



# Zoetermeer werkt Toekomstgericht aan de Omgevingswet

OKTOBER 2017

Hoewel het college van B&W van Zoetermeer pas kort geleden het programmaplan voor de implementatie van de Omgevingswet heeft vastgesteld, wordt er al hard gewerkt om deze plannen succesvol te bewerkstelligen. Yvette Broumels en Jeroen Blokker, beiden P&O-adviseur bij de gemeente Zoetermeer, vertellen over hun aanpak, waarin nieuwe werkvormen en leer- en ontwikkelbehoeften van de medewerkers centraal staat.

## MEERDERE SPOREN

Terwijl de invoering van de Omgevingswet is uitgesteld, heeft het college van de gemeente besloten toch door te gaan met de plannen voor de invoering van de Omgevingswet. Met een positief college en een nieuwe gemeenteraad (per maart 2018) wordt het implementatieplan verder doorgevoerd. Voor het succesvol implementeren van de Omgevingswet, kiest Zoetermeer ervoor om verschillende sporen te bewandelen. Zo zijn er zeven ontwikkellijnen benoemd: Inhoud en Sturing, Dienstverlening, Samenspraak en Communicatie, Bestuurlijke samenwerking, Organisatieontwikkeling, Informatisering en Financiën. Door middel van pilots op deze ontwikkellijnen, wordt de implementatie stapsgewijs vormgegeven.



## SAMENWERKEN = ANDERS WERKEN

De Omgevingswet vraagt uitdrukkelijk om meer en andere vormen van samenwerking, zowel intern als extern. Jeroen en Yvette: “De komst van de Omgevingswet biedt nadrukkelijk kansen om de manier van werken in de organisatie anders in te richten. Hoe die verschillende vormen van samenwerking er precies uit komen te zien, is voor een deel nog onzeker en deels afhankelijk van (politieke) keuzes. Onze organisatie heeft bijvoorbeeld met het programma ‘Toekomstgericht werken’ gekozen om de opgaven van de stad centraal te stellen en samen mét inwoners en partners te bouwen aan de stad. Dit willen we ook toepassen voor de invoering van de Omgevingswet.”

## Toekomstgericht werken: De 5 werkwijzen van Zoetermeer

### • HART VOOR DE STAD

Hart voor de stad betekent dat Zoetermeer, onze inwoners en onze ondernemers steeds het vertrekpunt zijn van het handelen van de medewerkers.

### • EIGEN KRACHT

We willen graag de eigen kracht van inwoners en medewerkers stimuleren. Wat kan en wil iemand bijdragen aan een opgave of vraagstuk? Vanuit P&O werken we ook bij de invoering van de Omgevingswet aan de eigen kracht en ontwikkeling van medewerkers.

### • SAMEN BOUWEN

We bouwen vanuit gelijkwaardigheid samen aan inhoudelijke opgaven. Zowel intern, als met externe partners. Per opgave of vraagstuk onderzoeken we welke kennis, talenten en rollen nodig zijn om van de opgave een succes te maken. P&O ondersteunt door mee te denken over de invulling van multidisciplinaire teams.

### • TIJD & RUIMTE OM TE LEREN

De wereld waarin we werken is complex en dynamisch. En de werkinhoud van medewerkers verandert voortdurend. Reflectie en leren worden pure noodzaak. In ons werk nemen we daarom uitdrukkelijk de tijd en ruimte om te leren en te reflecteren. Leren en ontwikkelen doen we volgens het 70-20-10-principe.

### • SAMEN BEWEGEN

De invoering van de Omgevingswet is een gezamenlijke beweging waarbij we flexibel inspelen op ontwikkelingen, initiatieven en kansen in de stad. Dus werken we integraal, gebiedsgericht, regionaal samen en in co-creatie met de Zoetermeerse samenleving.

## AANDACHT VOOR MEDEWERKERS

“In het kernteam hebben we nieuwe werkvormen ingebracht. Ons standaardoverleg is vervangen door zogenaamde stand-ups in combinatie met verdiepende multidisciplinaire bijeenkomsten, bijvoorbeeld over de planning of het maken van een risicoanalyse. Dat werkt veel effectiever!” vertelt Yvette. “Ook hebben we onlangs een bijeenkomst gehad van een van de medewerkers over de stand van zaken rondom de Omgevingsvisie. We ontwikkelen nu een infographic waarin je in één oogopslag ziet wat de stand van zaken in een gebied is.”

Yvette: “Veel aandacht gaat uit naar de leer- en ontwikkelbehoeften bij medewerkers en de verschillende leer- en ontwikkelactiviteiten die ingezet kunnen worden. De nadruk ligt hierbij op het ontwikkelen van medewerkers op hun sterke punten en talenten (talentgericht werken) en op integrale samenwerking. We hebben diverse facilitators die de medewerkers en de veranderopgave waarmee zij te maken hebben begeleiden, zoals een ‘action-learning’ coach, teamcoaches en talentversnellers. Zo willen we de organisatie optimaal faciliteren.”

## VERANDERLAB

“We nemen ook deel aan het Veranderlab Omgevingswet van de Vrije Universiteit van Amsterdam”, vertelt Jeroen. “Zo combineren we wetenschappelijke inzichten met de beleidspraktijk. Het Veranderlab doet en denkt. In het Veranderlab staat het ontwikkelen van verschillende handelingsperspectieven centraal. Enerzijds biedt het Veranderlab leiding, ruimte en handvaten om te experimenteren en anderzijds onderzoekt het lab de onderliggende patronen en principes van transformatie van praktijken. We kijken uit naar de resultaten die dit op gaat leveren.”

“Daarnaast zijn we bezig met klantreizen binnen de organisatie. Hoe landt de stem van de inwoner echt in organisatie? Zijn er parallellen te trekken tussen wat inwoners ervaren als ze initiatieven indienen en onze eigen medewerkers? En wat zegt dat over onze organisatie? De klantreis Omgevingsvergunning is net van start gegaan en gaat ons veel leren over hoe we samen tot een product komen waar de klant blij van wordt.”

Jeroen: “Zoetermeer is pragmatisch. We willen écht verder komen en de dingen niet ingewikkelder maken dan noodzakelijk is. We leggen als P&O verbanden tussen mensen, thema’s en organisatie-doelstelling. Zo geven we invulling aan onze rol als businesspartner. We zijn er nog niet, maar we zijn op de goede weg!”

De gemeente Zoetermeer heeft 125.000 inwoners en gaat de komende jaren groeien naar 155.000 inwoners. Een flinke bouwopgave: herinrichting en hergebruik van bestaande locaties maar ook voldoende groen en recreatiemogelijkheden moeten de komende jaren gerealiseerd worden. Er werken ruim 1.200 vaste medewerkers bij de gemeente.