

Blijvend Vernieuwen!

Dat is de insteek die het Houtense college wil kiezen voor de invoering van de Omgevingswet. In de gemeente Houten zijn afdelingshoofd Jan Bleijenberg en projectleider Peter Bos verantwoordelijk voor de invoering van de Omgevingswet. Het college van B&W heeft de organisatie de opdracht gegeven met een ambitieus plan van aanpak voor de invoering van de Omgevingswet te komen.

MEI 2018



PETER BOS
PROJECTLEIDER GEMEENTE HOUTEN

BLIJVEN ONTWIKKELEN

Deze insteek ligt verankerd in de geschiedenis van Houten. Peter: "Houten werkt al langer in -wat nu de geest van de Omgevingswet- heet. Tijdens de crisis in 2008 dreigde de stadsontwikkeling van Houten stil te vallen. Deze crisis viel samen met het grotendeels afronden van de rijksopdracht voor woningbouw in Houten Zuid. De gemeente Houten wilde blijven ontwikkelen, maar nu op een nieuwe manier."

Er vond een herijking plaats binnen de gemeentelijke organisatie waarbij het Ruimtelijke Ordening beleid onder de loop genomen is. "De vraag die we ons gesteld hebben, is: wat gebeurt er als we meer loslaten en bewoners zelf met ideeën laten komen? Een van de uitkomsten van dit proces en een goed voorbeeld hiervan is de Structuurvisie voor het Eiland van Schalkwijk. Een Omgevingsvisie avant la lettre. Daar hebben we veel van geleerd", zegt Peter.



OMGEVINGSVISIE

“Bij het Eiland van Schalkwijk hebben we de open vraag gesteld of iemand ideeën voor ontwikkeling had, zonder eerst speerpunten vast te stellen. Daarna bleek het best moeilijk om de verwachtingen van initiatiefnemers te managen”, zegt Peter.

“Bij de Omgevingsvisie Kromme Rijn die is gemaakt in samenwerking met gemeente Bunnik en de gemeente Wijk bij Duurstede, hebben we het anders aangepakt. Daar hebben we eerst samen met de stakeholders de speerpunten vastgesteld en zijn vervolgens gaan kijken welke rol de gemeente heeft bij een initiatief. Wat is er nodig om deze speerpunten te realiseren? Welke plannen en projecten passen daar dan bij? Hierbij hebben we de procedure gevolgd zoals die nu bekend is in de Omgevingswet.”

INTEGRALE VISIE

De grootste uitdaging voor Houten bij de invoering van de Omgevingswet ligt volgens Peter in een integrale visie voor het stedelijk gebied. Peter: “Voor het landelijk gebied lukt het prima. In het stedelijk gebied spelen er andere vragen en ligt de invulling van locaties vaak veel gevoeliger. Maar ook hier willen we de vraag stellen: Hoe moet Houten eruit zien? Hoe wegen we algemeen belang af tegen individueel belang? Nu worden deze beslissingen vaak op projectniveau genomen. Maar ik ben ervan overtuigd dat we deze discussie op visie-niveau moeten voeren.”

Daar is een andere manier van samenwerken van afdelingen van de gemeente, maar ook tussen overheden, voor nodig: de overheden moeten de burger c.q. het bedrijf als één overheid bedienen. “Onze belangrijkste opgave ligt verder in de digitalisering, open data, standaarden en de discipline om steeds ook alle producten goed online te zetten. Hier hebben we nog veel werk te doen en wachten we de visie en infrastructuur van het Rijk af”, zegt Peter.

ROL MEDEWERKERS

Hoe beleven medewerkers deze ontwikkelingen? Peter: “Omdat het college en management deze manier van werken uitdraagt en stimuleert, is het makkelijker voor medewerkers om op een nieuwe manier te werken. We kiezen vooral voor informeel leren in de nieuwe rollen. Fouten maken mag. Dan gaat het vooral om hoe communiceer ik? En wanneer? Heel vaak dus.”

“Vragen als: ‘wie heb ik nodig?’ en ‘Waar moet de focus liggen?’ worden steeds belangrijker. Als samenleving en overheid een ontwikkeling belangrijk vinden, gaan we voor co-creatie. Als alleen wij als overheid een ontwikkeling belangrijk vinden, regisseren we. Bij een initiatief vanuit de samenleving waar wij als overheid minder belang in hebben, faciliteren we vooral”, zegt Peter.

“Nog niet alle medewerkers voelen de urgentie. Onduidelijkheid over de invoeringsdatum van de wet helpt daar niet bij. Maar het is een prettige wet. Met goede overgangstermijnen, dat geeft rust.”

DE TOEKOMST

Iets anders wat verandert, is het werving- en selectie beleid. “Bij de selectie van nieuwe medewerkers gaat de voorkeur uit naar mensen die competenties als samenwerken, meedenken en ontwikkelingsgericht adviseren sterk ontwikkeld hebben”, zegt Peter.

“We doen al veel, maar hebben nog niet alles op papier en dat past bij onze manier van werken. Probeer, leer en oefen. Daarna leggen we de werkprocessen vast op papier en maken we die werkprocessen lean en efficiënt zodat we snel kunnen inspelen op vragen van buiten. Zo kunnen we Blijvend Vernieuwen!”

De gemeente Houten ligt ten zuidoosten van Utrecht (tussen de rijkswegen A12 en A27 en de rivier de Lek) en omvat sinds 1962 de dorpen Houten, 't Goy, Schalkwijk en Tull en 't Waal. Begin jaren zeventig was Houten nog een dorp met ongeveer 4.000 inwoners, maar dat aantal groeide na een eerste bouwtaak in de jaren negentig naar 30.000 inwoners. Na een tweede groeiperiode telt Houten nu bijna 50.000 inwoners en is uniek om zijn stedenbouwkundige structuur en de ruime aandacht voor fietser en voetganger. Veel van de geschiedenis is zichtbaar: archeologische opgravingen, de oude dorpskern het 'Oude Dorp' en historisch interessante gebouwen kregen een plek tussen de nieuwbouw. Houten heeft ook een groot buitengebied met veel landbouw, recreatie en de monumentale Hollandse Waterlinie (bron www.houten.nl).