Afdeling: Bestuur en Dienstverlening
Behandelaar: Wessels, Jan
Telefoonnummer: **0641736897**

Voorstelnr. <Neem dossiernr over uit Ibabs>
Barneveld,
Portefeuillehouder: A.H. van de Burgwal

☑ Ter kennisname naar de raad
Nummer beleidsproduct:

☐ Op overzicht Bestaand beleid (website)

Onderwerp: **Uitwerking gebiedsgericht werken in Barneveld.**

Gevraagde beslissing:
1. Kennis te nemen van de notitie "Gebiedsgericht werken gemeente Barneveld" welke als bijlage bij dit voorstel is gevoegd en waarin de uitwerking ten behoeve van de implementatie van gebiedsgericht werken in de organisatie is opgenomen.
2. Kennis te nemen van de implementatie van de uitwerkingsopgaven 1 tot en met 6 en 9 uit de notitie door het managementteam.
3. De uitwerkingsopgave 7 en 8 uit de notitie als volgt uit te werken: A) binnen het college de portefeuille "Gebiedsgericht werken toe te wijzen aan wethouder V.d. Burgwal en B) de volgende gebieds wethouders aan te wijzen: Gebiedswethouder Kootwijkerbroek : wethouder Wijnne, Gebiedswethouder Oldenbarneveld : wethouder Van Daalen, Gebiedswethouder De Glind: wethouder Dorrestijn, Gebiedswethouder Garderen: wethouder V.d. Burgwal
4. De dorpen Kootwijkerbroek, De Glind , Garderen en de wijk Oldenbarneveld (pilotgebieden) aan te wijzen als eerste gebieden binnen de gemeente Barneveld ten behoeve van de gebiedsgericht werken onder leiding van een gebiedsregisseur.
5. Te besluiten om het gebiedsgericht werken 1 jaar na de start in de pilotgebieden te evalueren.
6. Dit besluit ter kennisgeving aan de raad te sturen middels plaatsing in rubriek b van de lijst van inkomende en uitgaande stukken van de gemeenteraad.

1. Inleiding
De afgelopen periode heeft de organisatie op diverse momenten via workshops nagedacht over de inbedding van het gebiedsgericht werken binnen de gemeente Barneveld. De COVID-19 omstandigheden hebben ons daarbij wel enige parten gespeeld voor wat betreft de doorlooptijd van dit proces. Uit de verschillende sessies die het afgelopen jaar gehouden zijn, is naar voren gekomen dat de meerwaarde van het gebiedsgericht werken voor Barneveld helder is.

Het gebiedsgericht werken met een gebiedsregisseur is één van de middelen om integraal en opgavegericht te werken. Deze werkwijze is binnen de gemeentelijke organisatie ondersteunend bij het werken met projectteams, omgevingsmanagers, portfolio-overzichten; de omgevingswet en andere ontwikkelingen. Het werken met **gebiedsregisseurs** draagt bij aan een sterkere verbinding en interactie met de samenleving, hetgeen goed aansluit bij de Barneveldse ambities.

Op grond van de resultaten van de eerder gehouden werksessies binnen de organisatie heeft het MT onlangs een notitie vastgesteld met daarin de schets van de werkwijze en uitgangspunten voor de inrichting van gebiedsgericht werken in Barneveld onder aanvoering van gebiedsregisseurs. Daarbij zijn voorstellen gedaan en door het MT vastgesteld (15 april 2021).

Graag leggen wij dit nu voor aan uw college en stellen wij u tevens voor de raad hierover te informeren.

2. Beoogd effect
a) Meetbaar effect:
Inwoners worden directer betrokken bij ontwikkelingen in hun woon- en leefomgeving. Hierdoor ontstaat er enerzijds een beter zicht op de opgaven die in een bepaalde omgeving spelen en anderzijds meer draagvlak voor de voor de voorgestelde oplossing. Daarnaast draagt gebiedsgericht werken bij aan het verbeteren van integraal werken en de introductie van opgavegericht werken binnen de ambtelijke organisatie.

b) Maatschappelijk effect:
Gebiedsgericht werk is een samenhangende aanpak voor de sociale, economische en fysieke opgaven en kansen in een gebied. Deze baseren wij enerzijds op de vraag en behoefte van onze inwoners en gebruikers, anderzijds op wat er nodig is voor het behouden en versterken van de vitaliteit van een gebied.

Op basis van gelijkwaardigheid van alle partijen, die belanghebbend zijn werken wij voortdurend aan het verbeteren van de leef- en werkomgeving in een gebied.

3. Argumenten

1.1. Vraagstukken in de samenleving vragen om een andere benaderingswijze en rolverdeling tussen inwoner en gemeente.
In het coalitieakkoord 2018 -2022 is de veranderende rol van de overheid benoemd. De rol van de gemeentelijke overheid verandert. We zijn niet langer alleen beleidsmaker of beleidsregisseur; we ontwikkelen ons tot één van de netwerkpartners. Dat betekent ook dat de ambtelijke organisatie hiervoor wordt toegerust en dat medewerkers zich meer en meer opstellen als netwerk- of relatiebeheerder, **waarbij we met name inzetten op**:

- verantwoordelijkheid (eigenaarschap)
- integraal, vraag-gestuurd en oplossingsgericht werken
- accountmanagement (ook voor verenigingen, organisaties, stichtingen), **gebiedsgericht werken en wijkregisseurschap**
- programmatisch/opgavegericht werken (op het gebied van duurzaamheid, dienstverlening en gebiedsgerichte centrumontwikkelingen)
- creativiteit en ondernemerschap

In de als bijlage bijgevoegde notitie is de implementatie van het gebiedsgericht werken verder uitgewerkt.

1.2 In de notitie zijn 10 nadere uitwerkingsopgaven opgenomen ten behoeve van de implementatie van gebiedsgericht werken.
In de notitie is de routekaart voor de invoering van gebiedsgericht werken opgenomen. Hierin worden de volgende stappen/uitwerkingsopgaven voorgesteld:

Visie en definitie:
Uitwerkingsopgave 1:
Visie en definitie gebiedsgericht werken voor gemeente Barneveld vaststellen als vertrekpunt voor de opgave

Uitwerkingsopgave 2:
Op korte termijn starten met werving van tenminste 1 gebiedsregisseur op basis van beschikbaar gesteld budget;

Afhankelijk van definitieve besluitvorming Kadernota 2022-2025 en begroting 2022 een impuls geven voor het aanstellen van twee extra gebiedsregisseurs per 2022;

Daarnaast nagaan welke zittende medewerkers verder in positie kunnen worden gebracht ten aanzien van gebiedsregie. Dit als gezamenlijke opdracht voor het MT.

Uitwerkingsopgave 3:
Nader plan van aanpak op laten stellen als verdere uitwerking van gebiedsgericht werken om zo een vliegende start te kunnen maken.

Uitwerkingsopgave 4:
Geschetste werkwijze van de gebiedsregisseur(s) aan de hand van gebiedstafels en gebiedsplannen als uitgangspunt nemen en daarbij aan te sluiten bij de nader te introduceren werkwijze als gevolg van Omgevingswet 2022.

Uitwerkingsopgave 5:
Gebiedsregisseurs voor inhoudelijke begeleiding en HRM-aansturing bij een afdeling onderbrengen, i.c. de afdeling B&D.

Uitwerkingsopgave 6:
Binnen MT het hoofd B&D aanwijzen, die het thema gebiedsgericht werken in portefeuille heeft en de lkinkg pin vormt tussen de gebiedsregisseurs en MT als opdrachtgever.

Uitwerkingsopgave 7:
Binnen college één wethouder aanwijzen, die het thema gebiedsgericht werken inhoudelijk in portefeuille heeft en deelneemt aan een nader in te stellen "begeleidingsgroep gebiedsgericht werken" (met daarin vertegenwoordiging van bestuur en management).

Uitwerkingsopgave 8:
Wethouders worden als gebiedswethouder gekoppeld aan de gebiedsregisseurs. De werkwijze nog verder uit te werken t.b.v. bestuursperiode. Daarbij relatie leggen met het nog te formuleren Dorpenbeleid.

Uitwerkingsopgave 9:
Transformatieproces richting wijkplatforms bespreken en uitvoeren in juni-augustus 2021.

De stappen 1 tot en met 6 en 9 zijn uitwerkingsopgaven die betrekking hebben op organisatorische c.q. bedrijfsvoeringsaspecten en zijn daarmee voorbehouden aan het MT.

1.3 Ten behoeve van de uitwerkingsopgave 7 en 8 is een nadere kaderstelling vanuit het college gewenst.
Om het gebiedsgericht werken bestuurlijk op een juiste wijze te borgen, is het wenselijk dat deze portefeuille binnen het college wordt belegd. Voorgesteld wordt om de volgende portefeuille verdeling te hanteren:

- Portefeuillehouder gebiedsgericht werken : wethouder V.d. Burgwal
- Gebiedswethouder Kootwijkerbroek : wethouder Wijnne
- Gebiedswethouder Oldenbarneveld : wethouder Van Daalen
- Gebiedswethouder De Glind: wethouder Dorrestijn
- Gebiedswethouder Garderen: wethouder V.d. Burgwal

1.4. De aangewezen pilotgebieden sluiten aan bij een aantal lopende ontwikkelingen.
Het is wenselijk om ervaringen met gebiedsgericht werken op te gaan doen en daarvoor een aantal pilotgebieden aan te wijzen. In de voorgestelde pilotgebieden spelen op dit moment een aantal actuele ontwikkelingen welke goed aansluiten bij gebiedsgericht werken. In de wijk Oldenbarneveld is recent een convenant gesloten met diverse stakeholders om de werkwijze met wijkplatforms door te ontwikkelen. In de kernen De Glind, Kootwijkerbroek en Garderen wordt door inwoners gewerkt aan het opstellen van een dorpsvisie. In alle gevallen kan het invoeren van een vorm van gebiedsgericht werken bijdragen aan het faciliteren van deze maatschappelijke processen.

1.5 Voor een goede implementatie van gebiedsgericht werken is het wenselijk om te leren van de opgedane ervaringen.
In de genoemde pilotgebieden kan praktijkervaring worden opgedaan met gebiedsgericht werken. om gebiedsgericht werken op een juiste wijze in te voeren en te positioneren in zowel de samenleving als de ambtelijke organisatie is het wenselijk dat er een evaluatie wordt uitgevoerd. Daarbij zullen de opgedane ervaringen middels een cyclisch iteratief proces worden ingebracht aan de oorspronkelijke doelstellingen en uitgangspunten van het gebiedsgericht werken. De uitkomsten kunnen worden benut voor de verdere doorontwikkeling van het gebiedsgericht werken.

4. Kanttekeningen

Gebiedsgericht werken is onderdeel van een bredere organisatieontwikkeling.
Op dit moment lopen er diverse ontwikkelingen om te komen tot een herpositionering van de gemeentelijke organisatie. Gebiedsgericht werken sluit nauw aan op de gemeentelijke organisatievisie. Met name het gezamenlijk werken vanuit opgaven in een gebied zorgt voor een andere manier van samenwerken, intern en extern. Binnen het op te stellen groeiplan voor de organisatie zal dit ook nadrukkelijk terugkomen. Hoe gaan we dat precies doen en wat is daarbij extra nodig?

5. Financiën

In de kadernota 2022 – 2025 zijn voor de uitwerking van gebiedsgericht werken middelen opgenomen om tot de uitwerking van gebiedsregie te komen.

6. Uitvoering

Planning:

- Voorstel bespreken in MT/DT (15 april 2021 vastgesteld)
- Daarna een voorstel met betrekking tot aanpak gebiedsgericht werken naar college (mei/begin juni)
- Werving gebiedsregisseur (mei/juni 2021)
- Inschakelen van implementatie-adviseur voor het maken van een verder uitgewerkt plan van aanpak (kwartaal 3)

7. Bijlage

- Uitwerking gebiedsgericht werken in Barneveld

1. Gebiedsgericht werken in Barneveld

De afgelopen periode heeft de organisatie op diverse momenten via workshops nagedacht over de inbedding van het gebiedsgericht werken binnen de gemeente Barneveld. De COVID-19 omstandigheden hebben ons daarbij wel enige parten gespeeld voor wat betreft de doorlooptijd van dit proces. Uit de verschillende sessies die het afgelopen jaar gehouden zijn is, naar voren gekomen dat de meerwaarde van het gebiedsgericht werken voor Barneveld helder is.

Het gebiedsgericht werken met een gebiedsregisseur is één van de middelen om integraal en opgavegericht te werken. Deze werkwijze is binnen de gemeentelijke organisatie ondersteunend bij het werken met projectteams, omgevingsmanagers, portfolio-overzichten; de omgevingswet en andere ontwikkelingen. Het werken met **gebiedsregisseurs** draagt bij aan een sterkere verbinding en interactie met de samenleving, hetgeen goed aansluit bij de Barneveldse ambities.

Op grond van de resultaten van de eerder gehouden werksessies binnen de organisatie heeft het MT onlangs een notitie vastgesteld met daarin de schets van de werkwijze en uitgangspunten voor de inrichting van gebiedsgericht werken in Barneveld onder aanvoering van gebiedsregisseurs. Daarbij zijn voorstellen gedaan en door het MT vastgesteld (april 2021).

- De rode lijn van deze notitie is de volgende:

Waarom gebiedsgericht werken?
In deze bestuursperiode is door college en raad het gebiedsgericht werken onder leiding van gebiedsregisseurs als speerpunt aangemerkt. Het sluit naadloos aan bij de geest van de nieuwe Omgevingswet. Aansluiten bij initiatieven vanuit de samenleving, organisaties en ondernemers. “Van buiten naar binnen denken”. Vroegtijdige participatie en daadwerkelijke invloed. Het werken vanuit een totaalopgave voor een bepaald gebied zorgt ook voor een goede integrale afstemming en prioritering.

Hoe gebiedsgericht te werken?
Dit doen wij voor het hele grondgebied van de gemeente. Hiermee wordt een omslag gemaakt van wijkgerichte ondersteuning via wijkplatforms naar een bredere gebiedsgerichte aanpak, waarin gebiedsregisseurs opereren. Zij staan met één been in de samenleving/aangewezen gebied en met één been in de organisatie. Per gebied brengen zij stakeholders en initiatieven bij elkaar en verbinden dit met organisatie en bestuur. Per gebied wordt dan samen met en vanuit de inwoners, organisatie en ondernemers een plan van aanpak opgesteld met daarin een aantal uit te voeren prioriteiten. Deze worden vervolgens binnen de totale planning van de organisatie ondergebracht en door het college per gebied vastgesteld.

Faciliteren van gebiedsgericht werken:
er gaat worden gewerkt met in ieder geval 3 gebiedsregisseurs gerelateerd aan bepaalde dorpen/wijken. Zij opereren als netwerkers. Hun positie wordt duidelijk ondergebracht binnen een afdeling en met een opdrachtgever van het MT die eveneens als linking pin optreedt richting MT en bestuur waar nodig. Ook binnen het college heeft één wethouder gebiedsgericht werken inhoudelijk in portefeuille. Daarnaast worden alle wethouders als gebiedswethouders gekoppeld aan een bepaald gebied.

Uitvoering:
Op dit moment lopen er al initiatieven in bepaalde dorpen en wijken, die al gebiedsgericht worden benaderd. In kwartaal 3 van dit jaar start de eerste gebiedsregisseur. Vooraf worden duidelijke afspraken gemaakt over een goede overgang van de lopende initiatieven/gebiedsprocessen naar het gebiedsgericht werken. Per 2022 wordt het team van gebiedsregisseurs met 2 aangevuld.

Budget:
Deels is al voorzien in lopende begroting en deels is opgenomen in de Kadernota 2022-2025.

Graag leggen wij dit nu voor aan uw college ter bekrachtiging en stellen wij u tevens voor de raad hierover te informeren.

Namens het managementteam
Steller: Bert Komdeur (B&D)
Versie 14-6-2021

2. Extra wind in de zeilen van gebiedsgericht werken

Het proces om te komen tot gebiedsgericht werken heeft extra wind in de zeilen gekregen door de komst van de Omgevingswet in 2022 (1 juli 2022) en door de wens om in het kader van het gestarte ARHI-proces Barneveld-Scherpenzeel versneld te komen tot een versterkt dorpenbeleid. Dit alles in de context van onze organisatievisie “Blij met Barneveld” en nog dit jaar op te stellen groeiplan voor de organisatie.

- Komst van de Omgevingswet

Hiervoor is een Koersdocument opgesteld, waarin het gebiedsgericht werken evenals burger- en overheidsparticipatie – overeenkomstig de geest van de Omgevingswet - een centrale plaats heeft gekregen. Los van de instrumentele invoering van deze wet in de loop van 2022, heeft de Omgevingswet veel gevolgen voor de wijze waarop wij samenwerken met onze inwoners, organisaties en ondernemers. Van “buiten naar binnen denken”, als gemeente en met inwoners samen werken aan de opgaven in een gebied. Het gebiedsgericht werken m.b.v. gebiedsregisseurs zal hier sterk aan bijdragen.

- Versterkt dorpenbeleid (ARHI-procedure)

Tegelijkertijd is in het kader van de ARHI-procedure de opdracht gegeven om nu versneld te komen tot een versterkt dorpenbeleid. Belangrijk onderdeel in dat beleid is het zo integraal mogelijk werken vanuit de agenda’s van de dorpen. De gebiedsregisseurs zullen in de praktijk hier een cruciale rol bij kunnen vervullen.

- Groeiplan voor de organisatie

Gebiedsgericht werken sluit nauw aan bij onze organisatievisie. Met name het gezamenlijk werken vanuit opgaven in een gebied zorgt voor een andere manier van samenwerken, intern en extern. Binnen het op te stellen groeiplan voor de organisatie zal dit ook nadrukkelijk terugkomen. Hoe gaan we dat precies doen en wat is daarbij extra nodig.

3. Gebiedsgericht werken…… even opfrissen

- Coalitieakkoord 2018-2022

In het coalitieakkoord is het gebiedsgericht werken in programma 4 Bestuur en Interne Dienstverlening als volgt opgenomen:

“De rol van de gemeentelijke overheid verandert. We zijn niet langer alleen beleidsmaker of beleidsregisseur; we ontwikkelen ons tot één van de netwerkpartners. Dat betekent ook dat de ambtelijke organisatie hiervoor wordt toegerust en dat medewerkers zich meer en meer opstellen als netwerk- of relatiebeheerder, ***waarbij we met name inzetten op****:*

- *verantwoordelijkheid (eigenaarschap)*
- *integraal, vraag-gestuurd en oplossingsgericht werken*
- *accountmanagement (ook voor verenigingen, organisaties, stichtingen),* **gebiedsgericht werken en wijkregisseurschap**
- *programmatisch/opgavegericht werken (op het gebied van duurzaamheid, dienstverlening en gebiedsgerichte centrumontwikkelingen)*
- *creativiteit en ondernemerschap*.”

In de financiële paragraaf bij het Coalitieakkoord zijn de middelen opgenomen onder programma 4 Bestuur en interne dienstverlening voor het aanstellen een wijk- en gebiedsregisseur (€ 100.000) t.b.v. de ondersteuning wijken en dorpen. De gemeenteraad heeft besloten dit bedrag als volgt beschikbaar te stellen: vanaf de begroting 2019 is structureel € 20.000 beschikbaar en vanaf 2022 de resterende € 80.000.

Na een korte voorbereidingstijd is een interne sollicitatieprocedure gehouden voor een gebiedsregisseur, maar deze leverde geen geschikte kandidaat op. Daarna is besloten om eerst een pas op de plaats te maken om zo gelegenheid te hebben voor meer reflectie op het onderwerp gebiedsgericht werken. Wel zijn er in 2019 twee pilots georganiseerd om de eerste ervaringen op te doen. In Garderen (rondom de komst van het nieuwe dorpshuis) en in de wijk Oldenbarneveld (organiseren van sociale cohesie). Uit die pilots kwam naar voren dat er meer nodig is dan alleen het aanstellen van een gebiedsregisseur. Namelijk het vaststellen van een gezamenlijk gedeelde visie op gebiedsgericht werken met bijbehorende borging in de organisatie.

- Raadsnota Participatie in Barneveld en gebiedsregie 2019

Daarnaast heeft In 2019 de gemeenteraad via een eigen raadsinitiatief de nota “Participatie in Barneveld vastgesteld. In het bijbehorende raadsbesluit is de volgende deelaanbeveling opgenomen m.b.t. gebiedsregie:

“*Zorg voor betere aansluiting van de hele organisatie op participatieprocessen. Maak vaart met de pilot gebiedsregisseur en pas deze figuur zo spoedig mogelijk gemeentebreed toe.*

4. Organisatiebrede bezinning op gebiedsgericht werken en gebiedsregie

In aanvulling op dit alles heeft – zoals al aangegeven - de organisatie in 2020, een aantal verdiepingssessies gehouden.
Daarbij zijn de volgende stappen gemaakt.

Allereerst is er een visie vastgesteld op gebiedsgericht werken en is het gebiedsgericht werken nader gedefinieerd.

> **Visie** op gebiedsgericht werken gemeente Barneveld:
> Wij zetten ons in voor een leef- en werkomgeving waar inwoners blij van worden. We bouwen hiervoor aan duurzame vertrouwensrelaties en aan gelijkwaardige samenwerking met inwoners/belanghebbenden. Daarmee staan we dichtbij, luisteren naar wat inwoners zeggen en hebben oog voor ieders rol en belang. We werken samen aan het invullen van behoeften, creëren van kansen en we realiseren opgaven in een gebied.
>
> **Definitie** gebiedsgericht werken gemeente Barneveld
> Gebiedsgericht werk is een samenhangende aanpak voor de sociale, economische en fysieke opgaven en kansen in een gebied. Deze baseren wij enerzijds op de vraag en behoefte van onze inwoners en gebruikers, anderzijds op wat er nodig is voor het behouden en versterken van de vitaliteit van een gebied. Op basis van gelijkwaardigheid van alle partijen, die belanghebbend zijn werken wij voortdurend aan het verbeteren van de leef- en werkomgeving in een gebied.

Vervolgens zijn de volgende vragen aan de orde gekomen:
- Wat willen wij op basis van onze visie bereikt hebben over twee jaar?
- Wat moeten wij daarvoor doen?
- Wie gaan we daarbij betrekken: interne en externe stakeholders
- Wat gaan onze inwoners er straks van merken, wat gaat er beter?

Het voert nu te ver om de antwoorden/input in dit memo te verwerken. Daarvoor verwijs ik graag naar de bijlage met daarin de roll-up van antwoorden uit de betreffende verdiepingssessie. Deze input zullen we goed gebruiken bij de verdere implementatie en het op te stellen plan van aanpak gebiedsgericht werken na komst van de gebiedsregisseur.

Tenslotte hebben we in de laatste sessie een aantal modellen bij andere overheden verkend, waarop je het gebiedsgericht werken in onze organisatie zou kunnen verankeren. Dit alles ter inspiratie. Zo kwam een model van de provincie Noord Holland voorbij, van de gemeente Groningen en de "gemeente smal".
Scherpe afrondende conclusies zijn er niet getrokken maar de modellen dienden vooral als inspiratie en mogelijke richtingaanwijzers om input uit te krijgen. Dat laatste is zeker gelukt. Duidelijk werd in ieder geval dat we een vlotte start nastreven van het gebiedsgericht werken zonder daarvoor nu direct een complete organisatieverandering door te moeten voeren. Maar dat kan dan alleen op basis van duidelijke en gedeelde werkwijze met bijbehorende set afspraken en uitgangspunten. Een werkwijze die stevig is verankerd in de interne structuur van de organisatie en bij het bestuur.

Uitwerkingsopgave 1:
Visie en definitie gebiedsgericht werken voor gemeente Barneveld vaststellen als vertrekpunt voor de opgave.

5. Werkwijze en uitgangspunten voor gebiedsgericht werken

Naast onze interne oriëntatie op het vraagstuk van gebiedsgericht werken , is ook bij andere gemeenten navraag gedaan. Met name via de gebiedsregisseur van de gemeente Amersfoort hebben wij waardevolle extra input gekregen. Deze is meegenomen bij de hierna volgende schets m.b.t. de werkwijze en uitgangspunten voor gebiedsgericht werken in de gemeente Barneveld. Een schets die we komende tijd na accordering verder uitwerken.

- Scope

- (gefaseerde) invoering op korte termijn

De invoering van het gebiedsgericht werken in Barneveld zal – mede gelet op de beschikbare middelen binnen de begroting – weliswaar gefaseerd, maar wel op korte termijn plaats vinden. We beginnen komende maanden met 1 gebiedsregisseur (gebruik makend van de reeds gereserveerde structurele ruimte). Daarnaast zijn in de ontwerp-Kadernota 2022-2025 middelen opgenomen om het aantal gebiedsregisseurs met 2 fte uit te breiden met ingang van 2022. Deze formatie van drie gebiedsregisseurs is minimaal nodig om het gebiedsgericht werken voor de hele gemeente Barneveld uit te kunnen rollen. Zij zijn de aanjagers binnen en buiten de organisatie, waarbij we tegelijkertijd nagaan wie we verder in de organisatie vanuit zijn of haar takenpakket een rol kunnen geven bij het gebiedsgericht werken. Denk bijvoorbeeld aan de accountmanager voor onze bedrijven. Vanuit zijn takenpakket kan deze ook de rol van gebiedsregisseur vervullen voor een aantal werkterreinen.
Zo verbinden wij de gebiedsregisseurs met de medewerkers in de organisatie en wordt de tegelijk de opgave ook duidelijk zichtbaar en tastbaar aanwezig binnen de organisatie.

- Integratie van gebiedsgericht werken met lopende initiatieven

We starten dus op korte termijn in ieder geval met één gebiedsregisseur in nader te bepalen gebieden met daarbij het perspectief op een snelle opschaling. Daarbij merken we op dat momenteel in bepaalde gebieden al initiatieven lopen, die nu snel een nadere afstemming vereisen met de komst van de gebiedsregisseurs. We doelen dan op de wijk Oldenbarneveld, waar een samenwerkingsconvenant is overeengekomen, op De Glind, Kootwijkerbroek en Garderen waar dorpsplannen in behandeling zijn dan wel in ontwikkeling (Kootwijkerbroek). Daar wordt nu al op een gebiedsgerichte manier gewerkt en geëxperimenteerd. De ontwikkelingen in deze gebieden vragen daarom en is reden om daar dan direct zo goed mogelijk op in te spelen en de daarbij de eerste ervaring op te doen.

In al deze situaties is de rol van gebiedsregisseur als verbinder cruciaal. Wel is het belangrijk om de gebiedsregisseur goed te introduceren. Om geen "gat te laten vallen" met betrekking tot bestaande initiatieven en vooral ook om naar iedereen (extern en intern) snel duidelijkheid te verschaffen over werkwijze en rollen, maken wij voor de zeer korte termijn (voor juli 2021) voor deze gebieden nadere afspraken. Afspraken via een (door het college vast te stellen) bestuursopdracht over het hoe en wat en wanneer van het begeleiden van reeds in behandeling zijnde initiatieven in relatie tot gebiedsgericht werken.

Uitwerkingsopgave 2:
Op korte termijn starten met de werving van tenminste 1 gebiedsregisseur op basis van beschikbaar gesteld budget;

Afhankelijk van definitieve besluitvorming Kadernota 2022-2025 en begroting 2022 een impuls geven voor het aanstellen van twee extra gebiedsregisseurs per 2022;

Daarnaast nagaan welke zittende medewerkers verder in positie kunnen worden gebracht ten aanzien van gebiedsregie. Dit als gezamenlijke opdracht voor het MT.

Zo krijgen deze gebiedsregisseurs dan ook een team waarop ze kunnen terugvallen en waarbinnen de continue verbetering aan het proces besproken en opgepakt wordt. Het heeft de voorkeur om dit team (kortdurend) te laten ondersteunen met een implementatieadviseur. Deze adviseur is inhoudelijk goed op de hoogte van gebiedsregie en stelt, in samenwerking met de gebiedsregisseurs een verder uitgewerkt plan van aanpak op om de nieuwe werkwijze goed in te bedden binnen de organisatie. Een plan met doelen en resultaten en een vastgestelde werkwijze van de gebiedsregisseurs binnen de organisatie. Daarbij werken we het mandaat uit van de gebiedsregisseur voor de integrale activiteiten, die buiten de reguliere werkplanning en vastgestelde projecten worden opgevoerd.
Het plan van aanpak fungeert tenslotte voor MT ook als kader voor evaluatie en bijsturing.

Uitwerkingsopgave 3:
Nader plan van aanpak op laten stellen als verdere uitwerking van gebiedsgericht werken om zo een vliegende start te kunnen maken.

- Werkwijze gebiedsregisseur

De focus van het gebiedsgericht werken ligt op de samenwerking tussen inwoners, instellingen en ondernemers. Deze samenwerking bevordert en versterkt de zeggenschap en het verantwoordelijkheidsgevoel, bij relevante vraagstukken in het gebied. De samenwerking ligt met name op het snijvlak van Sociaal – Veilig – Fysiek (& Economisch) Daarbij kiezen we ervoor om te starten vanuit een “al doende leert men” mentaliteit.
De gebiedsregisseur vervult hierbij de spilfunctie en hanteert daarbij een externe en interne focus.

a) Externe focus van de gebiedsregisseur:

Extern ligt de focus van de gebiedsregisseur vooral op het maken en onderhouden van de verbinding met de inwoners en hun organisaties in het gebied. Het aangaan van nieuwe contacten en het onderhouden van verschillende netwerken. In samenwerking met de maatschappelijke partners in het gebied. Ook betrekt de gebiedsregisseur daarbij de frontlijnmedewerkers uit de diverse gemeentelijke afdelingen als eerste aanspreekpunt voor vragen uit en opgaven in het gebied, zoals wijkbeheerders, wijkboa’s. Daarnaast ook functionarissen van politie, welzijn en woningbouwcorporaties.

Samen met hen stel de gebiedsregisseur een plan van aanpak op aan de hand waarvan een aantal nader te bepalen activiteiten naar voren waar de komende periode de focus op ligt. Dit plan van aanpak wordt 2 jaarlijks geactualiseerd. De basis van dit plan van aanpak ligt in de beschikbare data en een sterkte en zwakteanalyse van het gebied. Iedere samenwerkingspartner draagt bij aan dit totaal overzicht en het opstellen van dit plan van aanpak.

Instrument:
- Netwerken
- Gebiedsplan met prioriteiten per gebied als beleids- en uitvoeringsagenda richting bewoners, partners en gemeente.

b) Interne focus van de gebiedsregisseur:

De interne focus van een gebiedsmanager richt zich met name op het aanschuiven bij interne overleggen om zo de gebiedsinzichten mee te geven bij het opstarten van projecten. De gebiedsregisseur is bij zijn collega’s een “graag geziene gast” vanwege zijn specifieke gebiedsinzichten. De vakinhoudelijk specialisten en de gebiedsregisseur(s) respecteren elkaars kennis en kunde. De gebiedsregisseur geeft zijn/haar inbreng richting de organisatie vanuit het perspectief van de zogenaamde “tweede bril”, dat wil zeggen: de opgaven bekijken vanuit meerdere

perspectieven en vooral ook het perspectief vanuit bewoners. Deze “tweede bril” is een belangrijk en terugkerend instrument bij het opstarten van projecten. Starten vóór de start is hiermee gewaarborgd. Daarnaast is/zijn er de interne gebiedstafel(s), waarbij de aangewezen specialisten uit alle afdelingen aansluiten om zaken af te stemmen. Dit zijn zowel zaken vanuit het opgestelde plan van aanpak voor het gebied als ook de lijnactiviteiten en projecten die plaatsvinden vanuit de afdelingen voor het gebied. De gebiedsregisseur leidt deze tafels en is de linking pin tussen de partners in een gebied en de intern organisatie
Een waardevolle aanvulling van deze gebiedstafels is ook het (incidenteel) aan laten sluiten van de maatschappelijke partners en / of bewoners om zo gebiedsinzichten en samenwerking te verbreden en te verduurzamen.

Instrumenten:
- Aansluiten bij interne overlegsituaties en brengen/ophalen en adviseren vanuit “tweede bril””-positie;
- Gebiedstafels, waarbij het plan van aanpak, de ontwikkelingen in en de opgaven voor het gebied centraal staan.

Uitwerkingsopgave 4:
Geschetste werkwijze van de gebiedsregisseur(s) aan de hand van gebiedstafels en gebiedsplannen als uitgangspunt nemen en daarbij aan te sluiten bij de nader te introduceren werkwijze als gevolg van Omgevingswet 2022.

6. Positionering en borging

- Gebiedsgericht werken is opgavegericht werken

Bij gebiedsgericht werken staan binnen een bepaald gebied in de volle breedte alle thema’s – van groen en grijs tot sociaal en veilig – centraal. Van daaruit formuleert de gebiedsregisseur samen met partners extern en intern de opgaven voor het gebied. Die opgaven overstijgen in de interne organisatie veelal de individuele vakafdelingen. De eerder genoemde gebiedstafels zorgen voor samenhang en voortgang van de geformuleerde opgaven. Wat dat betreft zijn er dus ook nadrukkelijke overeenkomsten te trekken met het programmatische werken, waarbij met planateliers wordt gewerkt en waar initiatieven integraal over de afdelingen heen worden beoordeeld en afgestemd aan de hand van de programma-uitgangspunten. De gebiedsregisseur heeft hierin een coördinerende rol.

- Positionering van de gebiedsregisseur

Het onderbrengen van het gebiedsgericht werken en met name het onderbrengen van de gebiedsregisseur(s) is organisatie-afhankelijk. Om het opgave gerichte werken voor een bepaald gebied goed tot zijn recht te laten komen, heeft het meerwaarde om het niet direct onder de “leefomgeving” afdelingen te hangen. Juist ook om het opgavegerichte karakter te onderstrepen en om te voorkomen dat het alleen over “grijs & groen en de fysieke vraagstukken” lijkt te gaan.

Bij de gebiedsgerichte werkwijze wil je juist zo breed mogelijk de integrale manier van kijken en werken benadrukken. Naast aandacht voor “groen en grijs”, ook de aandacht voor bijvoorbeeld “sociaal”.
Een bewust en goed gekozen plek van de gebiedsregisseur in de organisatie is dan ook essentieel om te komen tot de noodzakelijke integraliteit. Daarbij is het van belang dat de gebiedsregisseur vanuit een eigenstandige, meer onafhankelijke positie met voldoende steun vanuit het management, kan opereren en waar nodig kan opschalen en doorpakken.

Deze manier van werken passen we al toe bij het programmatisch werken. Bij het programma Dienstverlening functioneert bijvoorbeeld al enige tijd zo’n stuurgroep, waar voortgang wordt bewaakt en afstemming wordt gedaan en zo nodig knopen worden doorgehakt met inachtneming van het totale porfolio van activiteiten en opgaven binnen de gemeentelijke organisatie. Ook bij de programma’s Duurzaamheid en Voorthuizen gebeurt dit zo.

Als het gaat om de inhoudelijke begeleiding en HRM-aansturing is het voorstel om de gebiedsregisseur(s) onder te brengen bij de afdeling Bestuur & Dienstverlening. Binnen deze

organisatorische eenheid ligt nu namelijk ook al de verantwoordelijkheid voor de wijkplatforms gemeentebreed, burgerparticipatie en dienstverlening richting de inwoners en ondernemers. Vanuit die positionering kunnen de gebiedsregisseurs thema's met betrekking tot Sociaal ,Fysiek en Veiligheid (RO/Openbare ruimte/Infra & Economisch) en Veiligheid zo integraal mogelijk benaderen. Aansluiten bij overleggen, het voortouw nemen via gebiedstafels en de linking pin–rol vervullen richting samenleving, bestuur en organisatie.

Uitwerkingsopgave 5:
Gebiedsregisseurs voor inhoudelijke begeleiding en HRM-aansturing bij een afdeling onderbrengen, i.c. de afdeling B&D.

- Verdere borging van gebiedsgericht werken binnen organisatie en bestuur

De introductie van gebiedsgericht werken binnen onze organisatie is een nieuwe ontwikkeling waar de komende periode volop ervaring mee moet worden opgedaan. Het is opgavegericht en afdelingoverstijgend en het gaat als de spreekwoordelijke "horizontale satéprikker" door de verticale organisatie van vakafdelingen. Juist dan is het van belang dat we het gebiedsgericht werken extra borgen binnen onze organisatie en bij het bestuur.

Bij het programmatisch werken via programmaleiders hebben wij hier inmiddels al enige ervaring mee. Duidelijk is dat de programmaleiders –zoals gezegd - een bepaalde mate van doorzettingsmacht nodig hebben. Daarbij moeten ze – zoals eerder beschreven – kunnen terugvallen op een duidelijke opdrachtgever/ vertegenwoordiging vanuit het MT. Van een gebiedsregisseur wordt veel gevraagd en hij/zij kan gemakkelijk tussen tegengestelde belangen terecht komen. Dat geldt ook bij het verkrijgen van de benodigde medewerking binnen de organisatie.
Dit zal de gebiedsregisseur als invloedrijke netwerker pur sang allereerst zelf slim moeten vormgeven. Doorzettingsmacht laat zich in deze nieuwe werkwijze moeilijk in bevoegdheden vatten en het is de vraag of je dat ook zou moeten willen. Het gaat om het verkrijgen van invloed. In de praktijk kan wat dit betreft weerbarstig zijn. Daarom is er wel een ambtelijk escalatie-mechanisme nodig aan de hand waarvan kan worden doorgepakt. Dat ziet er als dan volgt uit: in situaties waar zich knelpunten voordoen, wordt door de gebiedsregisseur gerapporteerd aan zijn ambtelijk opdrachtgever/leidinggevende, die vervolgens binnen organisatie met andere betrokkene leidinggevende overlegt. Indien nog nodig, dan wordt een mogelijke oplossing voorgelegd aan de directie.

Uitwerkingsopgave 6:
Borging thema gebiedsgericht werken binnen MT
Binnen MT het hoofd B&D aanwijzen, die het thema gebiedsgericht werken in portefeuille heeft en de linking pin vormt tussen de gebiedsregisseurs en MT als opdrachtgever.

Daarnaast is het ook – zeker in de opstartfase – gewenst dat er direct ook goede verbinding wordt gemaakt met het college en de gebiedsregisseurs en het gebiedsgericht werken.

Uitwerkingsopgave 7:
Borging thema gebiedsgericht werken binnen college
Binnen college één wethouder aanwijzen, die het thema gebiedsgericht werken inhoudelijk in portefeuille heeft en deelneemt aan een nader in te stellen "begeleidingsgroep gebiedsgericht werken" (met daarin vertegenwoordiging van bestuur en management).

Tenslotte wijst het college zogenaamde gebiedswethouders aan, waarbij deze worden gekoppeld aan de gebiedsregisseurs en bijbehorende gebieden.

uitwerkingsopgave 8:
Gebiedswethouders aanwijzen gekoppeld aan de gebiedsregisseurs en bijbehorende gebieden.

7. Positie Wijkplatforms in relatie tot de invoering van gebiedsgericht werken

Er bestaat een dekkend netwerk van wijkplatforms, waarin per wijk/dorp betrokken inwoners participeren en die daarbij worden ondersteund door de gemeente via een aantal wijkplatformcoördinatoren (ambtenaren gemeente Barneveld). In de kernen Barneveld en Voorthuizen is een aantal wijkplatforms actief en in de overige dorpen fungeren de dorpsraden tegelijk ook als wijkplatform.
Daarmee is er weliswaar gemeentebreed sprake van een wijk- en dorpsgerichte aanpak. Alleen is er daarmee nog geen sprake van een gemeentebrede gebiedsgerichte aanpak o.l.v. gebiedsregisseurs volgens onze visie en definitie.

Dat is uiteindelijk wel het doel om toe te komen. Uitgangspunt is altijd geweest om bij de uitrol van het gebiedsgericht werken o.l.v. gebiedsregisseurs na de pilotfase, de functie van wijkplatformcoördinator op te heffen en daarvoor dan de (veel bredere) functie van gebiedsregisseur in de plaats te stellen. De wijkplatforms blijven – als zelfstandige burgerinitiatieven - uiteraard gewoon functioneren. Voor de gebiedsregisseurs zijn zij dan in een bepaald gebied één van de stakeholders/partners in een gebied waarmee zijn de samenwerking zoeken en waaraan zij ondersteuning bieden.
Kortom, hier is sprake van een transformatieproces. Reeds in 2019 – bij de start van het ontwikkelen van de gebiedsgerichte aanpak is hierover al met de wijkplatforms gesproken en werd deze transformatie van de wijk- en dorpsgerichte aanpak als van meerwaarde gezien. Sindsdien zijn de wijkplatform min of meer in afwachting van de uitrol van het gebiedsgericht werken en de komst van gebiedsregisseurs.

Nu we de uitrol van gebiedsgericht werken op stapel staat op basis van deze notitie en de benodigde middelen ook zijn geborgd, is het van zaak om op korte termijn na vaststelling van de Kadernota het gesprek over dit transformatieproces met een vertegenwoordiging van de wijkplatforms te voeren en na te gaan wat zij verder specifiek daarbij nodig hebben voor een goede doorstart.

Uitwerkingsopgave 9:
Transformatieproces richting wijkplatforms bespreken en uitvoeren in juni-augustus 2021.

8. Verdere uitwerkingsroute

Route:
- Voorstel bespreken in MT/DT (april 2021 vastgesteld)
- Daarna een voorstel met betrekking tot aanpak gebiedsgericht werken naar college (juni 2021)
- Werving gebiedsregisseur (mei/juni 2021)
- Inschakelen van implementatie-adviseur voor het maken van een verder uitgewerkt plan van aanpak (kwartaal 3)

Resumé van in notitie voorgestelde uitwerkingsopgaven:

Visie en definitie:

uitwerkingsopgave 1:
Visie en definitie gebiedsgericht werken voor gemeente Barneveld vaststellen als vertrekpunt voor de opgave

Ambitie en tempo:

Uitwerkingsopgave 2:
Op korte termijn starten met werving van tenminste 1 gebiedsregisseur op basis van beschikbaar gesteld budget;

Afhankelijk van definitieve besluitvorming Kadernota 2022-2025 en begroting 2022 tijdelijk een impuls geven voor het aanstellen van twee extra gebiedsregisseurs per 2022;

Daarnaast nagaan welke zittende medewerkers verder in positie kunnen worden gebracht ten aanzien van gebiedsregie. Dit als gezamenlijke opdracht voor het MT.

3. Nadere finetuning:

Uitwerkingsopgave 3:
Nader plan van aanpak op laten stellen als verdere uitwerking van gebiedsgericht werken om zo een vliegende start te kunnen maken.

Werkwijze gebiedsregisseurs:

Uitwerkingsopgave 4:
Geschetste werkwijze van de gebiedsregisseur(s) aan de hand van gebiedstafels en gebiedsplannen als uitgangspunt nemen en daarbij aan te sluiten bij de nader te introduceren werkwijze als gevolg van Omgevingswet 2022.

5. Positionering en borging gebiedsregisseurs en gebiedsgericht werken in organisatie

Uitwerkingsopgave 5:
Gebiedsregisseurs voor inhoudelijke begeleiding en HRM-aansturing bij een afdeling onderbrengen, i.c. de afdeling B&D.

Uitwerkingsopgave 6:
Borging thema gebiedsgericht werken binnen MT
Binnen MT het hoofd B&D aanwijzen, die het thema gebiedsgericht werken in portefeuille heeft en de linking pin vormt tussen de gebiedsregisseurs en MT als opdrachtgever.

Uitwerkingsopgave 7:
Borging thema gebiedsgericht werken binnen college
Binnen college één wethouder aanwijzen, die het thema gebiedsgericht werken inhoudelijk in portefeuille heeft en deelneemt aan een nader in te stellen "begeleidingsgroep gebiedsgericht werken" (met daarin vertegenwoordiging van bestuur en management).

Uitwerkingsopgave 8:
Gebiedswethouders aanwijzen gekoppeld aan de gebiedsregisseurs en bijbehorende gebieden.

Transformatieproces wijkplatforms:

Uitwerkingsopgave 9:
Transformatieproces richting wijkplatforms bespreken en uitvoeren in juni-augustus 2021.