

Visitatierapport

Regionale Uitvoeringsdienst Drenthe

29 en 30 augustus 2023

Definitieve versie 30 november 2023

Inhoudsopgave

Inleiding.....	4
Sterke punten en aanbevelingen	6
Sterke punten.....	6
Aanbevelingen.....	6
Bevindingen per aandachtsgebied van het Visitatiekader.....	9
A. Kwaliteitsankers wet- en regelgeving	9
A1 Kwaliteitscriteria 2.2 of opvolgers	9
A2 Regionale risicoanalyse	9
A3 Uniform Regionaal VTH-Beleidskader (artikel 7.2 Bor).....	10
A4 LHS.....	11
A5 BBT en LRSO	11
A6 Actualisatieprogramma vergunningen bedrijven	11
A7 BTP	12
B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte	13
B1 Ontwikkelkracht en innovatieruimte	13
B2 Financiële middelen voor ontwikkeling en innovatie	13
B3 Investeren in informatiemanagement en digitalisering.....	13
B4 Ruimte voor landelijke inhoudelijke afstemming	14
B5 Ruimte voor kennisontwikkeling en deskundigheidsbevordering van het personeel	14
B6 Betrokkenheid bij- en voorbereid zijn op wijzigingen in wet- en regelgeving.....	15
B7 Outcome-gerichte sturing	15
B8 Aanbevelingen Adviescommissie VTH.....	15
C. Ketensamenwerking en Strafrecht.....	17
C1 Strafrechtelijke handhaving	17
C2 Samenspel strafrecht omgevingsdienst/OM/Politie/RIEC.....	17
C3 Samenwerking met veiligheidsregio, waterschap en overige (Rijks)handhavingpartners.....	17
C4 Ketentoezicht	18
C5 Informatie-uitwisseling en kennisontwikkeling tussen ketenpartners	18
D. Onafhankelijkheid	19
D1 Mandatering	19
D2 Afwijking van advies omgevingsdienst	19
D3 Aandachtsbedrijvenlijst.....	19
D4 Balans tussen onafhankelijkheid en nabijheid.....	19

E. Prioritering en Uitvoeringsprogramma's.....	21
E1. Plaats van regionale milieurisico's, niet-inrichtingsgebonden risico's en trends in uitvoeringsprogramma's	21
E2. Kwaliteit van analyse en prioritering.....	21
F. Governance.....	22
Vervolgstappen	23
Bijlage 1 - Lijst van afkortingen	24
Bijlage 2 - Procesbeschrijving visitatie.....	26
Fase 0 – Voorbereiding en zelfevaluatie	26
Fase 1 – Visitatie.....	27
Fase 2 – Opvolging en evaluatie.....	29
Bijlage 3 - Instructie zelfevaluatie visitatie Omgevingsdienst NL.....	30
Aanleiding en doel.....	30
Doel zelfevaluatie	30
Toelichting & instructies.....	30

Inleiding

Het versterken van het VTH-stelsel wordt de komende jaren vormgegeven in het interbestuurlijk programma (IBP) Versterking VTH-stelsel. Dit programma is opgesteld naar aanleiding van het rapport en de adviezen van de commissie Van Aartsen: *Om de leefomgeving. Omgevingsdiensten als gangmaker voor het bestuur.*

Als onderdeel van het IBP heeft Omgevingsdienst NL het initiatief genomen om een methodiek voor visitatie van omgevingsdiensten op te zetten. De programmadoelen met betrekking tot visitatie zijn opgenomen onder pijler 6: Monitoring kwaliteit milieutoezicht. Het doel van de visitatie is om volgens een landelijk dekkende aanpak te komen tot een continue verbetering van de uitvoering van de VTH-taken, het verhogen van bestuurlijke betrokkenheid bij omgevingsdiensten en het leveren van input voor het jaarlijkse rapport "Staat van de omgevingsdiensten". De omgevingsdiensten nemen zelf de verantwoordelijkheid om de kwaliteit waar nodig te verbeteren.

Voorafgaand aan het visitatiebezoek stelt de omgevingsdienst die wordt gevisiteerd een zelfevaluatie op aan de hand van het door Omgevingsdienst NL ontwikkelde visitatiekader.

Deze rapportage gaat over de visitatie bij de RUDD. De RUDD is een gemeenschappelijke regeling van 13 overheden: 12 gemeenten en de provincie Drenthe (de deelnemers).

De visitatie bij de RUDD is uitgevoerd door een visitatiecommissie bestaande uit de volgende personen:

1. Ruud Stassen, extern voorzitter (INK)
2. André Mutter, visitator (directeur ODMH)
3. Petra van Oosterbosch, visitator (directeur ODA)
4. Evelien Babbé, visitator (manager ODNHN)
5. Antine van der Zijden, rapporteur (projectleider AbelTalent)
6. Sanne Damsma, secretaris Omgevingsdienst NL (opgavemanager/adviseur ODBN)

Op 24 juli 2023 heeft de RUDD de zelfevaluatie aangeleverd aan de visitatiecommissie. De uitkomst van de beoordeling van de zelfevaluatie door de visitatiecommissie is een duidelijk 'Go'. De zelfevaluatie is goed leesbaar en de antwoorden zijn duidelijk en voldoende onderbouwd. Ook zijn de gevraagde bijlagen aangeleverd en geven kwalitatief goede informatie. Er is dan ook geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een "No-Go" af te geven.

Op 29 en 30 augustus 2023 heeft de visitatiecommissie van Omgevingsdienst NL een tweedaags bezoek gebracht aan RUDD. Tijdens deze twee dagen heeft de commissie openhartige gesprekken kunnen voeren met bestuur, directie, management en medewerkers van de dienst. Er zijn interviews gehouden met personen in de volgende rollen (aantal):

1. Adviseurs (4)
2. Adviseurs bodem (2)
3. Ambtelijk opdrachtgevers (4)
4. (Bedrijfs)jurist (2)
5. Bestuurders (3)
6. BOA (1)
7. Coördinatoren (6)
8. Directeur (1)

9. Directiesecretaris (1)
10. Ketenpartners (4)
11. Medewerker HR (2)
12. Medewerkers adviseurs I&A en processen en kwaliteit (2)
13. Opgavemanager (1)
14. OR-lid (1)
15. Proces-ondersteuning (1)
16. Regiegroepleden (5)
17. Teamleider VG (1)
18. Toezichthouders (2)
19. Vergunningverleners (2)

Op basis van deze gesprekken heeft de commissie zich een goed beeld kunnen vormen van de dienst en antwoorden kunnen vinden op de vragen die vanuit het visitiekader waren opgesteld. Ook de zelfevaluatie met bijbehorende bijlagen waren goed leesbaar en van voldoende kwaliteit om als basis te dienen om de gesprekken te kunnen gaan voeren.

Verificatie

Het visitatierapport is door de dienst gecheckt op feitelijke onjuistheden voorafgaand aan oplevering van de definitieve versie.

Leeswijzer

Eerst worden de uitkomsten van de visitatie samengevat in sterke punten en aanbevelingen. Daarna volgt aan de hand van het visitiekader een beschrijving van de kern van de bevindingen. Hierbij worden per sub-thema de bevindingen van de commissie weergegeven. Het visitatierapport eindigt met een weergave van de verwachtingen van Omgevingsdienst NL ten aanzien van de vervolgstappen van de dienst.

Een lijst met afkortingen is opgenomen in bijlage 1. Verder is in bijlage 2 een procesbeschrijving visitatie opgenomen. Deze beoogt inzicht te geven in de stappen die de visitatiecommissie volgt om te komen tot haar bevindingen. In bijlage 3 is de instructie opgenomen ten behoeve van het opstellen van de zelfevaluatie door de dienst en de beoordeling ervan door de visitatiecommissie.

Sterke punten en aanbevelingen

Sterke punten

De visitatiecommissie ziet de volgende sterke punten:

1. Betrokken en enthousiaste medewerkers

Uit alle interviews komt naar boven dat bij de RUDD bevlogen medewerkers aan de slag zijn. De RUDD komt uit een onzekere periode, sinds 2017-2018 is er een herstart gemaakt. De trots is groeiende, voor het werk en de dienst. Er worden verschillende voorbeelden gegeven, zoals de arbeidsmarktbenadering, en dat medewerkers worden in staat gesteld om nieuwe rollen op te pakken, zoals nieuwe collega's begeleiden en coachen. Het is een enthousiaste, ambitieuze organisatie die keihard aan de slag is en weet waar ze op willen doorpakken (zie thema A1).

2. Vertrouwen deelnemers groeit

Er is tevredenheid bij de deelnemers over de kwaliteit van de geleverde diensten. Het vertrouwen bij het DB/AB groeit, mede door de toegenomen transparantie en hoe zij worden betrokken bij de prioritering. De verhoging van de kwaliteit van de rapportages heeft hier zeker ook aan bijgedragen. Het bestuur is er trots op dat de organisatie het ziekteverzuim terug heeft kunnen dringen (zie thema F).

3. Goede vooruitgang in vormgeving ketenmanagement

De relaties met de ketenpartners zijn goed. De informatie-uitwisseling met en de capaciteit bij het OM zijn op orde. De strafrechtketen is daarmee sterk, maar vraag is wel of die voldoende wordt benut (zie thema C).

4. Tevredenheid over ondersteuning door data en rapportages

Hoewel er qua digitalisering nog veel in ontwikkeling is, zijn medewerkers tevreden over de ondersteuning door data. Ook de (verantwoordings)rapportages zijn zeer verbeterd de afgelopen tijd door de inzet van de opgavemanager en de leden van de regiegroep. Dit werpt zijn vruchten af. De deelnemers ervaren dit als een positief punt (zie thema B3).

Aanbevelingen

De visitatiecommissie doet de volgende aanbevelingen:

1. Prioriteer vanuit missie en visie

De RUDD heeft al veel bereikt de laatste jaren en wil ook de komende jaren verder professionaliseren. Echter, de hoeveelheid aan ideeën en ambities kan ook téveel zijn, wat vervolgens kan leiden tot een (te) hoge (werk)druk voor organisatie en medewerkers. Op dit moment ontbreekt er een meerjarige strategische visie waarmee de noodzaak van een structurele inspanning op het gebied van ontwikkeling kan worden onderbouwd. Het advies van de commissie is om een meerjarenprogramma voor ontwikkeling op te stellen, waarbij de outcome-gerichte missie en visie sturend dienen te zijn. Zo wordt focus en structuur aangebracht en kan ook met deelnemers een goed gefundeerd gesprek over benodigde middelen worden gevoerd (zie thema B).

2. Formuleer een strategische visie op innovatie en ontwikkeling

De RUDD heeft veel ambities, zoals ook uit het vorige punt blijkt. Om nog meer richting aan deze ambitie te geven, beveelt de commissie aan om een strategische visie op innovatie en ontwikkeling te formuleren. Een samenhangende visie helpt de RUDD in het bepalen van doelen en KPI's, en geeft deelnemers een samenhangend beeld waar naar toe wordt gewerkt. Dit zal bijdragen aan constructief gesprek over de benodigde financiële middelen (zie thema B2).

3. Vergroot de pro-activiteit

Om het vertrouwen van de deelnemers nog meer te vergroten (het vergroten van de transparantie heeft al geholpen), wordt aanbevolen om meer initiatief te tonen; de dienst levert goed, maar het is wenselijk dit te laten zien door een meer pro-actieve houding aan te nemen en het voortouw te pakken; deelnemers verwachten dat ook (zie thema F).

4. Investeer verder in de relatie met deelnemers

De relatie met deelnemers is de laatste jaren flink verbeterd. Investeer daar verder in. De rapportages helpen bij het vergroten van transparantie, alhoewel het wel een flinke hoeveelheid rapportages is. Door het vertrouwen in elkaar te versterken, kan het aantal rapportages wellicht verminderd worden (en de tijd worden besteed aan andere zaken). (Nog) meer verantwoording gaat in onze ogen niet bijdragen in het vergroten van het vertrouwen. Het verbeteren van de onderlinge dialoog wel.

Zet daarbij ook in op relatiemanagement; dat is nu nog in ontwikkeling. Deelnemers geven aan een sterke behoefte te hebben aan de verbetering van het relatiemanagement. Investeer daarin, om het vertrouwen tussen de dienst en haar deelnemers verder te vergroten. Intern is het goed om helderheid te scheppen over de rollen en taken, in relatie tot het contact met deelnemers. Uit de interviews kwamen hierop onduidelijkheden naar voren. Op dit moment is er ook maar 1 relatiemanager voor alle deelnemers. Medewerkers gaven tijdens de interviews aan dat er teveel werk ligt bij 1 persoon (zie thema F).

5. Stel documenten vast

Niet ieder (beleids)stuk bleek afgemaakt of vastgesteld. Er zijn bijvoorbeeld stappen gezet met de risicoanalyse, maar dit proces dient nog wel te worden afgemaakt. Ook is de U&H-strategie nog niet vastgesteld door alle deelnemers (concept 2020), waardoor de 2^e fase Risicogericht Toezicht niet kan starten. Er lijkt geen weerstand hierop te zijn; de vertraging lijkt van procedurele aard, maar dat neemt niet weg dat doorontwikkeling stagneert. Stel deze documenten vast en wees hier transparant in. Daarmee laat de dienst ook zien dat zij werkt volgens de PDCA-cyclus (zie thema A3).

6. Vergroot het inzicht in de kwaliteitscriteria

Op dit moment heeft de RUDD onvoldoende zicht in hoeverre aan de kwaliteitscriteria wordt voldaan. Er wordt een inhaalslag gemaakt. Een goede zaak, want nu is de RUDD niet in control op dit onderwerp (zie thema A1).

7. Vergroot de effectiviteit door uniformering in de dagelijkse praktijk

Het mandaat is uniform, dat is positief. Echter, bij de feitelijke uitvoering komt men nog wat hobbels tegen, mede door de wens om 'couleur locale' mogelijk te maken. Het mandaat wordt onder meer als onvoldoende breed ervaren of het is bij sommige taken niet volledig door alle deelnemers ingebracht (zoals bij asbestdaken en bij het besluit op bezwaar). Als er wordt afgeweken van de mandatering, zoals bij bestuurlijk gevoelige zaken, dan wordt het mandaat terug gelegd bij het bestuur om zelf een besluit te nemen. (zie thema D). Om de

effectiviteit van de RUDD te vergroten is het belangrijk om naast uniforme mandaten, ook de bijbehorende uitvoeringsrandvoorwaarden vast te stellen. Hierbij kan men denken aan toegang tot gemeentelijke archieven, de ruimte om zelfstandig te handelen bij spoed en meldingen (van calamiteiten) rechtstreeks bij de RUDD binnen te laten komen (zie thema D).

8. Houd toezicht bij meer bedrijven

Het toezicht binnen Drenthe vindt risicogericht plaats op basis van één regionaal vastgestelde risicomatrix. Uitkomsten worden vertaald naar één uniform regionaal uitvoeringsprogramma. Ondanks de onderbouwing vanuit de risico-analyse blijkt toch dat er veel bedrijven nog niet zijn bezocht. De commissie vindt dit een te groot risico en beveelt de RUDD aan om onderzoek te doen naar deze nog nooit bezochte bedrijven (thema A3 en E2).

9. Met partners naar een strategisch gesprek

De verhoudingen met verschillende (keten)partners is goed. Men vindt elkaar en de gesprekken zijn constructief. Er liggen mogelijkheden om de samenwerking verder te versterken door ook op meer strategisch niveau contact te hebben (zie thema C).

Bevindingen per aandachtsgebied van het Visitatiekader

A. Kwaliteitsankers wet- en regelgeving

A1 Kwaliteitscriteria 2.2 of opvolgers

- Op dit moment hanteert de RUDD nog de KC 2.1. Het streven is om 2.2. te gebruiken. In het verleden is er onvoldoende aandacht geweest voor de kwaliteitscriteria, maar er wordt nu een inhaalslag gemaakt.
- In mei 2023 is gestart met het traject om inzichtelijk te maken of medewerkers voldoen aan de relevante deskundigheid. Hiervoor wordt de applicatie Prestatiecoach gebruikt. De resultaten worden in oktober/november 2023 verwacht. Uit de interviews tijdens de visitatie komt naar voren dat het nu serieus wordt opgepakt. Dat is ook nodig, aangezien op dit moment het volledige inzicht ontbreekt en de dienst hierop niet in control is. Er is nog geen sluitende PDCA-cyclus op dit onderwerp.
- De KC-systematiek leeft echter niet en wekt ook geen begrip op de werkvloer. Vanuit de interviews komt naar voren dat men inschat dat men voldoet aan de eisen wat betreft kennis en kunde, maar niet aan de percentages qua uren. De ervaring is er, maar onder andere door de parttimers worden de benodigde uren niet gehaald.
- Het bestuur is tevreden over de dienstverlening, de deskundigheid is over het algemeen goed, maar dient op specifieke onderwerpen te worden versterkt, zoals bijvoorbeeld m.b.t. windmolens.
- De dienst heeft een hele ontwikkeling doorgemaakt; na een crisissituatie in 2017/18 is opnieuw gebouwd aan de kwaliteit van de organisatie. Dit komt ook terug in de interviews waarbij medewerkers met trots en passie vertellen over 'hun dienst' en de deskundigheid die in huis is. Medewerkers zijn ook blij met nieuwe collega's; dit geeft positieve energie en nieuwe inzichten. Er is onderling een goede sfeer.
- De RUDD geeft aan dat de opleiding en begeleiding van zij-instromers en trainees succesvol verloopt. De personele situatie blijft voor specifieke functies echter wel een issue, mede door de krapte op de arbeidsmarkt.
- De gezamenlijke arbeidsmarktbenadering van de drie noordelijke omgevingsdiensten heeft ondanks die krapte een goede respons opgeleverd; de gezamenlijke aanpak maakt een krachtige presentatie van de omgevingsdiensten op de arbeidsmarkt mogelijk.
- Het ziekteverzuim is drastisch omlaag gegaan. Dit komt onder meer door verjonging, de positieve sfeer op de werkvloer en doordat langdurig zieken uit dienst zijn gegaan. Volgens HR is de uitstroom van medewerkers laag, maar de onderbouwing met cijfers ontbrak tijdens de visitatie.

A2 Regionale risicoanalyse

- De huidige RRA is in 2019 tot stand gekomen. De basis is de RRA van het CCV met drie statische pijlers en 1 dynamische pijler. Bodem werkt echter niet vanuit de RRA, maar wel op basis van informatie van een brede risicoanalyse van de ILT en resultaten ketentoezicht Drenthe 2022.
- Het risicomodel dient nog wel verder doorontwikkeld te worden; in fase 2 ligt onder andere de keuze voor of het risicomodel per deelnemer of op het hele gebied wordt toegepast.
- Bij de toepassing van het model is het de vraag of in risicosituaties de mogelijkheden van escalatie worden benut en of op een tactisch/strategisch niveau (zaakoverstijgend) wordt geleerd.

- Analyse van onder andere de bedrijven en hun naleefgedrag bevordert het leren en risicogericht werken op basis van het risicomodel; echter opvallend is de beperkte aanwezigheid van data over de bedrijven in het gebied.
- De provincie hanteert een eigen risicomodel en een daarop gebaseerd uitvoeringsprogramma.

A3 Uniform Regionaal VTH-Beleidskader (artikel 7.2 Bor)

- Vanaf de start hebben de deelnemers alle milieu- en bodemtaken ingebracht. Het regionale VTH-beleidskader – U&H-strategie – is eenduidig voor de gehele regio. Het is bepaald door de deelnemers onder externe begeleiding, de RUDD heeft advies gegeven. De visitatiecommissie is van mening dat het voor de positionering van de RUDD beter zou zijn als de dienst in dit traject een prominentere rol zou claimen. RUDD is immers de deskundige instantie.
- De U&H-strategie is tot op heden nog in concept, terwijl deze al in 2020 is opgesteld. Een aantal gemeentelijke deelnemers blijken de strategie nog niet te hebben vastgesteld. Er lijkt geen weerstand te zitten, maar het lijkt het gevolg van onder meer de wisselingen van wethouders. De RUDD moet zich steviger opstellen om besluitvorming af te dwingen, omdat anders de ontwikkeling stagneert; de U&H-strategie is nog niet is goedgekeurd en er is geen voortgang de met fase 2 Risicogericht Toezicht.
- Vanaf 2016 is de Drentse Maat vastgesteld en worden de werkzaamheden voor bijna alle deelnemers op een uniforme wijze uitgevoerd. Toezicht voor de provinciale inrichtingen is uitgezonderd. Nu er data over de uitvoering beschikbaar komen is gebleken dat de Drentse Maat op een aantal producten sterk afwijkt van de realiteit. In 2021 heeft het dagelijks bestuur de opdracht gegeven om de kentallen de Drentse Maat te herijken om tot een realistische maatstaf voor de balans tussen beschikbare middelen en taakstelling te komen. Door toepassing van een meerjarig groei-model binnen het Jaarprogramma komt het risicogericht toezicht bij gemeentelijke bedrijven, en het energie- en asbesttoezicht geleidelijk op gewenst niveau. Het groei-model is onderdeel van de jaarprogramma's en geldig tot en met 2025; het is onder andere gebaseerd op een zaakgerichte urenregistratie. Dit geeft een beter inzicht in de tijdsbesteding van verschillende producten, afwijkingen op zaakniveau en de inzet op projecten en meerwerk.
- Er is een basis voor het uniform werken, maar het 'toverwoord' bij deelnemers blijft toch maatwerk. Uit de interviews komt naar voren dat de deelnemers vinden dat *couleur locale* wel mogelijk moet blijven.
- De commissie constateert dat ondanks de risicoanalyse heel veel bedrijven nog niet zijn bezocht. Naar het oordeel van de visitatiecommissie wordt op deze wijze een groot risico gelopen (zie ook onder E).
- De exacte invloed van de Omgevingswet op de Drentse Maat wordt op basis van de opgedane ervaring in een later stadium opgenomen in de 2^e fase van de U&H-strategie (en dus in de begroting van 2024 of later).
- Met de 'Drentse maat' is een overzichtelijk aantal producten met kengetallen gedefinieerd. Dit impliceert een overzichtelijke systeem met producten op hoofdlijnen. Uit de interviews komt echter het beeld naar voren dat er intern gewerkt wordt met (rapportage) op een veelvoud van producten. De vraag is hoe deze twee zich tot elkaar verhouden.

A4 LHS

De handelwijze met betrekking tot de uitvoering van de LHS is blijkens de zelfevaluatie als volgt:

- De LHS is opgenomen in het handhavingsbeleid van alle bevoegde gezagen. De LHS maakt deel uit van elke controle door middel van gebruik van een digitale checklist waarbij als er overtredingen zijn de LHS module wordt ingevuld;
- De toetsing aan de LHS wordt door elke toezichthouder toegepast met behulp van de digitale checklist en bij afwijking nader gemotiveerd.
- Bij toezicht grijs (activiteiten) vindt een extra vier ogen check plaats op de toepassing van de LHS door een juridisch medewerker. Overtredingen in een digitale checklist, waarvan de uitkomst is dat inzet strafrecht mogelijk nodig is, worden automatisch door gezet naar de BOA-coördinator. Deze overlegt vervolgens met de toezichthouder en bepaalt of inzet van strafrecht wenselijk is
- De RUDD kijkt af van de LHS in situaties waarin mediation/ bestuurlijke afweging plaatsvindt, maar altijd met een juridische onderbouwing; afwijkingen worden niet geregistreerd.
- De commissie merkt op dat doordat deze afwijkingen niet geregistreerd worden, het onduidelijk is in welke mate de LHS consequent wordt toegepast. Het advies is om dit wel te doen, zodanig dat de toepassing van de LHS beter geëvalueerd kan worden.

A5 BBT en LRSO

Uit de zelfevaluatie van de RUDD blijkt met betrekking tot de BBT en de LRSO het volgende:

- De complexe bedrijven worden blijkens de zelfevaluatie geactualiseerd op basis van de Best Beschikbare Technieken.
- De LRSO teksten staan in het vergunningenprogramma dat door de vergunningverleners wordt gebruikt. Verder is de RUDD-vertegenwoordigt in de redactieraad en draait mee met de verschillende specialisten werkgroepen.
- Soms wordt er met maatwerk afgeweken van de LRSO-teksten, dit kan gaan om tekstuele wijzigingen of aanvullingen.
- LRSO zijn er nog niet voor Bodem MBA's. De beschikbare teksten zijn heel erg op inrichtingsniveau ingestoken.

A6 Actualisatieprogramma vergunningen bedrijven

Uit de zelfevaluatie van de RUDD blijkt het volgende:

- Het vergunningsbestand (milieu locaties) is integraal onderdeel van het zaakstelsel. De actuele monitoring van de data is in ontwikkeling, maar de gegevens zijn wel te vinden.
- Actualisaties worden uitgevoerd na publicatie BBT-conclusie. Naast deze actualisatieplicht o.b.v. artikel 5.10 lid 1 van het Bor wordt ook invulling gegeven aan de actualisatieplicht o.b.v. van artikel 2.30 lid 1 van de Wabo.
- Om actualisaties enigszins voortvarend op te pakken wordt hiervoor doorgaans een externe partij aangetrokken.
- Er is geen totaaloverzicht waarin zichtbaar is in welke mate huidige vergunningen voldoen aan de BBT.

A7 BTP

Uit de zelfevaluatie van de RUDD blijkt het volgende:

- De RUDD voert het milieubrede takenpakket (inclusief bodemtaken) uit (zonder onderscheid in basistaken en niet-basis taken). Zoveel mogelijk volgens een uniform mandaat voor alle milieuzaken. De RUDD voert alle milieutaken uit voor 12 gemeentes en provincie Drenthe.
- Er zijn afspraken tussen de RUDD en waterschappen over de Wabo-taken en indirecte lozingen, vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst. Met Hunze en Aa's en Noorderzijlvest is dit niet geregeld, dus voert de RUDD deze taak zelf uit.

B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte

B1 Ontwikkelkracht en innovatieruimte

- Uit de zelfevaluatie en de interviews blijkt dat de RUDD een organisatie is die zich verder wil professionaliseren. Denk aan meer datagestuurde en outputgerichte werken, en het vergroten van het zicht op milieurisico's, zodat ook de inzet daarop aangepast kan worden. De dienst neemt daarvoor (wellicht te) veel hooi op hun vork. De dienst heeft op dit moment geen meerjarige strategische visie waarmee de noodzaak van een structurele inspanning op het gebied van ontwikkeling kan worden onderbouwd. Wel zijn eerste stappen gezet om te komen tot een planmatige aanpak en een strategisch plan, en er zijn strategische uitdagingen geformuleerd. Dat is positief, want focus en structuur zijn nodig, alsmede het inzicht in de afhankelijkheden tussen de verschillende stappen. Innovatie is op dit moment ad hoc, te vrijblijvend en niet gestuurd.
- Er bestaan mogelijkheden om de advisering verder uit te breiden. Benut de kansen bij RO-advisering en om mee te denken met de omgevingsplannen.
- Een terugkerende discussie is dat men voornamelijk gericht is op de uitvoering. Dat is natuurlijk het primaire werk en daar wordt ook de werkdruk ervaren. Om te innoveren is echter ruimte nodig om te ontwikkelen. Deelnemers zien dit in, maar het komt nog onvoldoende van de grond om werkzaamheden anders te organiseren / keuzes te maken, zodat die ruimte wel ontstaat. Een strategische visie met bijbehorend plan kan daarbij helpen.
- Vanuit de interviews wordt aangegeven dat er een behoefte is aan een uitbreiding van de 'strategische denkkraft'. Op dit moment lijkt dit nog onvoldoende aanwezig. Bij bedrijfsvoering lukt het wel om mee te groeien met het meerjarenperspectief.

B2 Financiële middelen voor ontwikkeling en innovatie

- De zorg bestaat dat er onvoldoende financiële middelen zijn om de plannen te realiseren. Er is wel budget beschikbaar voor I&A, maar dit lijkt onvoldoende. Vanuit de interviews is het de commissie niet geheel duidelijk geworden hoeveel budget / uren er voor I&A zijn; in elk geval zijn deze uren vooralsnog niet structureel ter beschikking en bestaat bij deelnemers wellicht de indruk dat deze uren na de introductie van de Omgevingswet niet meer nodig zijn, terwijl de verwachting van de directie is dat deze wel structureel moeten worden om continu te kunnen blijven inspelen op een veranderende omgeving
- Op dit moment ontbreekt een strategische visie op innovatie en ontwikkeling (zie B1). Deelnemers worden ad hoc geïnformeerd over concrete projecten, maar de samenhangende visie ontbreekt; dat maakt de discussies over financiële middelen lastig.
- Om goed voorbereid te zijn voor de invoering van de omgevingswet in 2024 moeten er nog stappen worden ondernomen. De extra middelen die voor 2024 nodig zijn om de Omgevingswet goed uit te kunnen voeren, zijn niet toegekend door de raden/staten. Dit is een risico bij de implementatie van de Omgevingswet.

B3 Investeren in informatiemanagement en digitalisering

- Tijdens een koersdag is een strategisch informatiebeleidsplan met stakeholders opgesteld.
- De dienst is innovatief bezig met automatisering, robotisering en AI.
- In het primair proces is men tevreden met de automatisering en de (zaak)systemen. Hoewel niet iedereen even bedreven is in het werken met verschillende programma's, werken deze programma's wel goed.

- Het archiefbeheer ligt bij de deelnemers. Hier start iedere zaak/activiteit van de RUDD met het opvragen of verkrijgen van (historische) informatie vanuit de betreffende deelnemer. Dit zorgt voor procesafhankelijkheden en kan leiden tot vertraging. Het is te overwegen hier tot andere afspraken/ werkverdeling te komen.
- Voor de rapportages naar de deelnemers wordt er toegewerkt naar een realtime dashboard. Op deze wijze hebben de deelnemers op elk moment inzicht in de realisatie en kan de veelheid aan rapportages (drastisch) verminderd worden. De uren die eerder daarmee gepaard gingen, kunnen op een andere plek worden ingezet.

B4 Ruimte voor landelijke inhoudelijke afstemming

Blijkens de zelfevaluatie geeft de RUDD (landelijke) afstemming als volgt vorm:

- Vanuit de verschillende disciplines vindt regelmatig afstemming plaats met andere omgevingsdiensten. Toch is er een grotere behoefte om t.a.v. grote en complexe vraagstukken meer afstemming te hebben met andere omgevingsdiensten en ook ministeries.
- De RUDD is aangesloten bij diverse landelijke overleggen (Omgevingsdienst NL, IPO, VNG, SIKB, ILT, I&W, Provinciale werkgroep stortplaatsen), regionale overleggen en bijeenkomsten (Kennis café Drenthe, NN Bodemdag, etc.) en incidentele overleggen als daar aanleiding voor is. Ook voor inhoudelijke onderwerpen bestaan landelijke overleggen waar betrokken collega's aansluiten, zoals ZZS, CO2- besparing of BBT.
- Er vindt in bestuurlijke overleggen regelmatig terugkoppeling plaats over landelijke trends en (wet)wijzigingen. Ook mogelijkheden om het VTH-stelsel te verbeteren worden gepresenteerd. IBP is hiervan een voorbeeld en het gebruikmaken van de SPUK.

B5 Ruimte voor kennisontwikkeling en deskundigheidsbevordering van het personeel

- In het MTO geeft 15% van de medewerkers een 10 voor opleiding en ontwikkeling. Een hoog cijfer bij relatief veel medewerkers. In de zelfevaluatie wordt aangegeven dat er veel cursussen worden gegeven, zowel intern als door externe partijen. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan de invoering van de Omgevingswet; er is een opleidingsbudget van € 250.000, waar in toenemende mate een beroep op wordt gedaan.
- N.a.v. het MTO zijn er verschillende follow-ups geweest, zowel op teamniveau als organisatiebreed, zoals het traject richting zelforganisatie “Zo werken wij”. Het traject is inmiddels al langer bezig en heeft een tijd minder aandacht gekregen vanwege corona. In het begin bestond er weerstand, maar dat lijkt nu gekeerd. HR is positief over de organisatieontwikkeling richting zelforganisatie.
- De visie op zelfsturende teams “Zo werken wij” is inmiddels bekend binnen de organisatie. In het begin was het voor veel medewerkers niet duidelijk, maar dat is verbeterd. In de interviews wordt er meerdere malen aan het “Zo werken wij” gerefereerd. Er wordt gewerkt met gidsen; medewerkers die uitleg geven over en feedback geven op de manier van organiseren en werken binnen de teams. Een gids is ook altijd een medewerker uit een ander team.
- Hoewel “Zo werken wij” bekend is binnen de RUDD, kan het management nog wel een meer prominente rol in pakken om meer duidelijkheid over het gedachtegoed te geven. Uit de interviews bleek dat niet elke medewerker hetzelfde kennisniveau had. Verbeteringen kunnen liggen op het gebied van het (vastleggen) van rolverdelingen, waarbij er aandacht is tussen de verantwoordelijkheden (lager) in de organisatie en het management. Denk hierbij ook aan de onduidelijkheid rondom de rol van het coördinatorschap, een organisch gegroeide functie. Koppel daarbij het idee van zelforganisatie aan de missie en visie.

- Een zorg van de commissie is wel dat sommige spilfuncties, zoals inkoop, 'combinatiefuncties' lijken te zijn. Er is ruimte voor medewerkers om zichzelf te ontwikkelen en werkzaamheden op te pakken die in hun interessegebied liggen, maar de dienst zou zich wel bewust moeten zijn dat deze combinatiefuncties ook een kwetsbaarheid met zich meebrengt. De commissie adviseert om de uitvoering van deze functie beter te borgen in de organisatie.
- Nieuwe medewerkers krijgen de kans om zich te ontwikkelen binnen de RUDD. Ook als zij geen passende vooropleiding hebben gehad en de kennis nog vergaard moet worden, worden er trainingen aangeboden. De vraag is wel of supervisie (voldoende) geborgd is en dan met name m.b.t. het overbrengen van de uniforme werkwijze door verschillende ervaren medewerkers. De commissie kreeg vanuit de interviews de indruk dat het op dit moment meer lijkt op een coaching/buddy-schap en de vraag is of dat voldoende is?
- Uit de interviews komt naar voren dat de directeur ervaren wordt als een people manager die laagdrempelig toegankelijk is.

B6 Betrokkenheid bij- en voorbereid zijn op wijzigingen in wet- en regelgeving

- Er is een impactanalyse gemaakt met betrekking tot de invoering van de Omgevingswet, maar de vertaling naar feitelijke consequenties moet nog met de deelnemers worden gemaakt en de benodigde financiën zijn nog niet door de raden/staten toegekend.

B7 Outcome-gerichte sturing

- Op dit moment wordt vooral op output gerapporteerd. Om voor de deelnemers (inclusief de raad-/statenleden) inzichtelijk te maken wat de RUDD voor werkzaamheden voor de deelnemer verricht.
- De introductie van de functie 'Opgavemanager' heeft ervoor gezorgd dat er gericht aandacht aan de informatievoorziening richting deelnemers en aan de P&C-cyclus wordt besteed. Het inzicht bij de deelnemers in de werkzaamheden en prestaties van de RUDD wordt daarmee vergroot; deelnemers zijn positief over deze ontwikkeling.
- Outcome-gerichte sturing staat nog in de kinderschoenen.

B8 Aanbevelingen Adviescommissie VTH

De RUDD geeft in de zelfevaluatie de volgende informatie over in hoeverre zij opvolging geven aan de aanbevelingen van de Commissie van Aartsen.

Robuuste omgevingsdiensten en financiering

- Er worden werkzaamheden verricht t.a.v. de informatieverstrekking/data-aanlevering t.b.v. de pijler, de analyse van de robuustheidscriteria en er wordt inzicht gegeven in bestaande vormen bekostiging van de RUDD,
- Uit de interviews komt naar voren dat het weerstandsvermogen t.o.v. het eigen vermogen te laag is.

Bestuursrechtelijke en strafrechtelijke handhaving en vervolging

- Er worden werkzaamheden verricht t.a.v. informatieverstrekking/data-aanlevering t.b.v. de pijler, de samenwerking met OM wordt versterkt, er zijn verschillende BOA-opleidingen, het LHSO wordt geïmplementeerd en handhavingsbesluiten worden openbaar gemaakt.

Informatie-uitwisseling en datakwaliteit

- Er worden werkzaamheden verricht t.a.v. informatieverstrekking/data-aanlevering t.b.v. de pijler.

Kennisinfrastructuur

- Er worden werkzaamheden verricht t.a.v. informatieverstrekking/data-aanlevering t.b.v. de pijler. Ook is er een pilot arbeidsmarkt- en trainee programma en wordt er deelgenomen aan de landelijke werkgroep arbeidsmarkt. Daarnaast wordt er een bijdrage geleverd aan de werkgroep kwaliteitscriteria en informatiesessie Noordelijke diensten ZZS (met RIVM), opleidingen VTH.

Onafhankelijke uitvoering van toezicht en handhaving

- Er worden werkzaamheden verricht t.a.v. informatieverstrekking/data-aanlevering t.b.v. de pijler. Er loopt een onderzoek naar één risicoanalyse en een programma m.b.t. handhavings- en uitvoeringbeleid. Ze participeren in onderzoek naar mandaten.

Monitoring kwaliteit milieutoezicht

- Er worden werkzaamheden verricht t.a.v. informatieverstrekking/data-aanlevering t.b.v. de pijler.

C. Ketensamenwerking en Strafrecht

C1 Strafrechtelijke handhaving

- Op het moment van de visitatie zijn bij RUDD drie vaste BOA's in dienst en zijn er drie toezichthouders die de BOA-taak erbij doen. Dit vindt de RUDD zelf aan de lage kant; er komen steeds meer strafrechtelijke zaken bij OD terecht. Daarom wordt een extra vaste BOA aangetrokken.
- Zaken met de zwaarste overtredingen en het slechtste gedrag worden als eerste opgepakt. Er geldt het vier-ogen principe waarbij elke PV juridisch getoetst wordt, komt in de zelfevaluatie naar voren. Naar het oordeel van de commissie mag dit niet inhouden dat zaken met een mindere prioriteit geen opvolging krijgen.
- De RUDD geeft verder in de zelfevaluatie aan dat er regelmatig overleg plaats vindt tussen juristen, toezichthouders en de BOA-coördinator.

C2 Samenspel strafrecht omgevingsdienst/OM/Politie/RIEC

- Er is regelmatig overleg tussen OM en politie via BOA-coördinator. Er is bij medewerkers tevredenheid over de samenwerking en informatie-uitwisseling met het OM en de afhandeling van zaken.
- Vanuit de interviews komt naar voren dat het OM nooit heeft aangegeven dat de hoeveelheid zaken die aangeleverd worden teveel zijn. Het OM geeft zelfs aan dat ze een verdubbeling aan zouden kunnen. De dienst kan meer zaken aanleveren dan nu het geval is. Dit is een positief beeld, dat afwijkt van het landelijke beeld.
- In de meeste gevallen volgt er een schikkingsvoorstel, waar de RUDD een terugkoppeling over krijgt. Dit lijkt in tegenspraak met de zelfevaluatie waarin wordt aangegeven dat het lastig is om van alle zaken die zijn ingebracht over het verloop op de hoogte te blijven.

C3 Samenwerking met veiligheidsregio, waterschap en overige (Rijks)handhavingpartners

- In de toekomst wil de dienst de samenwerking met de noordelijke omgevingsdiensten verder versterken.
- De informatie-uitwisseling verloopt goed. Op operationeel niveau zijn er goede contacten, maar deze worden op tactisch en strategisch niveau nog wel eens gemist, geven de ketenpartners aan.
- Er zijn voldoende overleggen om bij aan te sluiten. Men doet zijn best om elkaar te vinden, maar ketenpartners waarschuwen wel dat het voorkomen van dubbelingen wenselijk zou zijn. Er bestaat bij hen de indruk dat sommige overleggen elkaar overlappen. Voorkom dat dezelfde onderwerpen op meerdere tafels besproken worden.
- Uit de zelfevaluatie blijkt dat de samenwerking met rijksinspecties niet structureel, maar meer ad hoc bij casuïstiek plaatsvindt. De RUDD vindt dat dat verbeterd kan worden. Voor bodem zijn er regelmatig projecten/casuïstiek waarbij meerdere (keten)partners worden betrokken.

C4 Ketentoezicht

- Sinds 2022 is men (opnieuw) bezig met ketentoezicht en er zijn al goede stappen gemaakt, zoals de samenwerking met FUMO en ODG. Er worden samen projecten opgesteld, en risicoanalyses en ketenanalyses gemaakt. De RUDD zoekt contact met de politie en bijvoorbeeld asbestsaneerders. De data-analist brengt de risico's in kaart, zodat er keuzes gemaakt worden. Sindsdien heeft men een flinke stap gezet in de ontwikkeling van ketentoezicht.
- De kwetsbaarheid zit in het feit dat personeel ook vertrekt en elders gaat werken. Het is lastig nieuwe mensen te vinden.

C5 Informatie-uitwisseling en kennisontwikkeling tussen ketenpartners

- Vergunningverleners hebben veel contacten met gemeentes. Eerder is dit is niet altijd soepel verlopen er is ook nu nog veel behoefte aan afstemming.

D. Onafhankelijkheid

D1 Mandatering

- Het milieubrede takenpakket (inclusief bodemtaken) wordt uitgevoerd volgens een uniform mandaat. Niet alle taken zijn echter volledig en uniform gemandateerd, bijvoorbeeld m.b.t. de asbestdaken. Dit werkt onduidelijkheid bij medewerkers in de hand.
- In de praktijk wordt informeren nog te vaak afstemmen. Dit hangt nog teveel op individuen (en daarin zijn dus ook verschillen te zien).
- In geval van bestuurlijk gevoelige zaken wordt afgeweken van de mandatering door het mandaat terug te leggen bij het bestuur, dat neemt dan zelf een besluit.
- Mandaten zijn doorgedelegeerd naar teamleiders en de wens is er om tot op het seniorniveau door te delegeren. Er wordt wel gewerkt met een 4-ogen principe, maar desalniettemin lijkt dit kwetsbaar.
- De inning van last onder dwangsommen ligt bij de gemeente. Wanneer de gemeente hier geen prioriteit aan geeft, wordt er niet geïnd; dit doet afbreuk aan het werk van de RUDD.

D2 Afwijking van advies omgevingsdienst

- De dienst geeft aan dat er wel eens wordt afgeweken van het advies door de deelnemers. Vanuit de interviews kwam naar voren dat medewerkers soms wel druk ervaren om bijvoorbeeld een brief aan te passen.
- Medewerkers geven aan dat bij de processen waar RO bij betrokken is, deze niet goed verlopen. Advisering vanuit de dienst wordt minimaal meegenomen of zij krijgen geen medewerking bij handhaving. In het RO-spoor zitten veel milieuaspecten, maar dit wordt onvoldoende onderkend.

D3 Aandachtsbedrijvenlijst

- De RUDD geeft in de zelfevaluatie aan dat er geen specifieke aandachtsbedrijvenlijst wordt gehanteerd. Bedrijven die extra aandacht nodig hebben worden opgenomen in het Jaarprogramma als project (complexe VTH-taak). Als er complexe VTH-taken bij komen gedurende het jaar dan gaat de RUDD in overleg met de deelnemers voor extra uren.

D4 Balans tussen onafhankelijkheid en nabijheid

- In de zelfevaluatie geeft de RUDD aan dat zij voldoende onafhankelijk is. Adviezen worden nagenoeg altijd geaccepteerd. Sporadisch wordt er politieke druk uitgeoefend bij de totstandkoming van een advies. De directie geeft aan dat dit een aandachtspunt blijft.
- Op zowel ambtelijk als bestuurlijk niveau bestaan er structurele overleggen.
- Medewerkers geven aan dat er veel gebeurt op operationeel niveau, maar er mist een goede structuur in de samenwerking. Op operationeel niveau mist men de tactische laag; daar kunnen afspraken gemaakt worden waar de operatie baat bij heeft.
- Bij complexe trajecten sturen de gemeentelijke deelnemers erg op uren. Er lijkt een verkeerde prikkel te zijn tussen de financiën en het uitvoeren van de dienstverlening ('kruideniersmentaliteit'). Extra toestemming is bijvoorbeeld telkens weer nodig om onderzoek uit te voeren of om drugsdumpingen op te ruimen (daarvoor is een relatief klein bedrag beschikbaar zonder toestemming). Hieruit blijkt een grote afhankelijkheid van de deelnemer om het werk kwalitatief goed uit te kunnen voeren. Dit geeft bij medewerkers

soms ook het gevoel dat ze een buitenstaander zijn die geld kost.

De commissie beveelt aan om de deelnemers beter te informeren over de werkwijze bij complexe zaken, zoals drugsdumpingen. Wanneer telkens toestemming verleend moet worden voor vervolgstappen of extra onderzoek, kan de RUDD niet de gewenste kwaliteit leveren. De RUDD heeft de expertise om de inschatting te maken of een onderzoek noodzakelijk is. Deelnemers moeten geholpen worden hierop te vertrouwen. Hier zal de RUDD met haar deelnemers van toestemming naar informeren moeten komen, zodat kwalitatief goed werk geleverd kan (blijven) worden.

- Medewerkers geven aan dat door sommige samenwerkingsconstructies, zoals het klachtenloket en bij de coördinatie van incidenten, de RUDD teveel afhankelijk is van de gemeenten. Daardoor gaat het proces niet altijd soepel en loopt men soms achter de feiten aan.
- De samenwerking met opdrachtgevers verloopt vaak stroef. Binnen de RUDD ziet men de mensen bij de gemeentes en bij de Provincie als collega's, men heeft het idee dat dit andersom niet altijd het geval is. Men probeert de stroeve samenwerking te verbeteren, maar dat is soms lastig. Zeker als ze het advies niet willen overnemen. Soms weten nieuwe medewerkers van de gemeente niet eens dat de RUDD bestaat. In het primair proces heeft men daar last van.
- De opdrachtgevers zelf geven aan dat de samenwerking op zich goed is, maar dat er zeker ruimte is voor verbetering (zie ook F).
- De opdrachtgevers geven aan dat ze positief zijn over het kennisniveau van de medewerkers van de RUDD; het zijn specialisten. Maar een verbeterslag zou gemaakt kunnen worden op het gebied van communicatie en het integraal denken richting de deelnemers.
- De opdrachtgevers en eigenaren geven aan dat ze de zichtbaarheid van het management van de RUDD missen en dat ze graag een bepaalde uniformiteit zien in de communicatie naar hen toe. Deelnemers bemerken ook een toename in de werkzaamheden van de RUDD, maar geven aan meer transparantie te willen waar die werkzaamheden vandaan komen en waartoe het zou moeten leiden. De verhoging van het budget voor 2023 voor de Omgevingswet snapt men nu, maar destijds was er geen duidelijke onderbouwing voor.
- Bij de uitvoering van het opdrachtgeverschap zit er veel verschil tussen gemeentes en dat hangt onder meer af hoe ze de functie invullen (bijvoorbeeld of het opdrachtgeverschap en eigenaarschap in 1 functie vervat zijn). Ook zijn er de afgelopen jaren veel wisselingen geweest en was er geen gedeelde basis, hetgeen het opbouwen van relaties bemoeilijkt.
- Op dit moment is er nu 1 relatiemanager die 13 opdrachtgevers bediend. Medewerkers geven aan dat dit teveel is voor 1 medewerker.

E. Prioritering en Uitvoeringsprogramma's

E1. Plaats van regionale milieurisico's, niet-inrichtingsgebonden risico's en trends in uitvoeringsprogramma's

- Uit de zelfevaluatie blijkt dat in het groeimodel ruimte is gegeven om in te spelen op niet-inrichtingsgebonden milieurisico's (bijvoorbeeld ZZS) en trends (energiebesparing, circulaire economie), zowel in de begroting als in het Jaarprogramma.

E2. Kwaliteit van analyse en prioritering

- Het toezicht binnen Drenthe vindt risicogericht plaats op basis van één regionaal vastgestelde risicomatrix. Uitkomsten worden vertaald naar één uniform regionaal uitvoeringsprogramma. De directie staat achter deze risicoanalyse en het bijbehorende werkpakket. Echter, de visitatiecommissie constateert dat er van de 17.000 bedrijven er 7000 nog nooit zijn bezocht. De commissie vindt dit een te groot risico en beveelt de RUDD aan om onderzoek te doen naar deze nog nooit bezochte bedrijven.

F. Governance

- Er is ten goede een omslag geweest bij het bestuur in het vertrouwen van de RUDD door het vergroten van de transparantie. Het bestuur is tevreden en betrokken; zij zijn goed ingevoerd in de gang van zaken en worden betrokken bij de prioritering. De opgavemanager heeft daar een positieve bijdrage aan geleverd.
- Vanuit een evaluatie in 2021 zijn er verder stappen gezet ter verbetering van de relatie tussen directie en bestuur; “Van tegenspraak naar samenspraak”. De verstandhouding is goed.
- Uitdaging is om het eigenaarschap te vergroten, zodanig dat het een doorvertaling krijgt naar de achterliggende raden.
- Het contact met de raden via focusgroepen werkt goed en vergroot de betrokkenheid.
- De ambtelijke opdrachtgevers geven aan dat zij tevreden zijn over de kwaliteit van de dienstverlening, maar dat de relatie kan verbeteren. Men mist een stukje collegialiteit. Deze ervaring verschilt wel per deelnemer. Zet (verder) in op het vergroten van het wederzijds vertrouwen, mede door meer proactief te werken. Hierbij sluit de wens aan die leeft bij de ambtelijk opdrachtgevers om de ‘Drentse maat’ te herijken. Echter, zij zien nu nog onvoldoende actie / prioriteit bij de RUDD.
- De opdrachtgevers en eigenaren geven aan dat de definitieve versie van de U&H-strategie te lang op zich heeft laten wachten. De RUDD had alles goed voorbereid, maar het bestuur is er onvoldoende voortvarend mee omgegaan, zodanig dat de U&H-strategie eerder een definitieve status zou hebben.
- De OR wordt door de directie gezien als strategische partner en wordt goed meegenomen. De OR haalt actief signalen op uit de organisatie door regelmatig koffieuurtjes te beleggen.

Vervolgstappen

De Omgevingsdienst NL verwacht van de dienst de volgende vervolgstappen:

1. De directie agendeert het visitatierapport binnen een redelijke termijn in het DB/AB en publiceert het vervolgens op zijn website;
2. De directie stelt ter opvolging van de aanbevelingen een verbeterplan op met een uitwerking van verbeteracties en resultaatdoelen; het plan geeft aan met welke frequentie de voortgang wordt gerapporteerd in het DB/AB;
3. Het verbeterplan wordt vastgesteld door het DB/AB en vervolgens gedeeld met bureau Omgevingsdienst NL.

Bijlage 1 - Lijst van afkortingen

Afkorting	Betekenis
AI	Artificial Intelligence
BBT	Best beschikbare technieken
BOA	Buitengewoon Opsporingsambtenaar
Bor	Besluit Omgevingsrecht
BTP	Basistakenpakket
CCV	Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid
DB/AB	Dagelijks Bestuur / Algemeen Bestuur
FUMO	Fryske Utfieringstsjinst Miljeu en Omjouwing
GR	Gemeenschappelijke regeling
I&A	Informatisering & Automatisering
IBP	Interbestuurlijk Programma Versterking VTH-stelsel
IPO	Interprovinciaal Overleg
ILT	Inspectie voor Leefomgeving & Transport
KC	Kwaliteitscriteria
LHS	Landelijke handhavingsstrategie
LHSO	Landelijke handhavingsstrategie omgevingsrecht
LRSO	Landelijke redactie standaardteksten omgevingsvergunningen
Mba's	Milieubelastende activiteiten
Ministerie I&W	Ministerie Infrastructuur en Waterstaat
MTO	Medewerkerstevredenheidsonderzoek
NN-Bodemdag	Noord-Nederlandse Bodemdag
ODG	Omgevingsdienst Groningen
OM	Openbaar Ministerie
PDCA	Plan-Do-Check-Act
P&C-cyclus	Planning- & Controlcyclus
PV	Proces-verbaal
RIEC	Regionale informatie- en expertisecentrum
RIVM	Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu
RO	Ruimtelijke Ordening
RRA	Regionale Risico-Analyse

RUDD	Regionale Uitvoeringsdienst Drenthe
SPUK	Specifieke Uitkering
U&H-strategie	Uitvoerings- en Handhavingsstrategie
VNG	Vereniging van Nederlandse Gemeenten
VTH	Vergunningverlening, toezicht en handhaving
Wabo	Wet Algemene Bepalingen Omgevingsrecht
ZZS	Zeer zorgwekkende stoffen

Bijlage 2 - Procesbeschrijving visitatie¹

Dit hoofdstuk beschrijft op hoofdlijnen het proces dat wordt doorlopen bij de uitvoering van een visitatie bij een Omgevingsdienst. Deze procesbeschrijving is gebaseerd op de beschrijving van het conceptprogramma visitatie (Bijlage II uit de rapportage van TG/SPPS²), waarin gebruik is gemaakt van de geleerde lessen uit de visitatiemethodiek bij de veiligheidsregio's. Deze procesbeschrijving is verder uitgewerkt op basis van nadere afstemming en de afspraken zoals gemaakt tijdens de mini-conferentie van 23 september 2022.

Voor de visitaties wordt de geldende versie (zie hoofdstuk 3: Wijzigingenbeheer) gevolgd.

Fase 0 – Voorbereiding en zelfevaluatie

Startoverleg

Het visitatieproces start met een startoverleg tussen een vertegenwoordiger van de directie van de omgevingsdienst en een vertegenwoordiger van het visitatiebureau van Omgevingsdienst NL. Hierin worden de scope, inhoud en proces van de visitatie besproken en wordt de gevraagde voorbereiding (in de vorm van een zelfevaluatie) toegelicht. Dit betekent dus onder andere dat de inhoudelijke thema's van de visitatie (zie hoofdstuk 1: Vragenlijst zelfevaluatie) worden toegelicht en verkend. Afsproken wordt, wie voor de visitatie bij de betreffende omgevingsdienst als secretaris van de visitatiecommissie van Omgevingsdienst NL optreedt. Tot slot worden gezamenlijke basisafspraken gemaakt over de randvoorwaarden.

Zelfevaluatie

Aan de hand van het geldende handboek visitatie (zie hoofdstuk 3: Wijzigingenbeheer) voert de te visiteren omgevingsdienst een zelfevaluatie uit. Deze zelfevaluatie is een zelfreflectie aan de hand van de vragenlijst zelfevaluatie (zie hoofdstuk 1) en wordt ondersteund door documentatie en waar mogelijk dossiers/voorbeelden uit individuele zaken.

Het doel van de uit te voeren zelfevaluatie is dat de organisatie zelf een globaal en veelal gedeeld beeld construeert over het functioneren van de organisatie en de resultaten op gebied van de genoemde visitatiethema's en op basis hiervan sterke punten, ontwikkelpunten en verbeterkansen benoemt.

De zelfevaluatie wordt vijf weken (dan wel een in goed overleg met de voorzitter van de visitatiecommissie afgesproken aantal weken) voor het visitatiebezoek opgeleverd aan de secretaris van de visitatiecommissie.

Go/No-go

De voorzitter en secretaris van de visitatiecommissie beoordelen in afstemming met de visitatiecommissie of de ontvangen zelfevaluatie voldoende inzicht geeft in het functioneren van de omgevingsdienst om als visitatiecommissie de visitatie voldoende te kunnen voorbereiden en

¹ Handboek visitatie Omgevingsdienst NL, versie 3.1, 2 maart 2023 Hoofdstuk 2

² TwynstraGudde/SPPS (30 juni 2022). Rapportage visitatie omgevingsdiensten - Bijlage II Conceptprogramma visitatie.

behouden het recht voor om vóór of uiterlijk tijdens het intakegesprek mee te delen dat een verbeterde versie van de zelfevaluatie dient te worden aangeleverd (No-Go), waarna de volgende stappen (intakegesprek, visitatiebezoek) opnieuw dienen te worden gepland. Blijft deze mededeling achterwege dan betekent dit impliciet een Go voor de volgende processtappen.

Uitgangspunt hierbij is dat de omgevingsdienst en de visitatiecommissie streven naar een gedegen zelfevaluatie respectievelijk beoordeling, in het belang van de goede voortgang van het visitatieproces.

Intakegesprek

Het intakegesprek vindt vier weken (dan wel een in goed overleg met de voorzitter van de visitatiecommissie afgesproken aantal weken) voor het visitatiebezoek plaats en wordt gevoerd door de onafhankelijke externe voorzitter van de visitatiecommissie en de secretaris samen met een vertegenwoordiging van de directie van de omgevingsdienst. Op basis van de ontvangen zelfevaluatie wordt in samenspraak bezien welke onderdelen van de VTH-taakuitvoering eventueel extra aandacht behoeven tijdens de interviews, en waar de inhoudelijke focus/verdieping komt te liggen. Daarnaast worden de visitatie agenda doorgenomen, waarbij zoveel mogelijk per interview het thema/onderwerp en de te interviewen personen/rollen door de secretaris worden ingevuld in het interviewschema van de concept agenda. In dit kader wordt specifiek aandacht besteed aan de deelname van bestuurders. De visitatiecommissie behoudt zich het recht voor hier tijdens de visitatie van af te wijken en functionarissen toe te voegen.

Vorbereiding visitatiecommissie

De leden van de visitatiecommissie ontvangen van de secretaris vier weken (dan wel een in goed overleg met de voorzitter van de visitatiecommissie afgesproken aantal weken) voor het visitatiebezoek de visitatiemethodiek, de zelfevaluatie en het visitatieplan incl. concept agenda (incl. interviewschema). Na het intakegesprek vindt de inhoudelijke voorbereiding door de commissieleden plaats. Hierbij worden de visitatieleden door de secretaris van de commissie gevraagd de punten die hen opvallen en/of de zaken die zij bij de visitatie aan de orde willen stellen te noteren. In aanloop naar de visitatie zijn de commissieleden geïnformeerd over de visitatiemethodiek en hebben zij een training gehad om de rol als commissielid te kunnen vervullen.

Fase 1 – Visitatie

Visitatiebezoek

Het visitatiebezoek bestaat uit een voorbereidingsdag en een visitatiedag (ook wel aangeduid als 'visitatiedag 1' en 'visitatiedag 2'). Op beide dagen is de visitatiecommissie te gast bij de omgevingsdienst en worden de nodige ruimten ter beschikking gesteld. Tijdens de voorbereidingsdag bereidt de visitatiecommissie tijdens de ochtend en het eerste deel van de middag het visitatiebezoek voor; hierbij wordt geen deelname vanuit de omgevingsdienst verwacht. Aan de hand van de thema's en de zelfevaluatie van de omgevingsdienst wordt besproken welke zaken aan bod komen, waar de focus wordt gelegd en hoe de interview gesprekken worden gevoerd. Aan het eind van de voorbereidingsdag zijn er een kennismakingsgesprek en interview(s) tussen de visitatiecommissie, de directie en een vertegenwoordiging van het bestuur van de omgevingsdienst. Gedurende de tweede dag van de visitatie vinden interviews plaats. De tweede dag wordt afgesloten

in een korte bijeenkomst met in elk geval de directie. Ook is er de mogelijkheid om geïnterviewde personen en verdere betrokkenen hierbij aanwezig te laten zijn.

Kenmerken

In aansluiting op de kenmerken van de visitatie zoals verwoord in de visitatiemethodiek³, zijn tijdens de mini-conferentie van 23 september 2022 de volgende kenmerken van het visitatiebezoek onderstreept:

- Leren, ook leren van elkaar;
- Stimuleren, niet naming & shaming;
- Interviews op diverse organisatieniveaus t.b.v. meervoudig perspectief op het functioneren van de organisatie;
- In elke visitatie van het visitatieprogramma monitoren/bevragen op dezelfde parameters/thema's;
- Doorvragen, gericht op onderbouwing;
- Aandacht voor het bestuurlijk samenspel;
- Transparantie.

De voorzitter van de visitatiecommissie stuurt erop om in gezamenlijkheid hieraan invulling te geven, in het belang van een gedegen visitatieproces en -rapportage.

Visitatie-agenda

In onderstaande afbeelding vindt u het format voor de agenda van het visitatiebezoek:

Agenda visitatiebezoek				
Dag 1 - Locatie:		[naam en adres van hotel in nabijheid van te visiteren OD]		
Tijd	Activiteit	Ruimte	Opmerking	
09:00 - 12:00	Bespreking zelfevaluatie			
12:00 - 13:00	Lunch			
13:00 - 15:00	Voorbereiding interviews directie en bestuur			
15:00 - 17:00	Kennismaking en interviews directie en bestuur			Exact tijdstip ntb
17:00 - 20:30	Voorbereiding visitatiedag 2 en diner			Tijdstip diner ntb
Dag 2 - Locatie:		[naam en adres van te visiteren OD]		
Tijd	Activiteit	Ruimte	Thema/onderwerp	Wie: Visitatiecommissie / OD
09:00 - 10:00	1e ronde, interview A			
09:00 - 10:00	1e ronde, interview B			
10:00 - 10:30	Afstemmingsoverleg visitatiecommissie			Voltallige visitatiecommissie
10:30 - 11:30	2e ronde, interview A			
10:30 - 11:30	2e ronde, interview B			
11:30 - 12:00	Afstemmingsoverleg visitatiecommissie			Voltallige visitatiecommissie
12:00 - 12:45	3e ronde, interview A			
12:00 - 12:45	3e ronde, interview B			
12:45 - 13:30	Lunch			
13:30 - 14:00	Afstemmingsoverleg visitatiecommissie			Voltallige visitatiecommissie
14:00 - 15:00	4e ronde, interview A			
14:00 - 15:00	4e ronde, interview B			
15:00 - 15:30	Afstemmingsoverleg visitatiecommissie			Voltallige visitatiecommissie
15:30 - 16:30	5e ronde, interview A			
15:30 - 16:30	5e ronde, interview B			
16:30 - 17:00	Voorbereiding afsluiting visitatiecommissie			Voltallige visitatiecommissie
17:00 - 17:30	Terugkoppeling en afsluiting visitatiebezoek			Voltallige visitatiecommissie / directie

Rapportage

De visitatiecommissie stelt een rapportage op, daarbij geassisteerd door de secretaris van Omgevingsdienst NL. Dit wordt gedaan op basis van de zelfevaluatie van de omgevingsdienst, aanvullende documenten, de gevoerde gesprekken gedurende de visitatie én het beeld van de visitatiecommissie. De rapportage bevat een representatieve weerslag van de observaties, zowel 'wat gaat goed' als 'wat kan beter'. De zelfevaluatie maakt geen integraal deel uit van het

³ TwynstraGudde/SPPS (30 juni 2022). Rapportage visitatie omgevingsdiensten, Hoofdstuk 2.

visitatierapport. Het conceptrapport wordt ter beoordeling op feitelijke onjuistheden voorgelegd aan de directie. Op basis hiervan wordt door de visitatiecommissie een definitieve rapportage opgesteld. Deze rapportage wordt gedeeld met de directie van de omgevingsdienst. De directie presenteert de rapportage aan het bestuur en draagt zorg voor actieve openbaarmaking en communicatie met haar partners.

Fase 2 – Opvolging en evaluatie

Opvolging Visitatie

Met het opleveren van het visitatierapport komen voor de omgevingsdienst een aantal ontwikkelthema's beschikbaar die een vorm van opvolging nodig hebben en vervolgens geborgd moeten worden. In zijn algemeenheid worden na het visitatieproces:

- verbeter- of ontwikkeldoelen geformuleerd;
- verbeter- of ontwikkelprojecten opgestart;
- verbeteringen doorgevoerd;
- verbeteringen geborgd (in processen, programma's, P&C-cyclus etc.).

De wijze waarop de omgevingsdienst dit verbeter- of ontwikkelproces inricht is aan de organisatie zelf.

Uitgangspunt van de visitatiemethodiek⁴ is dat elke omgevingsdienst via de x-jarige reguliere cyclus periodiek opnieuw wordt gevisiteerd, zodat in de volgende visitatie kan worden beoordeeld hoe invulling is gegeven aan de verbeterpunten.

Evaluatie

Om de kwaliteit van het visitatieproces te verbeteren evalueert de visitatiecommissie na iedere visitatie haar werkzaamheden. Het visitatiebureau van Omgevingsdienst NL faciliteert dit. Hiervoor wordt ook input gevraagd vanuit de omgevingsdienst waar de commissie op bezoek is geweest. De uitkomsten worden als leer- en verbeterpunten gebruikt om het proces en de inhoud van visitaties te professionaliseren.

⁴ TwynstraGudde/SPPS (30 juni 2022). Rapportage visitatie omgevingsdiensten, Hoofdstuk 2.

Bijlage 3 - Instructie zelfevaluatie visitatie Omgevingsdienst NL⁵

Aanleiding en doel

Ter voorbereiding van het visitatiebezoek wordt de dienst gevraagd een zelfevaluatie uit te voeren. Dit document is bedoeld om instructie en praktische toelichting te geven ten behoeve van het uitvoeren van de zelfevaluatie en het opstellen van een zelfevaluatie.

Het voorliggende document dient als aanvulling op het Handboek visitatie van ODNL. Het is bedoeld als een levend document, zodat steeds een geactualiseerde versie kan worden uitgebracht wanneer aanpassing van de werkwijze of behoefte aan toelichting daar om vragen.

Status Handboek visitatie

Handboek visitatie versie 3.1⁶ blijft de komende tijd gelden, in elk geval gedurende 2023. Dit is de uitkomst van bespreking in de ALV van ODNL dd. 10 en 11 mei 2023 op basis van de uitkomsten van de evaluatie van de pilotfase, zoals verwoord in de Evaluatienotitie⁷.

Doel zelfevaluatie

Het visitatiehandboek, par. 2.1 omschrijft het doel van de zelfevaluatie als volgt:

Het doel van de uit te voeren zelfevaluatie is dat de organisatie zelf een globaal en veelal gedeeld beeld construeert over het functioneren van de organisatie en de resultaten op gebied van de genoemde visitatiethema's en op basis hiervan sterke punten, ontwikkelpunten en verbeterkansen benoemt.

Toelichting & instructies

Scope zelfevaluatie

Alle in het Handboek visitatie genoemde thema's en vragen vallen binnen de scope van de zelfevaluatie.

Gewenste mate van detaillering en uitgebreidheid zelfevaluatie

- Geef per vraag een duidelijk en onderbouwd antwoord. Hierbij is het in principe niet nodig in details te treden.
- Verwijs in de antwoorden naar de bijlagen (waar van toepassing).
- Zorg wel dat het zelfevaluatiedocument zelf een consistent en coherent geheel vormt. Dit betekent dat het zelfstandig te begrijpen is, dus zonder de bijlagen te hoeven raadplegen.
- Leg verbanden tussen thema's die raakvlakken hebben.
- Toon zelfreflectie en laat zien hoe en op welke onderwerpen in de organisatie wordt geleerd.
- Geef bij het beantwoorden van de vragen bij voorkeur een korte beschrijving van praktijkvoorbeelden.

⁵ Versie 20 juni 2023

⁶ ODNL, Handboek visitatie 3.1, 2 maart 2023

⁷ ODNL, Evaluatie visitatiemethodiek n.a.v. pilotfase visitatie omgevingsdiensten, maart 2023

Bijlagen zelfevaluatie

Uit de evaluatie van de pilotfase dd. 23 februari 2023 is naar voren gekomen dat het wenselijk is, de zelfevaluatie te voorzien van bijlagen.

Voeg bijlagen toe met de volgende informatie:

- Mandaat
- Begroting
- Beleidsplan
- Regionale risicoanalyse
- Voorbeeld van jaarprogramma en rapportage
- Schematisch overzicht van de overlegstructuur
- Organisatie-inrichting
- MTO

Uiteraard is het ook mogelijk naar de betreffende informatie te verwijzen door een link op te geven.

Evaluatie element

Zorg dat het zelfevaluatie document niet alleen beschrijft hoe het functioneert, maar ook weergeeft hoe de dienst vindt dat het functioneert. Besteed in de zelfevaluatie aandacht aan het evaluatie element; benoem sterke punten, ontwikkelpunten en verbeterkansen. Het is immers een zelfevaluatie. Benut het proces van opstellen van de zelfevaluatie om de visitatiethema's te bespreken in de organisatie.

Beoordeling of informatie voldoende is

Aan de hand van bovengenoemde elementen beoordeelt de visitatiecommissie of de zelfevaluatie de benodigde informatie biedt om de visitatie te kunnen voorbereiden en neemt op basis daarvan de go/no-go beslissing (Handboek Visitatie, par. 2.1).

Actuele thema's

Maak gebruik van de gelegenheid om in het zelfevaluatie document aan te geven in hoeverre een visitatiethema actueel en relevant is voor de dienst. En om desgewenst thema's aan te dragen die voor de dienst actueel en relevant zijn maar niet in het visitatiekader zijn opgenomen. Tijdens het intakegesprek kan dan worden besproken of en hoe zo'n thema in de visitatie kan worden meegenomen.

Ook kunnen vanuit ODNL via een nieuwe versie van dit document wijzigingen in het visitatiekader worden doorgevoerd, zodat het kader gericht is op de actuele en relevante thema's.

Betrokkenheid partners bij visitatie

De scope van de visitatie is de omgevingsdienst. Dit neemt niet weg, dat de visitatiecommissie van ODNL tijdens het visitatiebezoek ook bestuurders interviewt. Dit is van belang om na te kunnen gaan welk effect de (bestuurlijke) omgeving waarin de dienst functioneert, heeft op de mogelijkheden van de dienst om te functioneren en te werken aan verbeteringen en toekomstige opgaven. De commissie gaat ervan uit dat de betreffende bestuurders vooraf door de dienst worden geïnformeerd over de visitatie. De suggestie vanuit ODNL is om het zelfevaluatie document te delen met de partners zodat zij zich kunnen voorbereiden op de visitatie.