efficiëntie van de dienst.
- Na fusie willen deelnemers hetzelfde takenpakket mandateren aan de nieuwe Omgevingsdienst.

D2 Afwijking van advies omgevingsdienst

- Afwijking van adviezen door het bevoegd gezag komt niet voor. In de behandelde casus kwam de gezonde en volwassen onafhankelijke positie van de ODRU als specialist en adviseur helder naar voren.
- In gevallen waarin die onafhankelijkheid in advies toch onder druk komt te staan wordt dit door de ODRU primair in de relatie opgelost.

D3 Aandachtsbedrijvenlijst

- De ODRU werkt met een aandachtbedrijvenlijst. Deze bedrijven krijgen extra punten bij het bepalen van de risico's ten behoeve van het risico gestuurde toezicht.
- Voor een aantal bedrijven op de aandachtbedrijvenlijst is een regisseur aangewezen, deze toewijzing vindt plaats op basis van complexiteit. De regisseur heeft zowel een interne (organisatie) als externe (bedrijf) rol.

D4 Balans tussen onafhankelijkheid en nabijheid

- De deelnemers zijn tevreden over de uitvoering van taken door de ODRU en hoewel de kwaliteit van de uitvoering nog niet als indicator is vastgelegd (tevredenheidsonderzoek) wordt het door de deelnemers wel gelabeld als 'deskundige nabijheid'.
- Door de regievoerders wordt de ODRU "als van ons" beschouwd. Ook de ODRU ervaart de relatie met regievoerders als "dichtbij en goed".
- De deelnemers zijn wel van mening dat de rol van een relatiemanager scherper kan en mag. Zij vinden het wenselijk om één aanspreekpunt te hebben waarmee niet alleen de relatie wordt onderhouden maar ook inhoudelijke zaken en programmering besproken kan worden.
- Uit de behandelde casuïstiek bleek dat er bij bestuurlijk gevoelige zaken voldoende bestuurlijke aandacht en betrokkenheid is zonder dat dit de onafhankelijke positie van de ODRU compromitteert.
- Het kan helpend zijn de administratieve/ bureaucratische druk op de organisatie te verminderen. Bij voorbeeld door een verlaging van de rapportagelast (bijvoorbeeld elk kwartaal waarvan twee voorzien van inhoud en duiding) en meer vraaggericht te rapporteren, wat hebben wethouders en regievoerders nodig.

E. Prioritering en Uitvoeringsprogramma's

E1 Plaats van regionale milieurisico's, niet-inrichtinggebonden risico's en trend in uitvoeringsprogramma's

- Met de regionale U&H strategie is al veel bereikt en er liggen plannen deze verder door te ontwikkelen. Zoals de vertaling van de regionale strategie naar een regionaal uitvoeringsprogramma. De fusie creëert daarvoor een natuurlijk momentum, maar het verschil in onderliggende risicoanalyse is een aandachtspunt.
- Bij het opstellen van het (risicogerichte) jaarprogramma worden de opdrachtgevers onvoldoende betrokken. Bij hen bestaat de wens om meer samen, op basis van naleefgedrag, de vertaling te maken naar het uitvoeringsprogramma en daarbij (nog) meer branchegericht te programmeren.
- De basis voor die manier van programmering moet volgens de deelnemers worden gelegd in meer outcome-gerichte rapportages. Daarin mag het narratief meer een plaats krijgen, zowel in de ambtelijke als in de bestuurlijke rapportages. Hierin mag ook de toegevoegde waarde van de ODRU tot uitdrukking komen.

E2 Kwaliteit van analyse en prioritering

- De ODRU werkt risicogericht, daarin is nog ruimte voor ontwikkeling. Een beter gebruik van verschillende variabelen met betrouwbare datakwaliteit is daarin de eerste logische stap. (zie volwassenheidsmodel voor regionale planning, pijler 5 IBP-VTH)
- Het proces van vaststelling van de begroting kent een zorgvuldige voorbereiding. De ODRU kent een getrapte methode van regievoerder en financieel adviseurs via een auditcommissie naar het DB en AB.

F. Governance

- De dynamiek binnen het bestuur van de ODRU is goed. De scheiding tussen eigenaarschap en opdrachtgeverschap is helder. Er bestaat binnen het bestuur een eenduidig beeld op de ontwikkelrichting van de ODRU en de aanstaande fusie met de RUD Utrecht.
- Consensus over de werkwijze zal zowel ambtelijk als bestuurlijk een belangrijk onderwerp van gesprek voor de aanstaande fusie worden nu de werkwijzen van de ODRU en RUD Utrecht zoveel verschillen. Het gaat dan met name om harmonisatie van werkwijzen, uitgangspunten en kaders voor de uitvoering. Beide diensten hebben in de loop van de jaren een eigen ontwikkeling doorgemaakt. Sturing en besturing zullen op elkaar afgestemd moeten worden.
- De verhouding tussen de OR en de WOR-bestuurder is goed. Beide spreken van een gezonde relatie. Dat is een belangrijk en waardevol gegeven gelet op de aanstaande organisatieontwikkelingen.
- In positieve zin valt op dat het contact tussen ODRU en de regievoerders intensief is. De regievoerders worden zowel aangesproken in hun opdrachtgeversrol als in hun eigenaarsrol. Deze rollen zijn ook op ambtelijk niveau gescheiden.
- De regievoerders waarderen het gezamenlijk inhoudelijke zogenaamde "open uurtje". Hierin is ruimte om samen casuïstiek en inhoudelijke thematiek te bespreken en dit bevordert een gelijk speelveld. Ook wordt het gebruikt om samen het regievoerdersoverleg (ambtelijk opdrachtgevers) of de vergaderingen van het algemeen bestuur (eigenaarsrol) voor te bereiden.
- Het is daarom van belang om meer te investeren in de relatie en ondersteuning van de regievoerders in hun (gezamenlijke) opdrachtgeversrol. De regievoerder benoemen dat het bespreken van de jaarlijkse doelen belangrijk is en dat dit meer inhoud zou kunnen krijgen. De regievoerders hebben moeite om de opdracht voor het nieuwe jaar in te schatten. Zij gebruiken nu vooral het voorgaande plan en borduren hier op voort. En meer gezamenlijk optreden en ondersteuning vanuit de ODRU is in dit proces wenselijk.
- Hierdoor neemt het collectief partnerschap toe, worden doelstellingen en aanpakken samen bepaald en gedeeld, verbetert de onderlinge communicatie en groeit zo een regionale strategie en uitvoeringsaanpak. De huidige overlegstructuur en persoonlijke relaties bieden een goede basis om samen verder te ontwikkelen.

Vervolgstappen

Omgevingsdienst NL verwacht van de dienst de volgende vervolgstappen ten aanzien van de opvolging van aanbevelingen:

- 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;
- 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;
- 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.
- 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.*

In het kader van de nieuwe wet op de Gemeenschappelijke Regelingen geldt ook een actieve informatieplicht voor de OD. De OD kan dit benutten om raden en Staten te informeren.

Uitgangspunt voor de opvolging van de aanbevelingen is dat de verantwoordelijkheid ligt bij het DB/AB van de dienst.

Met bovengenoemde werkwijze beoogt Omgevingsdienst NL transparantie te borgen en betrokken partijen in het VTH-stelsel -waaronder Omgevingsdienst NL zelf- in staat te stellen om vanuit de eigen positie zich op de hoogte te stellen van de voortgang. Het geeft ook de mogelijkheid in gesprek te gaan over de verbeteracties en wie welke rol daarin heeft.

Ten minste eenmaal per 2 jaar maakt Omgevingsdienst NL een overzicht van de voortgang van de verbeteracties t.b.v. de Staat van VTH.

Nadat de eerste visitatiecyclus een feit is, wordt in het kader van de reguliere cyclus bij de volgende visitatie de opvolging van de aanbevelingen c.q. uitvoering van het verbeterplan geagendeerd en besproken.

Bijlage 1 – Lijst van afkortingen

Afkorting	Betekenis
AI	Artificiële Intelligentie
BBT	Best beschikbare technieken
BI	Business Intelligence
BOA	Buitengewoon Opsporingsambtenaar
BOR	Besluit Omgevingsrecht
BRS	BOA Registratie Systeem
BTP	Basistaken Pakket
DB/AB	Dagelijks Bestuur / Algemeen Bestuur
GGD	Gemeenschappelijke Gezondheidsdienst
EV	Externe Veiligheid
IBP	Interbestuurlijk Programma (Versterking VTH-stelsel)
ILT	Inspectie Leefomgeving en Transport
LAVS	Landelijke Afval Volg Systeem
LHS	Landelijke handhavingstrategie
LMA	Landelijk Meldpunt Afvalstoffen
LRSO	Landelijke redactie standaardteksten omgevingsvergunningen
OD	Omgevingsdienst
ODA	Omgevingsdienst Achterhoek
ODRU	Omgevingsdienst Regio Utrecht
ODMH	Omgevingsdienst Midden Holland
OM	Openbaar Ministerie
OR	Ondernemingsraad
POC	Proof of concept
RIEC	Regionale informatie- en expertisecentrum
RO	Ruimtelijke Ordening
RUD	Regionale Uitvoeringsdienst
RUDU	Regionale Uitvoeringsdienst Utrecht

SPUK	Specifieke Uitkering
U&H	Uitvoering en Handhaving
VTH	Vergunningverlening Toezicht Handhaving
VRU	Veiligheidsregio Utrecht
WOR	Wet op de ondernemingsraden
ZZS	Zeer Zorgwekkende Stoffen

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

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.

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.

Voorbereiding 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	Voorbereiding interviews directie en bestuur			
15:00 - 17:00	Kennismaking en interviews directie en bestuur		Exact tijdstip ntb	
17:00 - 20:30	Voorbereiding 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	Voorbereiding afsluiting visitatiecommissie			Voltallige visitatiecommissie
17:00 - 17:30	Terugkoppeling en afsluiting visitatiebezoek			Voltallige visitatiecommissie / directie

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

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 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 daarom 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 zelfevaluatiedocument 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 zelfevaluatiedocument 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 zelfevaluatiedocument te delen met de partners zodat zij zich kunnen voorbereiden op de visitatie.