

Omgevingsdienst NL

Visitatierapport

Omgevingsdienst Regio Arnhem

14 en 15 mei 2024

Visitatierapport Omgevingsdienst Regio Arnhem

Versie:	Definitief
Datum:	02-10-2024

Inhoudsopgave

Visitatierapport Omgevingsdienst Regio Arnhem 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 2.3 of opvolgers 9

A2 Regionale risicoanalyse 9

A3 Uniform Regionaal VTH beleidskader 9

A4 LHS(O) 10

A5 BBT en LRSO 10

A6 Actualisatieprogramma vergunningen bedrijven 10

A7 BTP 10

B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte 12

B1 Ontwikkelkracht en innovatieruimte 12

B2 Financiële middelen voor ontwikkeling en innovatie 12

B3 Investeren in informatiemanagement en digitalisering 12

B4 Ruimte voor landelijke en inhoudelijke afstemming 13

B5 Ruimte voor kennisontwikkeling en deskundigheidsbevordering personeel 13

B6 Betrokkenheid bij- en voorbereid zijn op wijzigingen wet- en regelgeving 13

B7 Outcome-gericht sturing 13

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)handhavingspartners 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 Aandachtbedrijvenlijst 15

D4 Balans tussen onafhankelijkheid en nabijheid 15

E. Prioritering en Uitvoeringsprogramma's 16

E1 Plaats van regionale milieurisico's, niet-inrichtingsgebonden 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 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 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 omgevingsdienst die wordt gevisiteerd een zelfevaluatie op aan de hand van het door Omgevingsdienst NL ontwikkelde visitatiekader.

Deze rapportage gaat over de visitatie bij de Omgevingsdienst Regio Arnhem (ODRA). ODRA is een gemeenschappelijke regeling van 11 overheden: 10 gemeenten en de provincie Gelderland (de deelnemers).

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

- Ruud Stassen, extern voorzitter (Directeur/INK)
- Jan Lenssen, visitator (Directeur/ODBN)
- Robert Mout, visitator (Projectleider Pijler 6 IBP VTH/Ministerie IenW)
- Annet Busweiler, visitator (Strategisch adviseur/ODG, Omgevingsdienst NL)
- Thijs Kalmeijer, rapporteur (Projectleider/AbelTalent)
- Marco Holsappel, secretaris (Senior Consultant/Wyzer Advies)

Op 8 april 2024 heeft ODRA de zelfevaluatie aangeleverd aan de visitatiecommissie. De uitkomst van de beoordeling van de zelfevaluatie door de visitatiecommissie is een Go geweest. De zelfevaluatie was kwalitatief goed. Het stuk was zelfstandig leesbaar. De vragen waren helder en uitgebreid beantwoord, de relevante bijlagen zijn beschikbaar gesteld. In het stuk gaf ODRA blijk van voldoende zelfreflectie. Er was voldoende basis voor de visitatie op 14 en 15 mei 2024. Er is dan ook geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een “No-Go” af te geven.

Op 14 en 15 mei 2024 heeft de visitatiecommissie van Omgevingsdienst NL een tweedaags bezoek gebracht aan ODRA. 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):

- Accounthouder (3)
- Adjunct-Directeur (1)
- Adviseur (milieukundig) (1)
- Adviseur HR (1)
- Ambtelijk opdrachtgevers (3)
- Bestuurders (3)
- Boa (1)
- Controller (1)
- Coördinator (1)
- Directeur (1)
- Directiesecretaris (1)
- Informatiemanager & - adviseurs (2)
- Juridisch adviseur (1)
- Ketenpartners (3)
- Managers (1)
- Organisatiejurist (1)
- Projectleider datakwaliteit (1)
- Teamleider (6)
- Toezichthouders (3)
- Vergunningverleners (2)

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. Enthousiaste medewerkers in een zelfbewuste, ambitieuze organisatie
Medewerkers, directie en bestuur zijn trots op de organisatie. Zij werken met enthousiasme aan de ambities van de organisatie. De organisatie straalt zelfbewustzijn uit. ODRA staat open voor het leren van anderen.

2. Goede relatie met deelnemers, bestuur en partners
ODRA onderhoudt goede relaties met zijn deelnemers, zijn bestuur en zijn partners. Het feit dat men dankzij gezamenlijke inspanning is gekomen tot een meerjarenprogramma is daar een voorbeeld van.

3. Een aantal kernprocessen zijn goed gestructureerd vormgegeven
Extern gerichte processen zoals de accountbenadering door ODRA, het frequente overleg met partners en de aanpak van aandachtbedrijven zijn goed gestructureerd en vormgegeven. Intern zijn HR, de toepassing LHSO en de escalatieladder stevig ingebed.

4. Vertrouwen in de dienst
De toenemende vraag naar advisering geeft vertrouwen weer in ODRA vanuit deelnemers en partners. ODRA is op weg naar een zwaardere positie als adviseur en sparringpartner en deelnemers en partners hebben er vertrouwen in dat ODRA die rol verder kan invullen.

5. Ambitie in lijn
De ambities van het bestuur en ambities van de directie ODRA liggen op een lijn.

Aanbevelingen

De visitatiecommissie doet de volgende aanbevelingen:

1. Blijf werken aan het verstevigen van de robuustheid
ODRA is maar net robuust en dus nog kwetsbaar op een aantal milieutaken. De gefragmenteerde bevoegdheidsverdeling in het Gelders stelsel lijkt niet langer efficiënt. In het belang van alle betrokkenen is er een doorbraak nodig in de discussie over de toekomst van het Gelders stelsel. Tijdens eerdere visitaties bij Gelderse Omgevingsdiensten is het Gelders Stelsel in de gesprekken aan de orde gekomen, maar sindsdien is het onderwerp manifester geworden. Het duurt te lang voordat er knopen worden doorgehakt. De provincie wordt een cruciale rol toegedicht, maar die werkt ten tijde van deze visitatie nog aan een standpuntbepaling. De deelnemers in het Gelders stelsel -waaronder ODRA- zullen hier een standpunt moeten innemen. ODRA voelt zich medeverantwoordelijk voor een robuust Gelderland met kwalitatieve uitvoeringsdiensten voor iedereen. Het is daarom goed om oog te houden voor deze samenwerking.

2. Stuur echt op datagericht werken
Datagericht werken is door een aantal medewerkers met veel energie opgepakt maar bevindt zich nog in de pioniersfase. De commissie heeft de indruk dat, zo er al een visie is, deze in de praktijk weinig sturing geeft. Dit leidt tot een pragmatische aanpak, gericht op het primair proces.

Een meer planmatige aanpak is nodig om de beste (integrale) resultaten te bereiken. ODRA past op dit punt wat meer bescheidenheid dan uit de zelfevaluatie blijkt.

3. Sluit de beleidscyclus
De Big-8 is 'under construction'. Naar het oordeel van de commissie is er nog geen verbinding tussen de beleidscyclus van de Big-8 en de uitvoeringscyclus. Beleid zou vertaald moeten worden in uitvoeringsprogramma's, zodat dit beleid geen dode letter blijft. Op dit punt geeft de zelfevaluatie naar het oordeel van de commissie een te rooskleurig beeld.

4. Ambitie heeft altijd haast, kies haalbare doelen
De commissie erkent dat als je ambitieus bent, je altijd een zekere druk op de organisatie legt en haast hebt om grenzen te verleggen. Dat is prima. Let wel op dat verwachtingen die gewekt worden ook kunnen worden waargemaakt. Het actualiseren van vergunningen is een voorbeeld waarbij de geformuleerde ambitie niet haalbaar lijkt. De commissie beveelt aan om ook bij de ontwikkeling naar de adviesrol een goede balans tussen ambitie en haalbaarheid te zoeken. Die ontwikkeling wordt ODRA door de deelnemers en partners gegund, hetgeen een enorme pré is, maar dit moet dan ook wel goed vormgegeven worden.

Bevindingen per aandachtsgebied van het Visitatiekader

A. Kwaliteitsankers wet- en regelgeving

A1 Kwaliteitscriteria 2.3 of opvolgers

- Op gebied van kwaliteitscriteria is ODRA in control. De dienst voldoet aan de meeste criteria en toetst hier regelmatig op.

- ODRA voldoet niet aan de kwaliteitscriteria voor gemeentelijke complexe bedrijven omdat er sprake is van een te lage workload (vlieguren).

- De commissie ziet een structurele benadering van HR-taken en een goede samenwerking tussen teamleiding en HR. Dit blijkt onder andere met betrekking tot de aanpak en monitoring op de kwaliteitscriteria een goede aanpak te zijn. ODRA zet stappen in strategisch personeelsmanagement en is al goed op weg.

- Vanaf 2020 is er een kwaliteitsimpuls gekomen in de organisatie. Het opleidingsplan is in 2021 vernieuwd en is een sterk concept.

- Vanuit HR en management wordt gestuurd op competenties, maar de commissie ziet ook dat er voor bepaalde rollen nog een grote afhankelijkheid bestaat van individuen (eenpitters). Dat maakt de organisatie kwetsbaar.

- ODRA is in de krappe arbeidsmarkt een aantrekkelijke werkgever. ODRA speelt hier ook op in door opleiding van zijinstromers en starters. Dat is met name zichtbaar bij toezicht en handhaving. Ondanks actieve werving blijkt de arbeidsmarkt wel een uitdaging te zijn voor andere plekken in de organisatie zoals vergunningverlening en bedrijfsvoering.

- Op basis van de gesprekken lijken medewerkers van ODRA geen overmatige werkdruk te ervaren. De commissie vermoedt dat de cultuur (goede werksfeer, de nadruk op kwaliteit, ambitie etc. zie ook B1) van de organisatie daar in positieve zin aan bijdraagt en voor meer veerkracht zorgt.

A2 Regionale risicoanalyse

- ODRA heeft een basale regionale risicoanalyse op brancheniveau. De dienst wil die samen met de deelnemers in 2024 actualiseren. Het model van de ODDV gaat als voorbeeld dienen.

- Het risicoprofiel is de basis voor het meerjaren uitvoeringsprogramma. De nieuwe risicoanalyse zal gebaseerd moeten worden op milieubelastende activiteiten (mba's). Echter die zijn nog niet allemaal in beeld. ODRA zal nog de nodige stappen moeten zetten om de noodzakelijke data, voor een risicomodel op activiteitenniveau, op orde te hebben.

A3 Uniform Regionaal VTH beleidskader

- ODRA heeft met ingang van 1-1-2025 een vastgesteld Meerjarenprogramma als VTH-beleidskader. Daarin staat de VTH-bijdrage aan de gemeentelijke en provinciale opgaven uitgewerkt. De verschillen zijn lokaal nog te groot om tot een uniform uitvoeringsniveau te komen. De vigerende uitvoeringsstrategieën (risico-analyse, toezicht- en handhavingstrategie) worden momenteel geactualiseerd opdat deze geheel in lijn komen van het

Meerjarenprogramma. Verder hebben de deelnemers ook de LHSO regionaal van toepassing verklaard.

- De verschillende uitvoeringsplannen zijn gebaseerd op het Meerjarenprogramma. ODRA analyseert periodiek de resultaten van de uitvoering. Die analyse is input voor het uitvoeringsplan van het daaropvolgende jaar.

A4 LHS(O)

- De deelnemers hebben de LHSO voor ODRA vastgesteld.
- ODRA leidt medewerkers uniform op in het werken met deze strategie. De dienst spant zich in om een zoveel mogelijk uniforme werkwijze te bevorderen door goede communicatie tussen teams.
- Elke overtreding wordt vanaf het begin geregistreerd in het zaaksysteem en bij juiste registratie is het transparant wie wat doet in het proces. De verantwoordelijkheid ligt volledig bij de medewerker.
- Het zaaksysteem is echter niet optimaal ingericht waardoor de datakwaliteit achterblijft. Door de flexibiliteit van het systeem is het nu niet altijd helder wie wat waar invult en hoe.

A5 BBT en LRSO

- ODRA gebruikt de normen uit de BBT bij vergunningverlening.
- Het komt zelden voor dat er wordt afgeweken van BBT. Als het aantoonbaar is dat de milieubelasting kleiner is dan die van de voorgeschreven BBT dan stelt de dienst maatwerkvoorschriften op.
- ODRA gebruikt de LRSO hooguit als leidraad en verwerkt vooral eigen, volgens de dienst, meer leesbare teksten in de vergunningen. De commissie is van mening dat ODRA daarbij wel oog moet houden voor het uniform werken binnen het VTH-stelsel en een level playing field voor de initiatiefnemers.

A6 Actualisatieprogramma vergunningen bedrijven

- Voor het actualiseren van de vergunningen heeft ODRA een (programma)plan opgezet, maar de uitvoering van de volledige actualisatie verloopt minder planmatig. De commissie is van mening dat het plan erg ambitieus is wat betreft aantallen en/of beschikbare capaciteit. De dienst beschouwt het plan zelf vooral als inspanningsverplichting. Het blijft derhalve onduidelijk of er voldoende capaciteit zal zijn om dit plan te realiseren.
- De actualisatie van specifiek aangewezen vergunning die een sterke relatie hebben met circulaire economie worden wel als resultaatverplichting in 2024 gezien en planmatig opgepakt.

A7 BTP

- Alle deelnemers van ODRA hebben het volledige basistakenpakket en milieutaken ingebracht. Vier gemeenten hebben ook bouwtaken gemandateerd. Er bestaan wel verschillen in gemandateerde bouwtaken, bouw-smal en bouw-breed. Deze diversiteit is vastgelegd in de dienstverleningsovereenkomsten.

- Dienstverlening is een aandachtspunt voor ODRA. Uit een rekenkameronderzoek van de gemeente Arnhem kwam naar voren dat o.a. bereikbaarheid (met betrekking tot bouwtaken) tekortschiet. De dienst heeft daarop een verbeterplan dienstverlening opgesteld.

- De dienstverleningsovereenkomst met het Waterschap voor de taken op het gebied van indirecte lozingen moet nog herijkt en vastgesteld worden.

B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte

B1 Ontwikkelkracht en innovatieruimte

- De commissie heeft geconstateerd dat er grote loyaliteit van medewerkers bestaat jegens ODRA. De dienst heeft een open cultuur en er heerst een grote collegialiteit. Medewerkers worden gehoord en krijgen de ruimte om hun vak te etaleren. Medewerkers zijn trots om bij ODRA te werken.

- Medewerkers hebben voldoende ruimte voor ontwikkeling. Zij voelen steun vanuit de directie in de uitvoering en kunnen tot in situaties die daarom vragen inhoudelijk met ze sparren. De directie is zeer toegankelijk en reageert snel als er behoefte aan afstemming of rugdekking is.

- Er is echter geen concrete balans tussen sturing (aanspreken) en vrijheid, interne controle is minimaal. Hierdoor kan de geboden ruimte en vrijheid om je eigen werk in te richten en vast te leggen ook een vorm van vrijblijvendheid worden. ODRA zet hierin wel stappen door in een aantal sturingsprocessen BI in te zetten en zo zicht te krijgen op het volgen van afgesproken processen en registraties.

- ODRA is ondernemend en ambitieus. Soms is de ambitie erg groot en het ligt niet in de aard van de dienst om nee te zeggen tegen opdrachtgevers. Maar de commissie heeft ook geconstateerd dat er een focus is op goede uitvoering, niet persé op groei.

- In lijn met de genoemde ambitie wil ODRA graag een adviseursrol innemen in het uitvoeringsbeleid. De organisatie probeert bij de start van de beleidsprocessen en besluitvorming aan tafel te zitten en betrokken te zijn, om zodoende de adviesrol zo productief mogelijk in te zetten.

- Om een adviseurs/beleidsrol in te nemen adviseert de commissie goed na te gaan wat dit van de dienst c.q. medewerkers vraagt met name op gebied van competenties.

- ODRA heeft een eigen meetdienst, dit geeft de dienst een unieke positie in de regio. Hier ligt veel potentie voor ontwikkeling, maar het ambitieniveau voor de verdere doorontwikkeling moet nog bepaald worden.

B2 Financiële middelen voor ontwikkeling en innovatie

- Financiering voor ontwikkeling zoals datakwaliteit en innovatie vindt bij ODRA plaats op basis van SPUK. De commissie begrijpt bij een projectmatige aanpak van ontwikkeling en innovatie financiering uit tijdelijke middelen. Voor de borging van structurele - en lange termijn ontwikkeling reserveert de dienst jaarlijks ruim 1% van de totale begroting. Het risico bestaat dat de gemeenten bij financiële krapte (bijv. als gevolg van het "ravijnjaar") tot keuzes gedwongen worden en dat innovatie dan gezien wordt als iets waarop kan worden bezuinigd, dat zou ODRA echter belemmeren in zijn verdere ontwikkeling.

B3 Investeren in informatiemanagement en digitalisering

- ODRA erkent dat er op gebied van datakwaliteit de nodige stappen gezet moeten worden. De acties zullen zich moeten richten op systemen, processen en gedrag. De dienst hanteert een pragmatische, op het primair procesgerichte aanpak bij de ontwikkeling van informatiemanagement, digitalisering en verbeteren datakwaliteit. Trekkers uit het primair proces werken hier samen met experts met enthousiasme aan. Er is wel beleid geformuleerd, maar de commissie heeft niet kunnen vatststellen dat daar een sterke sturing vanuit gaat.

Datagericht werken bevindt zich in een pioniersfase, terwijl het ambitieniveau zeer hoog is. De commissie betwijfelt of de huidige vrijblijvende manier van werken met Open Wave tot betrouwbare informatievoorziening leidt.

B4 Ruimte voor landelijke en inhoudelijke afstemming

- ODRA ziet vooral voordelen van landelijke afstemming op grote overstijgende vraagstukken die voor alle Omgevingsdiensten gelden. De dienst draagt ook gericht bij aan deze landelijke werkgroepen.

- In personele zin heeft ODRA de laatste jaren vooral een bijdrage geleverd op gebied van Omgevingswet, Circulaire Economie, Energie en deelname binnen Omgevingsdienst NL.

- Iedere medewerker heeft een vast percentage van zijn uren beschikbaar voor vakinhoudelijk overleg.

B5 Ruimte voor kennisontwikkeling en deskundigheidsbevordering personeel

- ODRA heeft voldoende financiële ruimte voor ontwikkeling van het personeel, maar het aanbod van werk laat volledige benutting van die ruimte niet altijd toe.

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

- ODRA heeft een actieve rol in de regio en landelijke werkgroepen gehad in voorbereiding op de Omgevingswet.

- In aanloop naar de inwerkingtreding van de Omgevingswet is de warme overdracht van bodemtaken goed voorbereid.

- Medewerkers gaven aan dat de huidige werkvoorraad nog veel onder het bestaande regime valt en nog niet onder de reikwijdte van de Wkb. De commissie heeft daarom niet goed vast kunnen stellen of kennis van Wkb voldoende aanwezig is in de organisatie.

B7 Outcome-gericht sturing

- ODRA wil graag stappen zetten richting meer outcome-gerichte sturing.

- Met de Radboud Universiteit heeft de dienst onderzocht wat nodig is om te komen tot outcomegerichte financiering en rapportage. Samen met een adviesbureau worden nu concrete stappen gezet. Ook het bestuur staat hier positief tegenover maar in de praktijk blijken de indicatoren voor de fysieke leefomgeving lastig te benoemen.

B8 Aanbeveling Adviescommissie VTH

- ODRA heeft samen met het bestuur gereflecteerd op het rapport en de aanbevelingen van de commissie VTH. Aan de hand van een drietal stellingen is het bestuurlijke beeld opgehaald. (zie Bestuurlijke reflectie ODRA op rapport Cie. van Aartsen. AB ODRA d.d. 2-11-2021)

- ODRA heeft een plan van aanpak opgesteld voor de aanpak van robuustheidscriteria. De dienst draagt actief bij aan pijler 2. Met het project “Datakwaliteit” geeft ODRA invulling aan pijler 3. In het landelijk overleg pijler 4 levert ODRA de trekker. Aan pijler 5 wordt geen inhoudelijke bijdrage geleverd. De dienst zet intern wel actief in op de aanbevelingen voor onafhankelijke uitvoering van toezicht en handhaving. Ook aan pijler 6 wordt door ODRA geen inhoudelijke bijdrage geleverd.

C. Ketensamenwerking en Strafrecht

C1 Strafrechtelijke handhaving

- ODRA kiest bewust niet voor het gebruik van het instrument bestuurlijke strafbeschikking. De redenatie is dat milieuovertredingen vaak complex zijn en een BSBM een te eenvoudige weergave van de werkelijkheid geeft. Een schrijfverbaal geeft ruimte om de overtredingen completer in beeld te brengen.

- De Boa's van ODRA toetsen de zaak inhoudelijk voordat het daadwerkelijk opgepakt wordt. In het afgelopen jaar zijn er ca. 75 processen verbaal opgemaakt door de Boa's.

C2 Samenspel strafrecht omgevingsdienst/OM/Politie/RIEC

- De samenwerking in de strafrechtketen is goed.

- Zowel op operationeel als tactisch niveau vindt goed overleg plaats.

- In de strafrechtketen wordt op operationeel niveau ook overlegd met meerdere OD's.

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

- Hoewel de samenwerking tussen de handhavingspartners in de basis goed is, ervaren de partners de samenwerking met ODRA als ambtelijk.

- ODRA is relatief zakelijk in contact met partners t.o.v. andere OD's in het Gelders stelsel. ODRA heeft een andere werkstijl die direct is zonder coördinator. Dit betekent dat men direct naar de medewerker van ODRA moet voor informatie. Dat is voor de partners wel eens zoeken om de juiste medewerker te vinden.

- Overleg met ketenpartners is vooral operationeel, op casusniveau.

C4 Ketentoezicht

- De regie op ketentoezicht is in het Gelders stelsel bij de ODR belegd. ODRA voert ook analyses uit en deelt die met andere OD's binnen het stelsel.

- ODRA voert zelf ook analyses uit in de afvalketen.

C5 Informatie-uitwisseling en kennisontwikkeling tussen ketenpartners

- In het Gelders stelsel wordt door alle OD's hetzelfde VTH-systeem (Openwave) gebruikt.

- De data- en informatie-uitwisseling in de regio en het Gelders stelsel wordt echter als verbeterpunt genoemd. Het gezamenlijk eenduidig gebruik van het VTH-systeem komt niet van de grond. En ook het delen van informatie is niet structureel.

- Uitwisseling van data tussen ketenpartners en OD's in de regio is lastig in de praktijk. O.a. inspectieview wordt niet door alle partners gebruikt. De ketenpartners zien ruimte voor verbetering in samenwerking op dataverkeer.

D. Onafhankelijkheid

D1 Mandatering

- De mandaten van de bevoegde gezagen aan ODRA zijn goed geregeld en werkbaar voor de dienst. De mandaten aan de directeur zijn voldoende om onafhankelijk te kunnen handelen.

- Ook de handhaving is gemandateerd, maar de inning van eventuele dwangsommen doen de gemeenten zelf, daar heeft ODRA geen zicht op. Wanneer ODRA zich meer op outcome wil richten zou de inning van dwangsommen en de ontwikkeling van het naleefgedrag onderwerp van gesprek moeten zijn tussen ODRA en zijn deelnemers. Als je wilt sturen op outcome zul je als deelnemer en OD het gesprek moeten voeren over de ontwikkeling van het naleefgedrag en het effect dat het al dan niet feitelijk innen van dwangsommen op dat naleefgedrag heeft.

- Vier gemeenten hebben naast het basis- en milieutakenpakket ook bouwtaken ingebracht.

D2 Afwijking van advies omgevingsdienst

- ODRA heeft voldoende mandaat en vertrouwen van het bestuur om onafhankelijk te kunnen adviseren.

- Bij gevoelige zaken wordt de bestuurder geïnformeerd. Er zijn voorbeelden van bestuurlijk wens tot een andere koers, in die gevallen blijft advies van de dienst bestaan. Dit heeft bij lastige handhavingszaken nog niet geleid tot afwijking van het advies tot handhaven.

D3 Aandachtbedrijvenlijst

- Het programma aandachtbedrijven is een programma in opdracht van de provincie Gelderland. Er is een vaste, gestructureerde aanpak, die erop gericht is om aandachtbedrijven weer in het reguliere traject te krijgen. De planmatige aanpak heeft geholpen grip te krijgen op deze aandachtbedrijven. In het programma werken projectleiders met specifieke kennis en ervaring. Hierdoor worden zaken goed opgelost. In het proces wordt het bevoegd gezag ook op de hoogte gehouden.

- ODRA probeert de aanpak ook bij de reguliere VTH toe te passen om te voorkomen dat bedrijven een aandachtbedrijf worden.

D4 Balans tussen onafhankelijkheid en nabijheid

- Er bestaat bij de deelnemers een groot vertrouwen in ODRA en een hoge waardering voor de dienst.

- Ondanks dat er op bepaalde dossiers/casussen behoorlijke bestuurlijke bemoeienis is leidt dit niet tot onwerkbare situaties. De commissie merkt op dat de bestuurlijke sensitiviteit op meerdere echelons prima is.

- De lijnen tussen de dienst en de deelnemers zijn kort. Bij verschillen van inzicht is er een duidelijke escalatieladder die werkt.

- Dit alles maakt dat zowel deelnemers als ODRA van mening zijn dat de balans tussen onafhankelijkheid en nabijheid goed is.

E. Prioritering en Uitvoeringsprogramma's

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

- ODRA heeft samen met de deelnemers een meerjarenprogramma opgesteld dat is een mooi resultaat van onderlinge afstemming en vertrouwen. ODRA is daar terecht trots op.

- Dat meerjarenplan werkt indirect een vast programma van minimale omvang en een groot volume meerwerk-opdrachten in de hand. Ondanks dat de afspraken rond dit meerwerk goed geregeld zijn is dat organisatorisch lastig te managen en is het een uitdaging om een reële jaarbegroting op te stellen. En financiële bijdrage betekent immers niet dat ook de juiste capaciteit beschikbaar is en extra opdracht in het lopende jaar zorgen voor een (groot) verschil tussen begroting en jaarrekening.

- Binnen het werkgebied van ODRA is er een uniform beleidskader in de vorm van een meerjarenprogramma. Een poging om te komen tot een uniform handhavingsbeleid is helaas gesneuveld door de discussie (of het ontbreken daarvan) over verdeling van taken en het Gelders stelsel. De verschillende bevoegde gezagen hebben nog een eigen beleidskader.

- Het volledig doorlopen van de Big-8 is nog niet aan de orde. Verschillende onderdelen zijn al wel aanwezig, zoals een meerjaren uitvoeringsprogramma en goede monitoring. Echter programmering aan de hand van een actueel risicomodel is nog niet gerealiseerd. ODRA wil af van het huidige risicoprofiel op brancheniveau en wil toe naar een risicomodel op mba-niveau. Het gebruik van best practices uit de regio (ODDV) is in de praktijk lastig, de verschillen tussen diensten in het stelsel zijn groot en er bestaat nog geen regionaal VTH-beleidskader.

- In het meerjarenprogramma zijn een aantal prioriteiten voor de uitvoering benoemd. O.a. regionale en landelijke thema's als Energie en Circulaire economie. Deze prioriteiten worden jaarlijks vertaald naar de uitvoeringsplannen en worden programmatisch en/of projectmatig opgepakt.

E2 Kwaliteit van analyse en prioritering

- ODRA heeft de monitoring van het werkprogramma goed op orde.

- De risicoanalyse van ODRA is gebaseerd op een verouderd model. Doorontwikkeling van de risicoanalyse is daarom nodig. Deze doorontwikkeling hangt nauw samen met het op orde brengen van de datakwaliteit.

F. Governance

- De ambitie van directie en bestuur loopt parallel en beiden zijn overtuigd van het eigen kunnen. De commissie ziet dat er een bestuurlijk collectief is en dat het bestuur solidair is wat betreft de sturing op ODRA. Ambtelijk bestaat er meer sturing op individuele werkprogramma's, en minder op het collectief. Gelet op die verschillen is een herziening nodig van de DVO's om meer uniformiteit te krijgen in de uitvoering. De commissie ziet dat de ambtelijke focus op individuele werkprogramma's kan botsen met de collectieve benadering op bestuurlijk niveau. Een nieuwe DVO kan meer gebaseerd zijn op het solidariteitsprincipe waarbij regionale prioriteiten tot hun recht komen en er tegelijkertijd verschillen mogen bestaan in uitvoering op basis van lokale prioriteiten. Dit zou bereikt kunnen worden door voor regionale prioriteiten gezamenlijk minimale uitvoeringsniveaus af te spreken. Directie en bestuur kunnen zich goed in elkaars rol verplaatsen waardoor er gelijkwaardige discussies kunnen plaatsvinden. Zo kan er kritisch gekeken naar het bestaansrecht. De directie investeert veel in de relatie met het bestuur en het bestuur wordt goed meegenomen in de initiatieven en plannen van de dienst. Zo is er steun vanuit bestuur voor het ontwikkelen van een adviesrol voor ODRA.

- Vanaf 2020 ontstond er vanuit het bestuur zoveel vertrouwen in de financiële situatie dat de aandacht steeds meer verschoven kon worden naar de inhoud van het werk. Het bestuur is van mening dat dit ook zo moet blijven.

- Ondanks het vertrouwen is de financiering en verantwoording per deelnemer gedetailleerd en complex. De deelnemers zien ook de administratieve last van de financieringssystematiek. Hier kunnen ODRA en de deelnemers een behoorlijke efficiëntieslag maken. ODRA kijkt uit naar de uitkomsten van Pijler 1 uit het IBP.

- Bevoegdheidsverdeling tussen ODRA en ODRN vanuit de provincie is een bewuste keuze maar, wat betreft de commissie, complex en onlogisch. De variatie in taakverdeling zorgt voor inefficiëntie in beide diensten. Eventuele herziening van de taakverdeling kan aanzienlijke verbeteringen in kwaliteit en efficiëntie opleveren. ODRA geeft daarbij aan niet uit te zijn op groei van de dienst maar op verhoging van de kwaliteit van het werk.

- De commissie concludeert op basis van de gesprekken dat het Gelders stelsel onder druk staat. Verschillen tussen stakeholders en diensten in het stelsel zijn te groot. Vooral de bestuurders lijken vast te houden aan Gelders Stelsel. Samen optrekken lukt om diverse redenen niet meer. Er lijkt sprake te zijn van een impasse in de samenwerking binnen het stelsel. De provincie heeft de sleutel in handen om deze impasse te doorbreken. Daar lijkt echter nog geen zicht op een doorbraak.

- Er is een bewuste keuze in de samenwerkingsstrategie met ODRN die congruent is met het idee achter de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen. De Groene Metropoolregio verbindt ODRA met ODRN. Er wordt vooral gestuurd op een harmoniemodel in de fusie- en/of samenwerkingsdiscussie.

- Het accounthouderschap heeft een goede structuur. Het partneroverleg functioneert als collectief. Zij corrigeren en helpen elkaar. Er is intensief contact tussen ODRA en opdrachtgevers op verschillende niveaus. Het lukt nog niet altijd om administratieve en ambtelijke voorbereiding en advisering en een tijdige beschikbaarheid van stukken voor het bestuur samen te laten gaan.

Vervolgstappen

Omgevingsdienst NL verwacht van de dienst de volgende vervolgstappen ten aan zien 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
BBT	Best beschikbare technieken
BI	Business Intelligence
Boa	Buitengewoon Opsporingsambtenaar
BTP	Basistakenpakket
DB/AB	Dagelijks Bestuur / Algemeen Bestuur
DVO	Dienstverleningsovereenkomst
FP	Functioneel Parket
FTE	Fulltime Equivalent
GR	Gemeenschappelijke regeling
IBP	Interbestuurlijk Programma Versterking VTH-stelsel
LHS	Landelijke handhavingsstrategie
LHSO	Landelijke handhavingsstrategie omgevingsrecht
LRSO	Landelijke redactie standaardteksten omgevingsvergunningen
MBA's	Milieubelastende Activiteiten
MTO	Medewerkerstevredenheidsonderzoek
OM	Openbaar Ministerie
P&C-cyclus	Planning- & Control cyclus
RIEC	Regionale Informatie- en Expertisecentra
RO	Ruimtelijke Ordening
SPUK	Specifieke Uitkering
VTH	Vergunningverlening, toezicht en handhaving
Wkb	Wet kwaliteitsborging bouw

Bijlage 2 – Procesbeschrijving visitatie[1]

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/SPPS[2]), 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 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 visitatiemethodiek[3], 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 visitatiemethodiek[4] 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 NL[5]

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.