

Deregulering en cultuur

Samenwerking
Regiegroep Regeldruk
Binnenlandse Zaken
Vereniging Nederlandse Gemeenten
Vernieuwing Toezicht
Wending

Minder regels, meer service

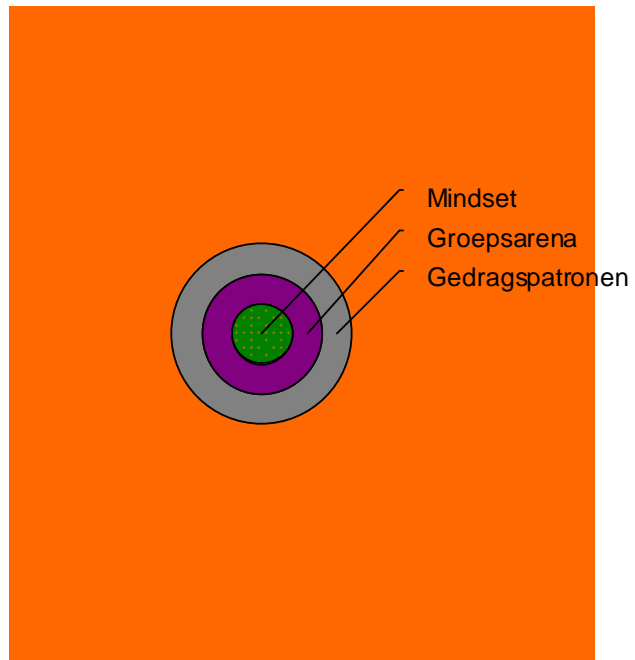
Deregulering en merkbare resultaten

- Bestuursakkoord 2007
- Verbeteren dienstverlening, verminderen regeldruk burgers/bedrijfsleven
- Merkbare resultaten
- Gemeenten: cultuurbelemmeringen eigen organisatie

Minder regels, meer service

Cultuur als belemmering

- Twee workshops 2008: 45 deelnemers
- Belangrijkste belemmeringen:
 - Dereguleren: wezenlijk anders denken en doen
 - Vertrouwen ipv wantrouwen



Minder regels, meer service

Inventarisatie

- Overheid: 100% rechtmatigheid (uitsluiten risico's, regels hebben een functie)
- Aantasting eigen professionaliteit
- Ingesleten gedrag, nieuwe oplossingen ontstaan niet zomaar
- Verschillende signalen (leidinggeven, politiek, mn rond incidenten)
- Grootste ergernis bedrijven: niet integraal handhaven

Minder regels, meer service

Wensen gemeenten

- Leertraject: wat werkt
- Workshops: gezamenlijke aanpak
- Praktische menukaart: interventies

- Randvoorwaarden: praktisch en concreet.

Minder regels, meer service

Kern aanpak

- Praktijkleren: doen, reflecteren, leren
- Best practises: wat werkt, zichtbare resultaten

- 5 koplopers: staan model voor gemeenten
- 5 verschillende wensen, knelpunten
- 5 aanpakken, ervaringen

Minder regels, meer service

Aanpak per koploper

- Wensen (WABO, verbeteren dienstverlening etc.)
- Interviews: barrières, casuïstiek
- 2 workshops: van barrière naar aanpak
- Actieplan, besluitvorming

- Resultaten:
 - praktijkvoorbeelden
 - ambassadeurs
 - Afwegingskader, instrumenten, communicatie



Minder regels, meer service

Zoetermeer

Dienstverlenende cultuur, doorvertaling...

- Interviews: barrières
- Urgentie: gaat best goed
- Omslag van groei naar kwaliteit
- Wat betekent het voor mijn werk
- Verkokering tussen afdelingen

- 2 workshops leidinggevende: herkenning prioriteiten en interventies
- Resultaat: menukaart

Minder regels, meer service

Wat leert de aanpak

- Barrières: zicht nodig op 'waarom'
- Gezamenlijk beeld/aanpak
- Rol leidinggevenden/bestuurders: vb gedrag
- Medewerkers: doorvertaling naar eigen werk, dilemma's
- Interventies: dicht bij huis, werkproces, starten morgen, kleine stappen, bijsturen

Minder regels, meer service

Opstart duurt langer dan verwacht

Redenen moeizame start:

- Positie projectleider
- Top van organisatie niet betrokken
- ?



Minder regels, meer service

Cultuurontwikkeling

Cultuurontwikkeling: gezamenlijke leersstrategie, praktijkleren

Begint en eindigt met gedrag/oplossingen

Praten leidt niet tot doen

Reflecteren, doen, leren, bijstellen

Leidinggevenden/bestuurders: gaan voorop, vb gedrag

Interventies: proportioneel

Medewerkers: doorvertaling eigen werk, dilemma's, in teamverband

Minder regels, meer service