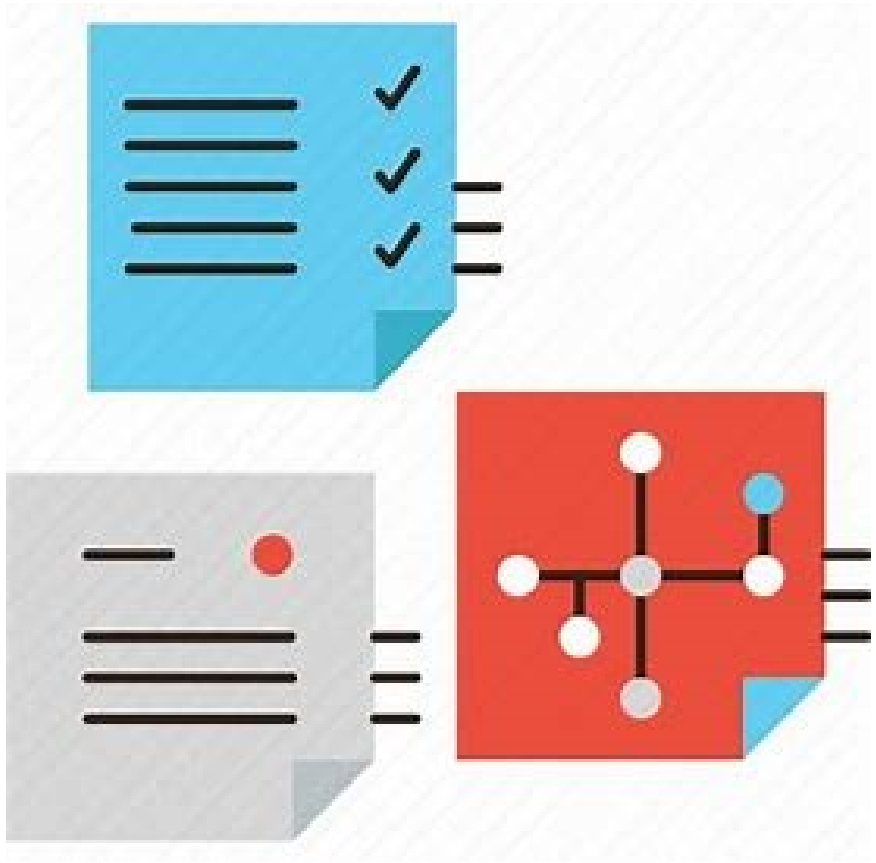
Organisatieplan Ruimte

Concept



Q4 2022

Opbouw Organisatieplan

achtkarspelen & tytsjerksteradiel
tegearre selsstannich

- Inleiding
- Aanleiding
- Opdracht en doorlopen proces
- Historie
- Interne kaders (visie etc)
- Proces Omgevingswet
- Andere relevante kaders
- Verstevigen strategisch vermogen
- Indeling
- Personeel
- Nieuwe, voorlopige functies
- Tijdelijk benodigde extra inzet
- Kennis en gedrag
- Ondernemingsraad; informele en formele proces

Inleiding

Uitkomst van proces van o.a. heisessies (leidinggevenden), participatiesessies (medewerkers).

Zelf! Daarmee doorleefd en groot draagvlak

Dank aan allen die een bijdrage leverden.



Aanleiding (1)

achtkarspelen & tytsjerksteradiel
tegearre selsstannich

Veranderende maatschappij → Transformatie dienstverlening

Voor onderdeel Ruimte:

- Omgevingswet
  - Eenvoudiger, sneller, integraal en maatwerk
- Wkb (Wet kwaliteitsborging vh bouwen)
  - Meer verantwoordelijkheid bij de bouwer



Aanleiding (2)

achtkarspelen & tytsjerksteradiel
tegearre selsstannich

Ambities politiek bestuur

Ombuigingsopvange Tytsjerksteradiel (OAR) **€ 98.000**

Complexe context (o.a. bevestigd door Berenschot):
- Span of attention verkleinen
- Strategisch vermogen versterken

Ambities politiek bestuur

- Bestuursakkoorden
  - Integraliteit
  - Snelle dienstverlening
  - Participatieproces
  - Versnelling op wonen (flexwonen, actieplan, etc)

- Gewijzigd beleid, o.a. Grondbeleid (situationeel, met nadruk op actief in 8K)

Opdracht

Opdrachtgever: Directie 8KTD

Opdracht: Ontwikkel het onderdeel Ruimte door naar een toekomstbestendig cluster waarmee we de doelen van de Omgevingswet en de lokale, bestuurlijke ambities optimaal kunnen waarmaken. Zet daarbij in op professionalisering (kennis en gedrag) en faciliteer door o.a. de organisatiestructuur aan te passen wanneer dit een positieve bijdrage levert aan de dienstverlening.



Buiten de scope van deze opdracht:

- Team Ontwikkeling Ruimte (helft van voormalig OAR)
    - *Op gebied van o.a. Duurzaamheid en Economie past de huidige invulling/organisatie bij de opgaven. Waar nodig is bij de begroting 2023 een uitzetting gerealiseerd.*

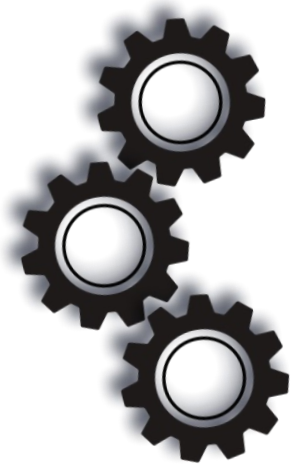
- Subteam Veiligheid
    - *We zullen de komende maanden diverse ontwikkelingen (in- en extern) en kansen samenbrengen om van daaruit te komen tot een uitvoeringsvoorstel (incl. Positionering van dit onderdeel). Dit advies verwachten we uiterlijk rond de zomer van 2023 voor te kunnen leggen aan het MT.*

- Team Publieksdiensten *behoudens Frontoffice Ruimte*
    - *Dit team heeft te maken met diverse grote en kleine uitdagingen die niet direct in relatie staan tot Ruimte. Denk aan de Toegang Sociaal Domein en professionalisering van Burgerzaken. De opdracht voor dit team, structuur, positionering etc. komen via een separaat spoor (kwartiermaker) op uw tafel.*

Doorlopen proces

Hoe tot plan gekomen

achtkarspelen & tytsjerksteradiel
tegearre selsstannich



Programma Omgevingswet; zelf (doorleven en draagvlak)

- Omgevingsvisie
- Begrijpelijke taal (omvormen naar toepasbare regels)
- Ontwikkelen nieuwe (digitale) processen
- etc

Nieuwe processen in de praktijk brengen (kwartiermaker)

- 2022, (nog) niet werkend DSO belemmerend voor oefenopgave.

Heisessies (leidinggevenden) en meedenksessies (medewerkers)

Diverse gesprekken externe partners over een ieders rolinvulling (o.a. Fumo)

Diverse bezoeken van en gesprekken met andere gemeenten (van elkaar leren)

Diverse gesprekken OR

Historie

- VTHV *en Publieksdiensten* opgenomen in Werkmaatschappij in 2015
  - VTHV tot 2019 eerst nog opgesplitst in THV en Veiligheid
  - OAR in 2019. Verschil in inbreng van circa 7,5 fte (extra door TD ingebracht)
- Werkwijzen, cultuur en takenpakket inmiddels grotendeels geharmoniseerd. OAR nog grootste opgave (jongst samengevoegde team)
- Professionaliseringslag bij VTHV gemaakt (kwaliteitscriteria, functie-eisen, Powerbrowser etc), bij OAR inmiddels op gang gekomen.
- De schaal is vergroot, de bestuurlijke context complicerend en de opgaven worden steeds complexer, integraler van aard. Daarbij stijgt ook het aantal initiatieven de laatste jaren (hogere werkdruk).

Interne kaders



Missie en visie 8KTD



- Mens central, denken in mogelijkheden
- Betrouwbaar en dichtbij
- Samen met de Mienskip

Besturingsfilosofie

- Resultaatgericht
- Verantwoordelijkheden **laag**, vertrouwen in professional

Dienstverleningsplan

- Simpel, toegankelijk, begrijpelijk en vriendelijk
- Klantgericht, integraal en doelgroepbewust

Informatiestrategie

- Klant centraal
- Transparant
- Digitaliseren waar kan

Besluit MT over span of attention + secretariële ondersteuning

- Vergroten strategisch vermogen binnen de organisatie door te investeren in management dichtbij de uitvoering. Daarmee vervalt de rol van coordinator.

Taken

In de basis veranderen de taken niet (het 'wat'), alleen de wijze waarop we ze uitvoeren (het 'hoe')

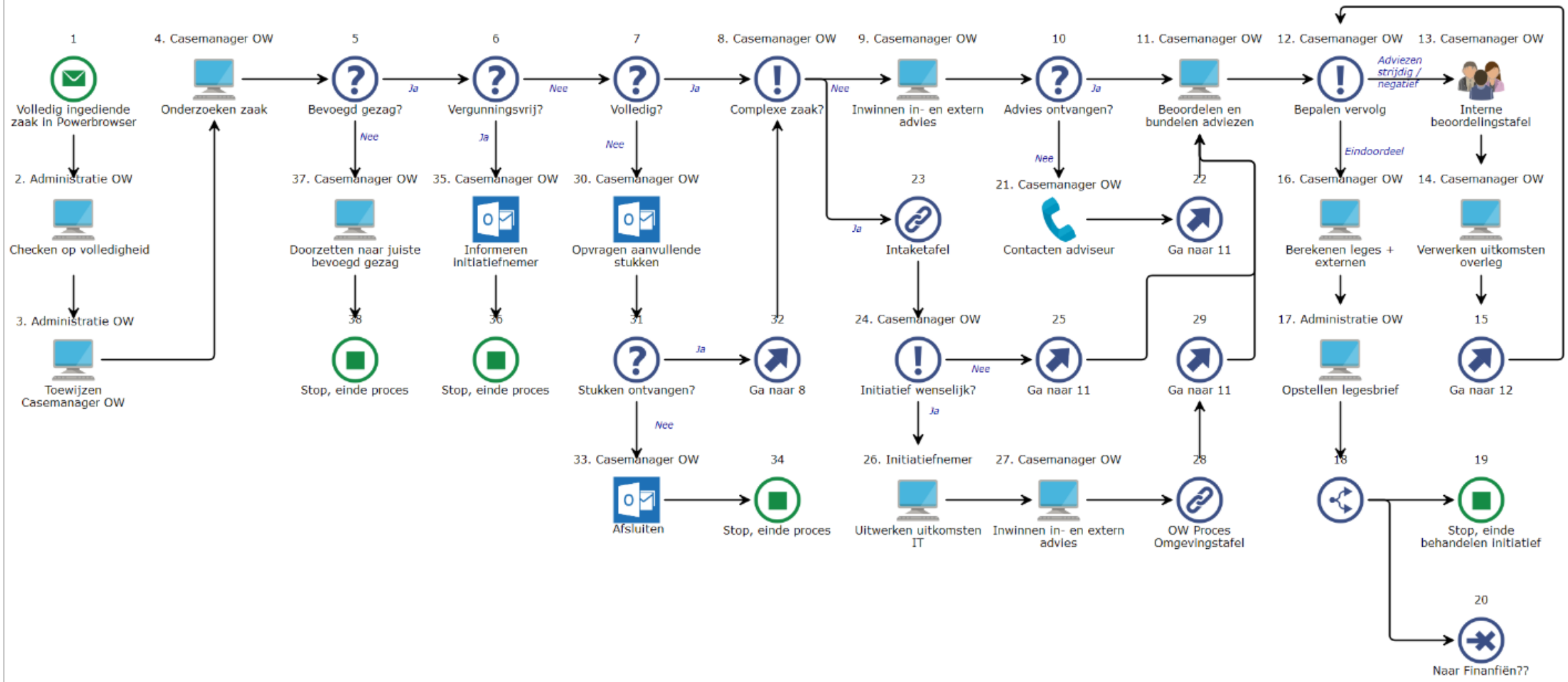
Huidig en toekomstig takenpakket: o.a. informatie verstrekken, vooroverleg, vergunningen verlenen, aanpassen bestemmings- straks omgevingsplan, inwinnen advies in- en extern, participatieprocessen, ontwikkelen van beleid op diverse thema's, etc. Zie functieboek voor detailinformatie over omvang taken en functies.

Wat verandert er wel in het eigen takenpakket:

- Bestemmingsplannen TD niet langer zelf, maar naar de markt
- Taken op gebied van milieuvergunningverlening en milieutoezicht (gaan op den duur naar de Fumo)
- Planeconoom ook voor 8K + verzwaren op strategisch vermogen a.g.v. beleid en complexiteit
- Coördinatie module vervalt op den duur, functies worden omgebogen naar volledig strategische functies

Basisproces Omgevingswet

achtkarspelen & tytsjerksteradiel



Verandering op het 'hoe'
Omgevingswet

achtkarspelen & tytsjerksteradiel
tegearre selsstannich

- Intake (uitgebreid) + vanaf start vast contactpersoon voor initiatiefnemer
- **Participatieproces**
- Snelle procedure waar dat kan
- Casusregie na de intake (Complex en Basis)
- Intake- en Omgevingstafel (incl voorbereiden, verslaan en borgen opvolging afspraken)

Andere relevante kaders

achtkarspelen & tytsjerksteradiel
tegearre selsstannich

1. WKB (Wet Kwaliteitsborging voor het bouwen)

Doel: Bouwbedrijven beter toezicht op kwaliteit van hun werk

Verwachting landelijk: besparing op toezicht door gemeenten. Echter, bij 8KTD al marginaal ingevuld (eerdere bezuinigingen).

Effect 8KTD: Verlichting van taken, meer administratief

Andere relevante kaders

achtkarspelen & tytsjerksteradiel
tegearre selsstannich

2. Kwaliteitscriteria VTH (Vergunning, Toezicht, Handhaving)

Onderdeel van ingezette kwaliteitsverbetering (regionale uitvoeringsdienst maakte ook onderdeel uit van het verbeterpakket, Fumo in ons geval)

In Friesland eigen invulling: Frysk Peil

- Opleiding, kennis en ervaring
- Kritische massa (per taak: aantal medewerkers per taak, frequentie/deel van de functie)

8KTD: Voor groot deel voldoende geborgd, maar nog niet op alle onderdelen (doorlopend actie op nodig). Directe relatie met nieuwe functies/taken en/of deels verdwijnen van taken.

Verstevigen strategisch vermogen

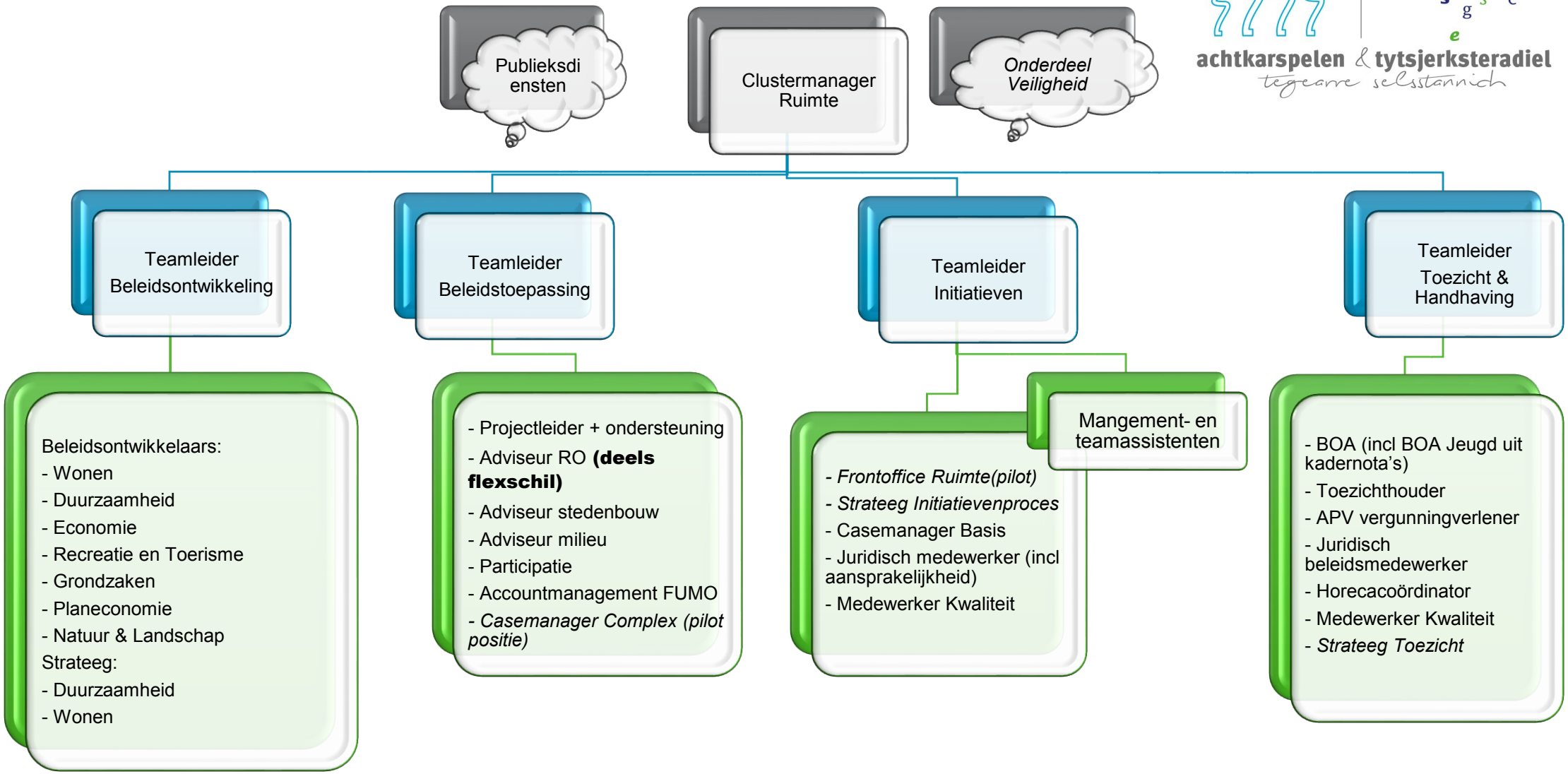
Noodzaak tot verstevigen strategisch vermogen (Berenschot bevestigt), o.a. door

- complexere maatschappelijke opgaven;
- bestuurlijke ambities (versneld bouwen o.a.) in een complexe context (schaarste in materiaal en menskracht, zowel bij gemeente als in de markt); en
- de complexiteit die de bestuurlijke samenwerking 8KTD met zich meebrengt in de huidige vorm

Realiseren door:

- Verstevigen aansturing, dichter op de uitvoering met focus op de grotere strategische opgaven
- Coördinerende functies vervallen en worden (verder) omgebogen naar strategische functies waarbij ook de functie van planeconoom verstevigd wordt (en voor 8K als zodanig als nieuwe functie geïntroduceerd, voorheen deed iemand dit 'erbij').

Organogram


Publieksdiensten
Clustermanager Ruimte
Onderdeel Veiligheid
Teamleider Beleidsontwikkeling
Teamleider Beleidstoepassing
Teamleider Initiatieven
Teamleider Toezicht & Handhaving
Beleidsontwikkelaars:
- Wonen
- Duurzaamheid
- Economie
- Recreatie en Toerisme
- Grondzaken
- Planeconomie
- Natuur & Landschap
Strateeg:
- Duurzaamheid
- Wonen
- Projectleider + ondersteuning
- Adviseur RO (deels flexschil)
- Adviseur stedenbouw
- Adviseur milieu
- Participatie
- Accountmanagement FUMO
- Casemanager Complex (pilot positie)
Mangement- en teamassistenten
- Frontoffice Ruimte(pilot)
- Strateeg Initiatievenproces
- Casemanager Basis
- Juridisch medewerker (incl aansprakelijkheid)
- Medewerker Kwaliteit
- BOA (incl BOA Jeugd uit kadernota's)
- Toezichthouder
- APV vergunningverlener
- Juridisch beleidsmedewerker
- Horecacoördinator
- Medewerker Kwaliteit
- Strateeg Toezicht

T.o.v. huidige indeling

- 2 teams extra (verkleinen span of attention)
- Focus binnen 1 team op nieuwe proces Omgevingswet
- Bundeling ondersteunende taken
- Taken blijven in de basis ongewijzigd (vergunning verlening, projectleiding, wijzigen omgevingsplannen, beleidsontwikkeling op diverse terreinen, etc), vooral op het 'hoe' zitten de wijzigingen. Denk aan intake- en omgevingstafel + specialisatie binnen functieprofiel RO-adviseur (casemanager complex).
- Lopende coördinatiemodules (per definitie tijdelijk) worden afgebouwd. Resteren de meer strategische basistaken/functies (en die zijn en blijven hard nodig). Geen wijziging in fte, alleen afbouw van tijdelijk toegekende extra taken.

Publieksdiensten en Veiligheid

Voor beide onderdelen wordt de komende maanden onderzocht wat de beste plek in de organisatie is. Vraagstukken zijn o.a. positionering van de frontoffices Ruimte en Sociaal Domein en integrale veiligheid. Voor nu:

Publieksdiensten (teamleider)
• Frontoffice Ruimte (*pilot bij Initiatieven)* • Frontoffice Sociaal Domein • Front- en backoffice Burgerzaken • Energieloket • Gastheer, gastvrouw • KCC telefonie • Adviseur dienstverlening • Dorpencoördinator • Coördinator Burgerinitiatieven

Veiligheid (wnmd teamleider)
• Jurist Veiligheid *(Kadernota 2023)* • Medewerker integrale Veiligheid

Personele consequenties

Eerste insteek was een formele reorganisatie, bij nader onderzoek en benchmark blijkt dat het een transitie is naar een andere manier van werken ('hoe') en weinig gevolgen heeft voor de inhoud van de functies ('wat'). Bovendien is het een voorlopig plan. Definitieve besluitvorming in 2024.

Niet meer zelf maken bestemmingsplannen (ombuiging van € 98.000) kan worden gerealiseerd zonder directe personele consequenties (we laten een deel van de vacatureruimte vervallen).

Voor de taken die overgaan naar de FUMO, is er nog onduidelijkheid. Onze toezegging is dat we ons personeel zien als belangrijkste drager van het succes van de OW en we een toezegging hebben gedaan dat hun rechtspositie blijft gewaarborgd tot in ieder geval 1-1-2024.

Nieuwe, voorlopige functies

Het betreft formeel geen nieuwe functie (HR21), maar verschuiving van de nadruk binnen het takenpakket. We betitelen de functie/vacature wel anders, om dit verschil in nadruk binnen het takenpakket te duiden en we selecteren ook op kennis en vaardigheden.

- Casemanager Complex (starten met 3), huidige benaming RO-adviseur en adviseur Milieu
  - 2 met RO-achtergrond
  - 1 met milieu-achtergrond

- *Managementassistent en Tafelassistent:*
  - *Onderscheid team-assistent (bestaande functietitel) en managementassistent maken we scherper*
  - *Tafelassistent (1 fte) valt onder zelfde functiegroep, maar focust op ondersteuning intake- en omgevingstafel*

Verschillen t.o.v. huidige functies

- Tafelassistent = Teamassistent

- Casemanager Basis = Vergunningverlener (met ontwikkelopgave op doen van kwalitatief goede intake + klantcontact / hospitality)

- Casemanager Complex = RO-adviseur, nadruk op coördinerende taken (is al onderdeel van de 'oude' rol, maar krijgt nu de nadruk, inhoudelijk adviseren raakt naar de achtergrond)

Tijdelijke benodigde extra inzet

Ten behoeve van:

- Ingroeiruimte nieuwe rollen / functies
  - Casemanager Complex
  - Intake (iets verzwaarde taak voor huidige Casemanager Basis)
  - Tafelassistent
- Inzet coach
- Doorlopende projecten implementatie
  - Omgevingsplan
  - DSO
  - Communicatie en Participatie

Kennis en gedrag

achtkarspelen & tytsjerksteradiel
tegearre selsstannich

- Inzet coach (tijdelijk in 2023)
  - Proces / afspraken
  - Houding en gedrag
- Scholingsplan per team en functie (kennis)
  - Kosteloos (via o.a. VNG)
  - Aanvullend los ingekocht waar nodig
- Trainingsplan per team en functie (houding en gedrag)
  - Slagwerk (bijv. gespreksvoering, klantbeleving, regie voeren)
  - Groeps- en individuele trainingen (aanvullend op Slagwerk)

Ondernemingsraad

- Regelmatig overleg over stand van zaken met ondernemingsraad gevoerd. Input op proces meegenomen.
- Hoewel het plan een voorlopige status heeft en pas in 2024 definitief vorm krijgt, hebben we met de OR afgesproken dat zij ook in deze fase al advies kunnen uitbrengen.
- Getracht wordt om vóór overdracht van de milieutaken aan de Fumo andere werkzaamheden voor de betreffende medewerkers te vinden. In- of extern. Lukt dit niet, dan toch voor dit onderdeel reorganisatie (afzonderlijk sociaal plan). We lijken op de datum 1-1-2024 af te koersen.

Sociaal Statuut