

Verbeterplan visitatie

Inleiding

Op 27 en 28 juni 2023 vond de visitatie bij Omgevingsdienst IJmond (ODIJmond) plaats. Naar aanleiding van deze visitatie is een visitatierapport opgesteld. In dit rapport zijn de sterke punten en aanbevelingen opgenomen en een weergave van de verwachtingen die Omgevingsdienst NL heeft ten aanzien van de vervolgstappen van de dienst. Dit verbeterplan is één van deze vervolgstappen. Voor dit plan is het visitatierapport als onderlegger gebruikt.

Kern

Dit verbeterplan hebben wij vormgegeven aan de hand van onze meerjarige werkagenda die als subtitel 'doorontwikkeling in 2024-2026' heeft. De werkagenda bestaat uit vijf pijlers:

- Strategie
- Versterken
- Organisatie (samenwerken)
- Integrale risico analyse
- Versterken van het VTH-stelsel.

Hieronder komen deze vijf pijlers terug en zijn er, naast cursief weergegeven de omschrijving van de pijler, per pijler de speerpunten opgenomen. Deze speerpunten, welke in eerste instantie zijn uitgewerkt voor 2024 en later ook worden uitgewerkt voor 2025 en 2026, raken aan de aanbevelingen die wij vanuit de visitatie meekregen. Om het verbeterplan volledig te maken zijn eerst de sterke punten en de aanbevelingen uit het visitatierapport opgenomen.

Sterke punten uit visitatierapport

1. Bestuur en deelnemers hebben vertrouwen in ODIJmond. De samenwerking is al 10 tot 20 jaar effectief gebleken. Het is belangrijk dat de deelnemers ook goed (nog beter) geïnformeerd zijn (worden).
2. ODIJmond richt zich op de toekomst en de uitdagingen die komen. Ze deelt haar kennis, gelooft in voortduren leren en leert ook van anderen, vooral over digitalisering.
3. De medewerkers van ODIJmond zijn enthousiast, betrokken en tonen eigenaarschap. Ze zijn proactief en durven nieuwe dingen te proberen.
4. Het concept van zelforganisatie werkt goed voor ODIJmond. Voorbeelden tonen aan dat medewerkers eigenaarschap tonen, goed samenwerken en contact hebben met externe partners. De organisatie realiseert zich dat het concept zelforganisatie onderhoudt nodig heeft. Een evaluatie staat gepland.
5. ODIJmond krijgt een budget van deelnemers, waardoor ze flexibel kan reageren op prioriteiten en lokale ontwikkelingen. Ze sluit overeenkomsten af voor niet-basistaken en zoeken actief naar subsidies voor innovatie, wat wordt gewaardeerd door de deelnemers.
6. ODIJmond biedt een eigen opleiding voor nieuwe medewerkers. Dit maatwerk helpt nieuwe medewerkers om benodigde vaardigheden te leren. De zogenaamde 'Groeispuur' stimuleert medewerkers in hun ontwikkeling, op alle vlakken: inhoudelijk, bestuurlijk, persoonlijk, creatief en sportief. De visitatiecommissie waardeert hoe dit wordt aangepakt.

Aanbevelingen uit visitatierapport

1. ODIJmond krijgt geld van drie bronnen: de gemeenschappelijk regeling (GR), overeenkomsten voor verschillende periodes (2, 5 of 10 jaar) en subsidies. Om meer stabiliteit te krijgen, wil ze taken die nu niet onder de GR vallen, daaraan toevoegen. De financiële rapportage moet beter bij de deelnemers; nu is het niet duidelijk welke financiële risico's er zijn in deze overeenkomsten en projecten. Dit kan indirect alle deelnemers beïnvloeden, niet alleen degene die de overeenkomst heeft.
2. ODIJmond heeft duidelijke richtlijnen en prioriteiten die zijn vastgelegd in het vierjarig beleidskader VTH-milieu. Elke gemeente en de provincie behoudt zijn eigen zeggenschap. Er is veel ruimte voor lokaal maatwerk in de uitvoering. Dit kan een gelijk speelveld (level playing field) onder druk zetten.
3. De doelen en prestaties zoals die zijn vastgelegd in het beleidskader VTH-milieu zijn niet terug te vinden in de rapportages of het jaarverslag. De visitatiecommissie vindt dat deze beschrijvingen meetbare doelen (SMART) moeten hebben voor evaluatie en controle.
4. ODIJmond werkt nauw samen met de deelnemende gemeenten, soms zo dichtbij dat de onafhankelijkheid in het gedrang komt.
5. Gemeenten zijn bezig met het professionaliseren van hun opdrachtgeverschap, wat kan leiden tot veranderingen in rollen taken, inclusief het terugnemen van bepaalde verantwoordelijkheden. Bijvoorbeeld op het gebied van duurzaamheid bij bedrijven en energie. Gemeenten kunnen met subsidiegelden dan meer eigen inzet plegen.
6. De discussie over robuustheid in het landelijke IBP-programma is belangrijk voor ODIJmond, maar haar visie daarop verschilt van de huidige discussie over robuustheid in het landelijke programma.
7. ODIJmond loopt achter met het vernieuwen van vergunningen vanwege beperkte capaciteit. Alleen de belangrijkste vernieuwingen worden aangepakt en de visitatiecommissie heeft nog geen plannen aangetrokken om deze situatie te verbeteren in de toekomst.

Vervolgstappen naar aanleiding van het visitatierapport



Strategie

ODIJmond werkt met een vijfjaar strategie. Met deze strategie geven we onze koers aan voor de midden-lange termijn richting onze deelnemers, stakeholders en de interne organisatie.

- Besluitvorming van het actualiseren van de GR voor de mandaatbesluiten Omgevingswet en de technische wijziging voor de WGR.
- Programma actualiseren GR, dienstverleningsovereenkomsten (DVO's) en financieringsstructuur.
- Inrichten van een ambtelijke overlegstructuur tussen de organisatie en haar deelnemers.
- Actualiseren van de uitvoering- en handhavingsstrategie van ODIJmond.
- Scenario's ontwikkelen voor het maken van toekomstige keuzes door het bestuur.

Versterken

De organisatie staat voor opgaven. De organisatie is de afgelopen periode gegroeid maar de organisatie is niet op alle onderdelen mee ontwikkeld. Onder versterken zijn de onderdelen opgenomen die versterkt moeten worden om de organisatie in control te krijgen en toekomstbestendig te maken.

- Her-prioriteren van de beschikbare toezichtcapaciteit naar de bedrijven met een hoger risico om omgevingsveiligheid.
- Het terugbrengen van kwantitatieve verantwoording in de bestuursrapportage.
- Implementeren van de BIO2-richtlijn.
- In praktische zin voldoen aan de Wet open overheid (Woo).
- De capaciteit van het team P&O wordt formatief en kwalitatief op orde gebracht. Ook wordt geïnvesteerd op werving en selectie, strategische personeelsplanning en een aanpak opgesteld.
- Project voor het actualiseren van het inrichtingen (bedrijven) bestand.
- Apart programma datakwaliteit opzetten.

Organisatie (samenwerken)

ODIJmond werkt op de principes van zelforganisatie. Om een effectieve organisatie te blijven moet een organisatievorm onderhouden en doorontwikkeld worden. Structuur volgt strategie, de opgaven staan centraal.

- Er worden, door een externe partij, gesprekken gevoerd met alle cirkels om het zelforganiserend werken te optimaliseren.
- Centrale sturing: 'sturen op de WAT'.
- Management- en staftaken voldoende borgen in de organisatie.
- Plan ontwikkelen hoe de organisatie qua managementtaken in control kan worden gebracht binnen de beschikbare middelen.

Integrale risicoanalyse

ODIJmond wil gaan werken met een integrale risicoanalyse. Dit is een wens vanuit haar bestuur maar wordt ook verwacht vanuit landelijke richtlijnen waaraan wij voldoen of in de toekomst aan willen gaan voldoen.

- Opstellen van een risicoanalyse als onderdeel van de BIO2 en NIS2.
- Start maken met een format en inventarisatie van de belangrijkste risico's voor ODIJmond.

Versterken van het VTH-stelsel

In Nederland willen we het VTH-stelsel naar de toekomst toe versterken. Ook willen we zorgen dat het stelsel klaar is voor de toekomstige opgaven. Voor de komende jaren heeft het interbestuurlijk programma (IBP) hier middels criteria richting aan gegeven.

- Actualiseren van de samenwerkingsagenda tussen de vier OD's in provincie Noord-Holland.
- Participeren in klankbordgroep van pijler 1 (IBP) waar het gaat over een landelijke normfinanciering voor omgevingsdiensten.
- Gezamenlijk, met 4 OD's, op inhoud verkennen waar het samenwerkingspotentieel zit.
- Door ontwikkelen ODNL op governance, financiering van het bureau en de gezamenlijke ODNL-academie.
- Sluiten van de Big-8.
- Bestuurlijk ambitie niveau ten aanzien van strategische samenwerking concretiseren.

Conclusie

Uit bovenstaande blijkt waar ODIJmond in 2024 de focus op heeft en waar dit de aanbevelingen uit het visitatierapport raakt. Ook levert dit input op voor de speerpunten die we voor 2025 opstellen. Bij het opstellen van die speerpunten wordt er ook weer gekeken naar de aanbevelingen uit het rapport en hoe deze te verbeteren. Op die manier loopt dit verbeterplan naar aanleiding van de visitatie mee in de cyclus van onze meerjarige werkagenda.