

Definitie (resultaat: projectplan)

Onderwerp	<i>Organisatie, cultuur en ontwikkeling (OCO)</i>
Naam projectleider Naam opdrachtgever Naam portefeuillehouder	Olga Zomer Melanie Gils Andre Schuurman
Aanleiding/probleem	<p><i>Met de komst van de Omgevingswet wordt het huidige omgevingsrecht vernieuwd: er komt één wet en één loket. Wil je daadwerkelijk bereiken wat de Omgevingswet beoogt, dan is een verandering in gedrag, houding en werkwijzen vereist. Van iedereen!</i></p> <p><i>In tegenstelling tot voorheen staat niet meer de norm of regel centraal, maar het initiatief: van nee-tenzij naar ja-mits. Deze verandering vraagt een andere werkwijze, houding, cultuur en andere competenties van medewerkers, bestuurders, initiatiefnemers en inwoners, waarbij vertrouwen en ruimte bieden centraal staat.</i></p> <p><i>Het project organisatie, cultuur en ontwikkeling (OCO) Omgevingswet richt zich op de organisatiestructuur en -cultuur en kennis, competenties en kwaliteiten van medewerkers en bestuur. OCO moet er voor zorgen dat de medewerkers goed toegerust zijn op de veranderingen en dat ook de organisatie daarop anticipeert.</i></p>
Doelstelling (SMART)	<p><u>Specifiek</u> De organisatie (medewerkers en bestuur) is in houding en gedrag/gedrag klaar voor de Omgevingswet!</p> <ol style="list-style-type: none"> Bij inwerkingtreding van de Omgevingswet in januari 2021 heeft de gemeente volledig in beeld welke veranderingen voor de organisatie en cultuur gaan optreden. Ook wat e.e.a. betekent voor de huidige kernwaarden (Resultaatgerichtheid, samenwerken aan het collectieve doel en Zien van kansen en mogelijkheden) en hoe we deze benutten/inzetten. Vanaf 2023 zijn de werkwijzen, organisatie en cultuur volledig aangepast aan de eisen die de Omgevingswet aan Dalfsen stelt. Daarnaast heeft de gemeente bij inwerkingtreding van de Omgevingswet in januari 2021 grotendeels in beeld over welke competenties medewerkers moeten beschikken en beschikt een aantal medewerkers ook in de praktijk al over deze competenties. <p><u>Meetbaar</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Bij de evaluatie van de cultuur van de organisatie wordt de invoering van de Omgevingswet specifiek als aandachtspunt meegenomen (visa versa weer input voor OCO). Er is een competentiedocument opgesteld, daarin is opgenomen waar we heen moeten, waar we nu staan en wat dan te doen (open einden)! De resultaten van de evaluatie van de organisatiecultuur worden gebruikt om de stappen te bepalen (SPP vormt de basis). Onderzoeken wat bijdraagt aan een succesvolle invoering van de Omgevingswet gericht op houding, gedrag en integraal werken, met als startpunt de Gespreksstarter Veranderprofielen Omgevingswet van het programma Aan de slag met de Omgevingswet. De borging is een belangrijk aandachtspunt. In 2023 moet aangetoond worden dat de organisatie volgens de geïnventariseerde wijzigingen werkt <p><u>Acceptabel</u></p>

	<p>De ambitie en de streefbeelden voor OCO zijn door het college en de raad vastgesteld. Het behalen van deze ambitie en de visie op OCO vanuit de streefbeelden maken dat de uitkomsten van het project OCO acceptabel zullen zijn.</p> <p><u>Realistisch</u> De ambitie en de doelstelling voor het project OCO worden als realistisch beschouwd. Er is geen ingrijpende organisatiewijziging nodig om de komst van de Omgevingswet op te kunnen vangen. Landelijk wordt aangegeven dat een wijziging in organisatiecultuur, werkwijzen, houding en gedrag en competenties circa 5 jaar de tijd nodig heeft om volledig te landen in de organisatie. Deze tijd is beschikbaar tussen 2018 en 2023. Programma Ideaal en de huidige organisatiestructuur ondersteunen de uitgangspunten van de Omgevingswet. Daarnaast zijn de eerste stappen gezet in zaakgericht werken en werken met casemanagers. Aandachtspunten liggen bij integraal werken, (beschrijven) werkprocessen, verdieping en verbreding van kennis, samenwerken, toepassen van participatie en oplossingsgericht werken.</p> <p><u>Tijdgebonden</u> In de tweede helft van 2018 start het project OCO. Het project zal, met een tussenstap in 2021, in 2023 volledig afgerond moeten zijn.</p>
<p>Resultaat (deelproducten & eindresultaat)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Een organisatie die handelt in de geest van de Omgevingswet. 2. Een bestuur dat handelt in de geest van de Omgevingswet, vertrouwen heeft in burgers en andere overheden en deze de vrijheid en verantwoordelijkheid geeft om zelf zorg te dragen voor een gezonde fysieke leefomgeving. 3. Burgers en initiatiefnemers die vertrouwen hebben in de overheid en verantwoordelijkheid durven/willen nemen voor de fysieke leefomgeving. <p>Deelproduct</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inzicht in de huidige staat van de organisatie en rollen, kennis, houding, gedrag en competenties die de Omgevingswet vereist d.m.v. de evaluatie van de organisatiecultuur en de Gespreksstarter Veranderprofielen Omgevingswet. 2. In gesprek met de organisatie (zie ook Gespreksstarter) komen tot bewustwording, activering en een gedragen plan van aanpak om de huidige cultuur, houding en gedrag en competenties door te ontwikkelen richting de vereisten van de Omgevingswet. 3. Uitvoering aanbevelingen plan van aanpak OCO. 4. Learning by doing door het behandelen van actuele casussen met medewerkers vanuit diverse vakdisciplines en bestuurders. 5. Ontwikkelen van een leerlijn voor Dalfsen in digitale Leeromgeving 6. Digitaal platform ontwikkelen voor kennisuitwisseling, informatie voor nieuwe medewerkers, oefenomgeving. <p>Voor ad 5. en ad 6. onderzoeken of studytube, dit is een digitale omgeving op het gebied van ontwikkelen en kennisuitwisseling, het aangewezen platform is (https://www.studytube.nl/).</p>
<p>Organisatie (projectstructuur)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Projectleider OCO: Olga Zomer – de Zwaan (225 uur) - Communicatie/Christiaan Hovestad (nog in te vullen) Opleidingen: Linda IJsseldijk (25 uur) - Kernteamleden (20 uur per persoon) - Medewerkers van verschillende vakdisciplines (op afroepbasis)

	<p>Tijdens de duur van het project kan de samenstelling wijzigen, afhankelijk van het onderwerp.</p> <p>In ieder geval zal de organisatie breed (bottom-up medewerkers, college, directie- en managementteam) gevraagd worden mee te denken.</p>
Planning	<ol style="list-style-type: none"> 1. Projectteam samenstelling (Q1) 2. In gesprek gaan met collega's binnen Talentenregio om te kijken of een gezamenlijke aanpak haalbaar is (Q1). 3. Inzicht in de huidige staat van de organisatie en rollen, kennis, houding, gedrag en competenties die de Omgevingswet vereist d.m.v. de evaluatie van de organisatiecultuur en de Gespreksstarter Veranderprofielen Omgevingswet. (Q4) 4. In gesprek met de organisatie (Bestuur, management, medewerkers, externen; zie ook Gespreksstarter) komen tot bewustwording, activering en een gedragen plan van aanpak om de huidige cultuur, houding en gedrag en competenties door te ontwikkelen richting de vereisten van de Omgevingswet. (Q2/3/4) 5. Learning by doing besprekingen organiseren (actuele casussen behandelen), maandelijks vanaf Q2 6. In gesprek met Studytube voor de ontwikkeling van een digitale leeromgeving en platform voor kennisuitwisseling (Q2/3) 7. Creëren van een oefenomgeving (Q4)
Kosten, budget en dekking	<p>Kosten voor de ontwikkeling van een leerlijn, tijd van medewerkers om te leren en mee te denken. Een indicatie van de kosten</p> <p>Opleidingskosten: € 50.000,-</p> <p>Verbetering werkprocessen: € 10.000,-</p> <p>Inzet op aanpassingen organisatiecultuur: € 25.000,-</p> <p>Extern advies en procesbegeleiding: € 15.000,-</p>
Risico's	<p>Cultuuromslag komt niet tot stand (tegenwerking), dit vraagt tijdig en met voldoende (innovatieve) middelen inzetten en vroegtijdig communiceren over wat de bedoeling is. Aandacht voor de juiste mensen op de juiste plek, coachen en ondersteunen. Eventueel mensen begeleiden naar andere take/rol als medewerkers niet mee kunnen.</p> <p>Nadat de werkprocessen in lijn zijn gebracht met de vereisten vanuit de Omgevingswet, de organisatie en het bestuur (nog) niet handelen in de geest van de Omgevingswet. Afstemming hierover met de overige projectleiders en specifiek de projectleider thema dienstverlening, dragen bij om dit risico vroegtijdig te signaleren en mogelijk te bestrijden.</p> <p>Kosten voor het uitvoeren van een digitale leeromgeving, dit vereist duidelijke opleverings- en resultaatafspraken en monitoring van de kosten.</p>
Informatie/communicatie/voortgangsaafspraken	<p>Intern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voortgangsoverleg met programmamanager Omgevingswet • Programmateamoverleg, afstemming, brainstormen, resultaten bespreken en vaststellen • Interne organisatie (afspraken maken hoe we dit als interne projectgroep Omgevingswet gaan organiseren!) • Intranet via teamsite: Omgevingswet/teams.dalfsen.nl/omgevingswet • Intranetberichten organisatiebreed

	<p>Extern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samen optrekken met collega's binnen Talentenregio • Resultaatafspraak met externe partijen mbt oplevering en onderhoud van geleverde diensten
Burgerparticipatie	<p>Burgerparticipatie wordt niet meegenomen in dit project. Naast dit project loopt er een project Participatie voor de invoering van de Omgevingswet. De verbinding moet wel gezocht worden, deze vindt plaats in het Programmateamoverleg.</p>
Verantwoordelijkheden (toleranties en wijzigingen)	<p>Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden / mandaat opdrachtgever</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beschikbaar stellen voldoende personele capaciteit en budget om producten te kunnen realiseren. Voortgang bewaken en terugkoppelen. <p>Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden / mandaat opdrachtnemer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samen met de interne en externe projectgroep Omgevingswet organiseren van een proces om te komen tot gewenste eindresultaat. <p>Betrokkenen bij de opdracht, match met vereiste kennis, vaardigheden en ervaring, interne projectgroep en externe projectgroep Omgevingswet (nog afstemmen)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meedenken in het te doorlopen proces om de juiste inbreng te realiseren en draagvlak voor het product. Mee aanjagen en inhoudelijk ondersteunen. • Inbreng van kennis van het gebied, landelijke en regionale ontwikkelingen, vertalen van deze elementen naar een visie. Bewaken van relatie met eigen organisatievisie. Deelname aan de verschillende sessies. <p>Omgang met eventuele geschillen gedurende de opdracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschillen oplossen door te bespreken via de Programmamanager Omgevingswet. <p>Verantwoordelijkheden en beslissingsbevoegdheden projectleider:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De projectleider mag zelf beslissen over budgetafwijkingen tot en met 10% van het geraamde budget. • De projectleider is zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van het projectplan en mag hierin wijzigingen aanbrengen zolang deze geen invloed hebben op resultaat of planning • Bij afwijkingen van verwacht resultaat of in de planning moet worden geëscaleerd naar de programmamanager. • In alle gevallen is afstemming tussen projectleider en programmamanager van toepassing om niet voor verrassingen komen te staan.