

Eindevaluatieformulier

(januari 2023)

Je hebt van ons subsidie ontvangen. Daarom ontvangen we graag de resultaten van je project.

Gegevens organisatie en project

Gemeente(n): Omgevingsdienst Rivierenland
Naam project: Integraal oefenen met de Omgevingswet
Doorlooptijd: 17-5-2022 t/m 12-12-2022

Gegevens projectleider (Gegevens projectleider worden op aeno.nl geplaatst)

Naam: in 2022 gedurende het gesubsidieerde project: Remco Coerman;
In 2023: Margreet Lips
Functie: Projectleider Omgevingswet
Telefoonnummer: 06- 46849717
E-mailadres: m.lips@odrivierenland.nl

Thema project

Je hebt subsidie gekregen omdat jouw project bijdraagt aan (één keuze mogelijk)

- Arbeidsmarktstrategie
- Duurzame inzetbaarheid
- Eigen regie in loopbaanontwikkeling
- Leiderschap en cultuur: Cultuur- en verandertrajecten en professionalisering van teams waarbij de veranderende rol van het management een succesfactor is
- **Leren en ontwikkelen**
- Vitaliteit
- Anders, namelijk (alleen mogelijk bij project dat nieuw en relevant was voor de sector)
-

Evaluatie

Geef aan de hand van de hulpvragen op de volgende pagina een uitgebreide evaluatie van het project. De uitgebreide eindverantwoording gaat vergezeld van materiaal dat andere gemeenten helpt als zij eenzelfde project willen starten.

Noot: de eindverantwoording en bijgeleverd materiaal worden gepubliceerd op aeno.nl.

Project Integraal oefenen met de Omgevingswet

Opzet

Alle medewerkers van ODR hebben meegedaan aan het opleidingstraject, dat mede georganiseerd was door Procesadviesbureau Diep.

Er zijn 5 verschillende soorten sessies georganiseerd:

- kennismaken met DSO,
- kennismaken met intervisie
- inhoud en vaardigheden oefenen met een praktijk casus
- houding en gedrag oefenen aan de hand van een praktijk casus

- interviewsessie.

De samenstelling van de groepen betrof steeds een dwarsdoorsnede van de organisatie, wat sterk bijdroeg aan de verbinding in de organisatie, het integraal gaan werken en ook een goed inzicht gaf in de keten van werkprocessen en wat daarin mis (kan) gaan.

Resultaten

Door de sessies is goed naar voren gekomen dat de meeste medewerkers van de Omgevingsdienst leergierig zijn en bovendien graag met elkaar kwaliteit willen blijven leveren als de Omgevingswet inwerking treedt.

De medewerkers hebben basiskennis opgedaan over de Omgevingswet. Bovendien zijn zij er zich nu bewust van wat dit betekent voor hun manier van werken en wat ze nog nodig hebben om straks met de Omgevingswet en het DSO te kunnen werken. De bewustwording heeft er toe geleid dat mensen urgentie voelen om veranderingen in het werkproces door te voeren en bereid zijn zich hiervoor in te zetten

Dit draagvlak is essentieel voor het succesvol voorbereiden van de organisatie op de inwerkingtreding van de Omgevingswet. We merken namelijk dat het steeds weer uitstellen van de Omgevingswet er voor heeft gezorgd dat de aandacht en interesse verslapt en daarmee het draagvlak afkalft.

Wat vonden de medewerkers ervan?

De sessie werden door de medewerkers heel wisselend ervaren. Dat hing af van het kennisniveau en de rol van de medewerker in de organisatie. In een vergelijkbaar traject zouden we de sessies nog meer op maat moeten maken zodat ze beter aansluiten bij het kennisniveau en de wensen van de medewerkers .

Over het algemeen was er veel waardering voor de verbinding die de sessies teweeg brachten. Door de groepssamenstelling kwamen mensen, die normaal niet met elkaar samenwerken, bij elkaar. Zo ontstond er meer verbinding in de organisatie en meer inzicht in allerlei obstakels in de interne samenwerking. Daardoor konden sommige zaken direct opgelost worden. Voor andere zaken meer duidelijkheid over wat er nodig is om de interne samenwerking te verbeteren.

Tips :

- Organiseer workshops in groepen van mensen vanuit de hele VTH-keten van intake tafel tot en met bezwaar en beroep;
- Inventariseer van te voren goed waar de kennisbehoefte ligt;
- Deel de resultaten van de workshops met rest van de organisatie.

Eindevaluatie ingevuld?

Mail dit formulier en bijbehorende stukken naar subsidies@aeno.nl.

Hulpvragen voor het invullen van deze evaluatie

1. Hoe vind je dat het project en proces is verlopen?
Alle medewerkers van ODR hebben meegedaan aan het opleidingstraject, dat is mede georganiseerd door Procesadviesbureau Diep. Er zijn 5 verschillende soorten

sessies georganiseerd: kennismaken met DSO, kennismaken met intervisie, inhoudelijke workshops, inhoud en vaardigheden; oefenen met een praktijk casus en houding en gedrag oefenen en tot slot een sessie intervisie.

De samenstelling van de groepen betrof steeds een dwarsdoorsnede van de organisatie, wat sterk bijdroeg aan de verbinding in de organisatie, het integraal gaan werken en ook een goed inzicht gaf in de keten van werkprocessen en wat daarin mis (kan) gaan.

2. Hebben de uitgevoerde activiteiten bijgedragen aan de projectdoelstelling?
 - a. Zo ja, waarom en waar merk je dat aan?

Ja: medewerkers hebben kennis opgedaan over de omgevingswet, zijn zich er bewust van wat dit betekent voor hun manier van werken en weten wat zij nog nodig hebben om straks met de Omgevingswet en het DSO te kunnen werken. De bewustwording heeft er toe geleid dat mensen urgentie voelen om veranderingen in het werkproces door te voeren en bereid zijn zich hiervoor in te zetten
 - b. Zo nee, waarom niet en wat doe je om bij te sturen?
3. Hoe heeft het draagvlak bijgedragen aan het resultaat van het project?

Draagvlak is essentieel voor het succesvol voorbereiden van de organisatie op de inwerkingtreding van de Omgevingswet. We merken ook dat het uitstel van de omgevingswet er voor zorgt dat de aandacht en interesse verslapt en daarmee het draagvlak afkalf.
4. Hoe is de waardering en ervaring van de mensen die bij het project betrokken zijn?

De waardering en ervaring was heel wisselend onder de medewerkers. Dat hing af van het kennisniveau en de rol van de medewerker in de organisatie. Over het algemeen was er wel waardering voor de verbinding die de sessies teweeg bracht.
5. Tot welke niet geplande resultaten of niet voorziene effecten heeft dit project geleid?

Door de groepssamenstelling, waarbij mensen met elkaar samenwerkten, die dat normaal niet deden, ontstond er voor veel mensen meer inzicht in de obstakels die er zijn in de samenwerking. Daardoor konden sommige zaken ook direct opgelost worden. Voor andere zaken is er meer duidelijkheid ontstaan in wat er nodig is om de interne samenwerking te verbeteren.
6. Wat zijn je belangrijkste bevindingen en wat zou je in een vergelijkbaar project in het vervolg anders doen?

De medewerkers van de Omgevingsdienst zijn heel leergierig en willen graag met elkaar kwaliteit kunnen (blijven) leveren als de Omgevingswet inwerking treedt. In een vergelijkbaar traject zouden we de sessies nog meer op maat moeten maken zodat ze beter aansluiten bij het kennisniveau en de wensen van de medewerkers .
7. Wat zijn je belangrijkste adviezen voor andere gemeenten bij een soortgelijk project?
 - o Organiseer workshops in groepen van mensen vanuit de hele VTH-keten van intaketafel tot en met bezwaar en beroep;
 - o Inventariseer van te voren goed waar de kennisbehoefte ligt;
 - o Deel de resultaten van de workshops met rest van de organisaties.

Vragen?

Heb je vragen, opmerkingen of tips, bel 070 7630030 of mail aan subsidies@aeno.nl.