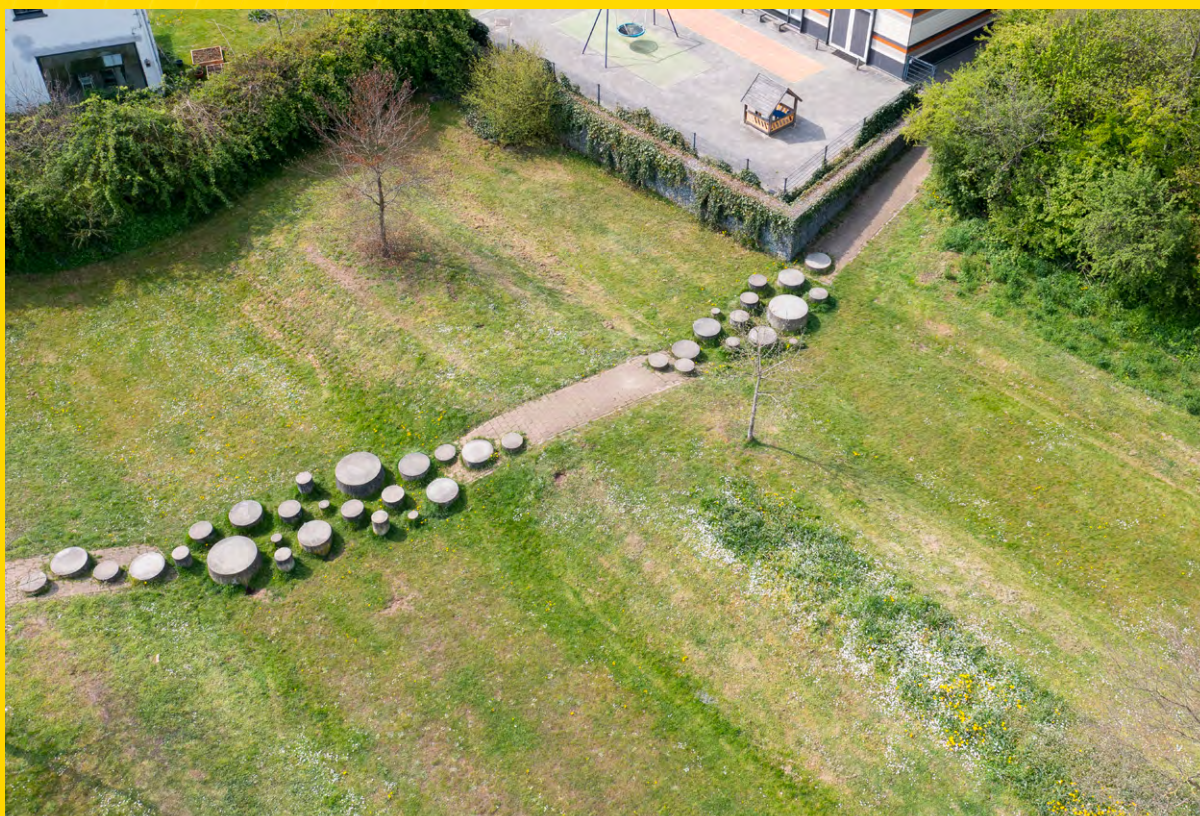


VOORTGANGSRAPPORTAGE DPRA

OP BASIS VAN GESPREKKEN MET DE DPRA WERKREGIO'S



mei 2021

INHOUDSOPGAVE

1. Over deze terugkoppeling	03
2. Dit zien we overkoepelend	05
3. De uitkomsten in relatie tot de ambities	07
Kwetsbaarheid in beeld brengen	07
Risicodialog voeren en strategie opstellen	08
Uitvoeringsagenda opstellen	08
Meekoppelkansen benutten, reguleren en borgen	08
4. De boodschap van de DPRA werkregio's	10
5. Slagingsfactoren	14
6. Slotwoord	17

1. OVER DEZE TERUGKOPPELING

Het was een ander jaar, dat 2020. Het had een jaar moeten worden waarin veel ambities van het Deltaplan Ruimtelijke Adaptatie bij elkaar kwamen en we allemaal flinke stappen zouden zetten. Maar dat liep anders. Als Samen Klimaatbestendig hebben we doorlopend contact met regiotrekkers. Zo ook vorig jaar april, een maand nadat Covid-19 de dagelijkse werkelijkheid overnam. We spraken veel van jullie en vroegen: 'Hoe gaat het? Wat doet deze periode met je proces? Kom je er verder mee? Waar loopt het vast?' Het waren fijne, aanvullende gesprekken waarin duidelijk werd dat het niet vanzelfsprekend is dat alles maar gewoon *going concern* gaat.

Dit jaar heeft het landelijke DPRA-team besloten om de voortgangsrapportage op een andere manier in te richten. Samen Klimaatbestendig heeft de opdracht gekregen om de regio's te bevragen op de voortgang tijdens het afgelopen jaar. De community managers decentrale overheden van Samen Klimaatbestendig gingen op gesprek bij vele regio's met een vragenlijst van het DPRA, gericht op de zeven ambities van het Deltaprogramma. Vanuit Samen Klimaatbestendig wilden wij daarnaast graag weten wat in algemenere zin de uitdagingen en wensen zijn. De hoofdlijn van deze talrijke, boeiende, openhartige gesprekken hebben we gebundeld in deze 'Voortgangsrapportage 2.0'.

In dit document koppelen we jullie het algemene deel over de ambities kort terug. Veel is straks terug te vinden in de officiële rapportage die als bijlage wordt toegevoegd bij het Deltaplan '22.

Deze terugkoppeling gaat vooral over de laatste twee open vragen die we aan alle geïnterviewden stelden:

- Waar loopt klimaatadaptatie bij jullie tegen de grenzen aan?
- Waar zou het DPRA meer oog voor moeten hebben?

Uit alle gesprekken maakten we een bundeling van de opmerkingen en vragen die op elkaar lijken en nauw verband houden met elkaar. Het is een kleurrijke samenvatting geworden die we graag met jullie delen.

Bij Samen Klimaatbestendig kennen we veel mensen, maar we kennen lang niet iedereen die met klimaatadaptatie bezig is in werkregio's en bij verschillende organisaties. We vragen ons netwerk (voornamelijk via de trekkers van de werkregio's) dit document dan ook verder te verspreiden onder betrokkenen bij provincies, waterschappen, gemeenten en andere relevante partners.

Met wie we spraken

We spraken vooral met werkregiotrekkers. Dat zijn vaak gedelegeerden vanuit gemeenten. Ook een aantal waterschappen of provincies vervullen de trekkersrol, al is dat wel een minderheid. De uitnodiging was open. Tijdens een aantal gesprekken waren ook collega-gemeenten, collega's van een waterschap of de provincie aanwezig. In dit document praten we daarom over 'decentrale overheden', waarin de focus met name ligt op de gemeentelijke organisatie.

We kozen in overleg met het DPRA team om driekwart van alle werkregio's in het eerste kwartaal van 2021 te interviewen. Dat probeerden we zo landsdekkend en zo representatief mogelijk te doen. Van noord naar zuid, van stedelijk naar landelijk, van zand naar veen naar klei en van heuvelland naar diepe polder.

Deze interviewronde viel samen met een aantal andere resultaten rondom het werken aan klimaatadaptatie in Nederland. Zo kwamen ook de resultaten uit van het ondersteuningsprogramma van de VNG (*Waar is het bos achter de bomen?*) en de kwalitatieve analyse van Stichtings CAS (Rapport: *Aanpak klimaatadaptatie door gemeenten*). We zien overeenkomsten tussen onze interviewronde en deze analyses.

2. DIT ZIEN WE OVERKOEPELEND

We haalden veel informatie op uit de interviews. Straks gaan we in op wat jullie teruggaven over de ambities, de hobbels die jullie ervaren en jullie boodschap. Maar eerst staan we even stil bij een aantal hoofdlijnen.

Niet meer het onbekende thema in de organisatie

Als we kijken naar de relatief korte periode waarin we werken aan klimaatadaptatie, met het DPRA als kapstok, dan concluderen we dat we landelijk heel aardig uit de startblokken zijn gekomen. De ambities zijn bij iedereen bekend en ook op de bestuurlijke tafels zien we het onderwerp terug. Klimaatadaptatie is niet meer het onbekende thema in de organisatie, waar dat een aantal jaren geleden op veel plekken nog wel het geval was.

Verschillende hobbels

Dat het thema overal rondzingt wil nog niet zeggen dat het overal ook lekker gaat. Klimaatadaptatie loopt steeds vaker tegen grenzen aan en kent meerdere hobbels waar decentrale overheden overheen moeten. Welke hobbels dat zijn en hoe hoog ze zijn is heel verschillend per regio en organisatie. En binnen de regio's zijn er bestuurlijke, ambtelijke, natuurlijke, economische of culturele verschillen. Ook zijn er verschillen in tempo. Het maakt veel uit hoe klimaatadaptatie leeft binnen een regio of organisatie. Is er bestuurlijk en ambtelijk enthousiasme en capaciteit of wordt het beschouwd als een 'moetje' van het Rijk, dat niet past in de financiële en personele middelen? In alle windstreken zien we regio's en organisaties die voorop lopen. Maar ook dat bij enkele organisaties en regio's het proces moeizaam gaat en het tempo trager is.

Van project naar proces

Klimaatadaptatie staat momenteel op een belangrijk kantelpunt voor veel regio's. Waar we het eerder nog als 'klus' zagen en voornamelijk projectmatig oppakten, zien we nu een groeiende behoefte bij de decentrale overheden om naar een meer procesmatige aanpak te gaan. Dat klimaatadaptatie projectmatig wordt aangepakt is helemaal niet zo vreemd natuurlijk. Klimaatadaptatie werd vanaf de start in 2017 voornamelijk geadopteerd door de water- en rioleringsmensen in organisaties. Veel werkregio's werden geboren uit samenwerkingen in de afvalwaterketen, waar diezelfde specialisten zitting in hadden. Het is de wereld van doeners die gedegen werken aan projecten met een kop en een staart. De eerste 2 ambities (de stresstesten en later ook de opzet van de dialogen) pasten prima in die wereld.

Inmiddels begint overal te landen dat het DPRA geen project, maar een proces is. Dit wordt steeds duidelijker bij de risicodialogen en de uitvoeringsprogramma's. Het vraagt om relatiebeheer, vergezichten, strategische slagkracht en interdisciplinair werken. Dit takenpakket is alleen niet direct de thuisbasis van de 'doener' en daardoor lastiger uit te voeren. Bij een aantal werkregio's constateren we de verschuiving al doordat ze klimaatadaptatie meer als een programma zien. De achtergronden en competenties van interne (klimaat)werkgroepen groeien en daarmee ook de aandacht voor een brede verantwoordelijkheid.

'Eigenlijk hobbelen alle DPRA ambities overal en continu door elkaar. We schaken regelmatig op alle borden tegelijk.' Werkregiotrekker

De projectmatige aanpak is niet fout. De 'doeners' moeten dat ook vooral blijven doen. Naast projecten moet ook aandacht zijn voor visie en strategie, bewustwording bij partners en bewoners, afspraken met partners, borging in processen en vastleggen in standaarden. In de nieuwe fase moet de focus (naast de nodige uitvoering) meer komen te liggen op gedegen relatiebeheer, faciliteren, strategisch meedenken- en schrijven.

Grote verschillen in aanpak en rolopvatting

We zien dat er over het hele land een groot verschil bestaat in hoe gemeenten, waterschappen en provincies hun rol in klimaatadaptatie invullen. Het zwaartepunt van klimaatadaptatie ligt overwegend bij de gemeenten. Veelal vraagt het onderwerp bij hen, in verhouding, de grootste inzet. Met name provincies pakken hun rol sterk verschillend op. Waar de ene provincie veel actie onderneemt, ondersteunt en faciliteert, voert de andere provincie meer autonoom de eigen taken uit. Dit verschil in aanpak en rolopvatting zien we ook bij de waterschappen terug.

3. DE UITKOMSTEN IN RELATIE TOT DE AMBITIES

In de bijlage van het Deltaplan 2022, gelanceerd op Prinsjesdag, wordt uitgebreid ingegaan op de voortgang van de ambities. Wij noemen hieronder kort en bondig welke gemene delers we ophaalden uit de interviews, gekoppeld aan de voor nu belangrijke ambities.



FIG. 1
7 ambities voor een waterrobuuste en klimaatbestendige inrichting van Nederland



Kwetsbaarheid in beeld brengen

Bijna alle gemeenten en waterschappen hebben voor hun hele grondgebied een stresstest uitgevoerd voor de vier klimaatdreigingen. Wateroverlast is vaak de meest voorkomende en de belangrijkste voor de regio's. Stresstesten voor droogte en hitte zijn veel, maar niet overal uitgevoerd. Stresstesten voor overstromingen zien we terug in de gebieden die het aangaat. In het afgelopen jaar vond op enkele plekken een verdieping van de stresstesten plaats of zijn extra thema's toegevoegd, bijvoorbeeld voor erfgoed, groen, bodemdaling, landschap, verzilting of een groene daken kansenkaart. De meeste stresstesten zijn (online) beschikbaar en regionaal bekend bij meerdere partners en inwoners.



Risicodialoog voeren en strategie opstellen

In een groot deel van de regio's zijn de dialogen gestart, zij het wel in een breed en uiteenlopend scala aan vormen. Dé risicodialoog bestaat niet, zo blijkt wederom. Voor de één is het gewoon een goed gesprek waarin kan worden doorgedacht over 'wat als'. Voor de ander is het een uitgewerkte dialogenreeks waarin alles met iedereen behandeld en besproken wordt. Welke vorm dan ook, het is voor de meeste partijen vooral een goede vorm van kennismaking met (externe) partijen en afdelingen van de eigen organisatie die ze nog niet goed kenden. Daarnaast is het vooral delen van kennis en zorgen voor een bredere bewustwording van het thema klimaatadaptatie. Wel zijn er zorgen over het vervolg en de continuïteit van het proces. Dit stukje relatiebeheer (of het gebrek daaraan) wordt als belangrijk aandachtspunt gezien.

Waar de woningcorporaties en GGD-en als stakeholder hun input leveren aan de dialogen is dat voor sectoren als de gezondheidszorg en het sociale domein lastiger. De taal en focus van deze stakeholders is anders en daarmee moeilijk verenigbaar met de behoeften vanuit klimaatadaptatie. Ook zien we dat grotere stakeholders, zoals netbeheerders, natuur- en terreinbeherende organisaties, enz. zich snel overvraagd voelen. Zeker als de dialoog per gemeente apart wordt opgepakt. Dit vertaalt zich in afwezigheid en voelt als een onvolledig proces.



Uitvoeringsagenda opstellen

Ook bij de uitvoeringsagenda's zien we een grote diversiteit. Waar in de ene regio elke gemeente een apart plan gaat maken, doen gemeenten in de andere regio dat gezamenlijk. Soms krijgt het vorm binnen een nieuw GRP, maar vaak zit de materie verweven in andere bestaande of te ontwikkelen plannen, zoals de omgevingsvisie, beheerplannen of programma's van eisen. De meeste werkregio's verwachten dit jaar een uitvoeringsagenda vast te stellen. Een aantal regio's gebruikt de uitvoeringsagenda om een aanvraag te doen voor de *Impulsregeling Klimaatadaptatie*. Hiermee is de impulsregeling een stimulans gebleken. Andere regio's leggen de projecten minder concreet vast, maar beschrijven welke activiteiten nodig zijn om klimaatadaptatie te borgen in organisaties en hoe het bewustzijn bij bewoners en partners te vergroten is.



Meekoppelkansen benutten, reguleren en borgen

Wat betreft het benutten van meekoppelkansen horen we overal terug dat 'werk met werk' maken natuurlijk niet nieuw is. Wel merken we dat de wens er vaak is, maar dat meekoppelen niet altijd slaagt. Een vaak genoemde hobbel voor werkzaamheden in de openbare ruimte is de drukte in de ondergrond. Klimaatadaptatie en andere (transitie) opgaven blijken elkaar dus niet vanzelfsprekend te versterken. Ze werken helaas af en toe ook tegengesteld en vertragend. Soms heeft het ook gewoon met het gebrek aan kennis, capaciteit en/of geld te maken.

Bij gebiedsontwikkelingen of binnenstedelijke herstructurering zijn er voor de wateraspecten vaak beleidsregels en kaders voor het omgaan met hemelwater. Maar de instrumenten voor de andere klimaatthema's (droogte en hitte) ontbreken grotendeels. Bij gebiedsontwikkelingen is de watertoetsprocedure meestal het enige instrument. Hierin wordt het kwantitatieve aspect bij veel neerslag geregeld, maar dit is meestal niet gekoppeld aan droogte. Bij binnenstedelijke herstructurering lukt het incidenteel om een water- en klimaatopgave mee te koppelen. Er is terughoudendheid om 'dwingende instrumenten' toe te passen. Vaak vanuit de angst dat ontwikkelaars wegblijven door de 'hoge eisen' en/of dat de grondopbrengst minder is.

'Zolang interne projectleiders en de projectontwikkelaars geen vakje "DPRA klimaatadaptatie" hebben om aan te vinken, komt er van klimaatadaptatie weinig tot niets terecht.' Regiotrekker

Ruimtelijke adaptatie is nog niet overal helemaal geborgd. Vaak zijn er in een werkregio één of een paar voorlopende gemeenten waar klimaatadaptatie in omgevingsbeleid is verankerd. Veel werkregio's noemen klimaatadaptatie wel in omgevingsvisies, maar dan nog wel op een vrij abstracte manier.

Bij een aantal gemeenten, in verschillende regio's, ontbreekt de slagkracht om reguleren en borgen binnen de organisatie zelf vorm te geven. Landelijke bouwstenen zoals de *Handreiking decentrale regelgeving klimaatadaptief bouwen en inrichten* helpen, maar we krijgen terug dat ze niet goed vertaald kunnen worden naar de implementatie als de capaciteit en verdere interne bewustwording ontbreekt.

Voor de nieuwere thema's hitte en droogte bestaat behoefte aan meetbare indicatoren en nationale of regionale kaders waarmee men kan toetsen of de huidige waarde acceptabel is. Ook is de verantwoordelijkheid over thema's zoals hitte en droogte vaak niet duidelijk binnen een organisatie of werkregio. Met name hitte is een aspect wat sterk gerelateerd is aan het individu en gedrag. Dit vraagt een hele andere aanpak dan de andere, meer fysiek georiënteerde klimaateffecten. Landelijke richtlijnen en standaarden worden dan ook regelmatig als collectieve wens uitgesproken.

4. DE BOODSCHAP VAN DE DPRA WERKREGIO'S

Waar loopt klimaatadaptatie bij jullie tegen de grenzen aan en waar zou het DPRA meer oog voor moeten hebben? We stelden deze vragen aan alle regio's. Vaak werd het even stil en zakte onze gesprekspartner peinzend achterover in de stoel. Het zijn namelijk vragen die niet zo makkelijk te beantwoorden bleken. Maar we kregen waardevolle antwoorden. Uitgebreid en voor elke regio weer net even anders. Toch lijken de antwoorden op veel vlakken op elkaar. We deelden ze in op de meest voorkomende onderwerpen. Hieronder vertellen we waar het schuurt en waar de 'hobbels' zitten.

Mensenwerk

We benoemden eerder dat veel regio's merken dat het DPRA een andere fase ingaat. Er is een groeiende behoefte aan procesmatig- en cyclisch werken. Het vraagt andere competenties dan projectmatig en technocratisch werk. Omdat klimaatadaptatie van iedereen moet worden, is relatiebeheer in dit stadium een belangrijk onderdeel. Goed relatiebeheer ontbreekt op veel plaatsen nog, krijgen we terug. Om het thema te agenderen op andere plekken dan de waterwereld is het nodig om te verleiden en om de juiste voedingsbodem te faciliteren. De factor 'mens', maar ook het type mens hierin is heel belangrijk. In veel gemeenten/regio's zijn mensen die deze competenties bezitten niet vanzelfsprekend aangesloten. Het betekent dat *klimaatwerkers* die werken vanuit de inhoud moeite hebben om de eigen organisatie en externen mee te krijgen, mede omdat ze onderdelen oppakken waar meestal minder hun competenties en passie liggen.



Strategische slagkracht

Datzelfde geldt voor de strategische slagkracht in organisaties. Als we klimaatadaptatie niet meer als een serie van projecten beschouwen, maar als een proces dat zich over meerdere decennia moet gaan uitstrekken, dan is daar een gedegen strategische aanpak voor nodig. Als in werkgroepen kennis van een langjarige implementatie en visievorming ontbreekt, dan blijft klimaatadaptatie een onderwerp dat veelal wordt 'weggedrukt' door andere thema's.

'Als we klimaatadaptatie als proces willen verankeren, dan moet dat ook een vaste functie worden in de organisatie. Iemand die zich volledig kan richten op dit thema en de juiste schil om zich heen kan verzamelen. Je doet het er niet ff bij.'

Gemeentelijke trekker

Capaciteit

'Klimaatbestendig en waterrobuust maken deel uit van het dagelijks en strategisch handelen.' Zo schrijft het DPRA. Het zal ingebed moeten worden in de dagelijkse werkzaamheden van alle disciplines die een organisatie rijk is. Voor de een betekent dat heel weinig, voor de ander juist heel veel. Maar dat gaat niet vanzelf. Een medewerker of een klein team dat zich volledig kan richten op klimaatadaptatie wordt als zeer wenselijk en waardevol gezien. We krijgen echter terug dat bij veel organisaties er simpelweg te weinig of geen capaciteit is voor klimaatadaptatie. Het management en de directie zien klimaatadaptatie vaak als een 'plusje' op de huidige werkzaamheden van een bepaald persoon. Deze houding heeft vaak een relatie met bijvoorbeeld financiën, organisatiecultuur en urgentie. De mensen die aan klimaatadaptatie werken, zijn soms ook op andere vakgebieden actief. Vooral in kleinere gemeenten is dat het geval. Ook krijgen we terug dat mensen er héél graag mee aan de slag willen, maar niet de ruimte nemen of krijgen van het management of bestuur omdat er andere opgaven zijn die voorrang krijgen. Door een beperkte capaciteit ligt klimaatadaptatie bij een klein deel van de organisatie. De betreffende personen geven aan dat het moeilijk lukt om het onderwerp goed op de kaart te zetten (zie bovenstaand stukje over strategische slagkracht). Ook het ontwikkelen van (ruimtelijke) instrumenten blijft uit. Door het ontbreken van standaardisatie kost het ook extra inzet om klimaatadaptatie bij een initiatief mee te nemen.

Financiële middelen

Gemeenten staan op alle fronten onder druk. Het sociaal domein, waaronder de jeugdzorg wordt veel genoemd als sector waar nu het meeste geld naartoe gaat. Natuurlijk speelt er nog steeds de Covid-19-pandemie, de bouwopgave en ook de energietransitie gaat onverminderd door. Klimaatadaptatie wordt nog te vaak gezien als een optie die je (bij tegenvallende financiële situaties) kan schrappen uit je plannen, zo laten we ons vertellen. Hier zien we een duidelijke relatie met de doorwerking van het thema bij collega's, het mensenwerk. Hoe meer collega's doordrongen zijn van het feit dat het roer om moet vanaf de start, hoe makkelijker het proces zal zijn om de juiste middelen en urgentie te krijgen, zo is de gedachte. Nog teveel wordt in hokjes gedacht waar iedere vakgenoot op zijn eigen 'schatkistje' zit.

De impuls gelden van het Rijk helpen regio's versnellen, maar er zijn zorgen over de langere termijn waarin klimaatadaptatie nog geen standaard en verankerd onderdeel is van de begroting van plannen.

'Ik hoor wat jullie zeggen. En begrijp me goed, ik vind dit heel erg belangrijk. Maar ik kan dit niet bemensen en waarschijnlijk ook niet betalen. Ik ga het niet doen.'

Wethouder kleine gemeente in een regionaal bestuurlijk overleg

Bestuurcycli van vier jaar

De vierjarige termijn van een gemeenteraad en van een bestuur/college werd vaak als onderwerp aangehaald. Als we klimaatadaptatie en het DPRA als een traject zien van de lange adem, met een relatief vergezicht met 2050 als focuspunt, dan zit de korte termijn gedachte en het handelingsperspectief van besturen en raden een gestage vooruitgang in de weg. Uit de meeste gesprekken waarin dit wordt genoemd, horen we dat colleges en raden te veel bezig zijn met de dagelijkse praktijk en korte termijn problematiek. Natuurlijk zijn die ook belangrijk, maar klimaatadaptatie is (net als thema's rondom duurzaamheid) iets dat verantwoordelijkheid en continuïteit voor de langere termijn vraagt. Een heldere bestuurlijke richting voor de komende decennia is van belang, waarbij een beperkte vierjaarlijkse bijsturing prima is. We zien terug dat de strategische slagkracht en de capaciteit in organisaties en/of regio's vaak beperkt aanwezig is. Het omgaan met of het doorbreken van de vierjaarlijkse onzekerheid wordt als een uitdaging ervaren.

Verantwoordelijkheid

Van wie is klimaatadaptatie? Wie is nou waar precies voor verantwoordelijk?

Die vragen werden ons in de gespreksronde, maar ook daarvoor al gesteld.

Zowel binnen als buiten organisaties is het niet altijd duidelijk wie welke rol heeft en pakt. Er zijn geen harde eisen of doelen aan klimaatadaptatie gesteld, zoals bij de energietransitie. De antwoorden laten zien dat de vraag over verantwoordelijkheid tussen overheden (gemeente, waterschap en provincie) soms nog erg lastig is.

Met name in het landelijke gebied is het onduidelijk hoe om te gaan met individuele korte termijn wensen en integrale lange termijn ambities. Vaak is het onduidelijk of overheden, mede ingegeven vanuit andere opgaven en ambities, onderling eenzelfde beeld hebben. De vraag is ook hoe overheden vanuit klimaatadaptatie een stempel kunnen drukken of het initiatief nemen in gebiedsprocessen.

Daarnaast is de relatie met andere samenwerkingsverbanden niet altijd helder. Zo zijn er metropoolregio's, gebiedsoverleggen, RES'sen, RAS'sen, regionale investeringszones, natuurnetwerken, diverse gemeentelijke netwerken enz. In veel van die verbanden heeft klimaatadaptatie een rol of zou daarin op z'n minst een rol moeten krijgen.

Maar waar ben je van en hoe zorg je voor de juiste inbreng en continuïteit?

Dat is een terugkerende vraag waar nog veel ruimte is om keuzes te maken.

Hitte en gezondheid

In de eerste jaren van het DPRA werd vooral gekeken naar water en wateroverlast.

Dat kwam omdat in die periode heftige buien ons land teisterden en omdat de meeste werkregio's ontstonden uit de samenwerking in de afvalwaterketen. De wereld van de doeners en techneuten, zoals we al beschreven. Bij die overlast werd vooral gekeken naar technische oplossingen ter voorkoming van wateroverlast in de fysieke openbare ruimte.

Maar door de droge en hete zomers van de afgelopen drie jaar traden hitte en gezondheid steeds meer naar voren. Logischerwijs zou de (inrichting van de) openbare ruimte en de communicatiestrategie gekoppeld moeten worden met het sociale domein en het thema gezondheid binnen de organisatie. Maar dat is lastig, zo blijkt uit onze gesprekken. De koppeling tussen 'fysiek en sociaal' is allerm minst vanzelfsprekend.

Ook de koppeling tussen 'harde' fysieke maatregelen en 'zachte' gedragsbeïnvloeding is lastig. Er worden twee verschillende talen gesproken en men weet elkaar nog niet zo goed te vinden. Het sociale domein werkt veel meer met 'hitte-protocollen', die bij bepaalde situaties van kracht worden en heeft minder oog voor duurzame fysieke maatregelen in de buitenruimte of op gebouwniveau. Anders dan bij de 'waterthema's' is de insteek veelal gevolgbepending in plaats van kansbepending. De uitdaging voor de komende jaren is om het fysieke en sociale domein dichterbij elkaar te brengen en om samen zowel reactief maar vooral ook proactief op te treden.

5. SLAGINGSFACTOREN

Er zijn dus uitdagingen in veel regio's en gemeenten. En die uitdagingen zijn serieus. Aan de andere kant zijn er ook genoeg plekken waar klimaatadaptatie in organisaties en regio's al een vlucht heeft genomen. Maar waarom gaat dat daar nou zo goed? Welke factoren zorgen ervoor dat het daar slaagt? Ze houden direct verband met de bovenstaande 'hobbels'. Je leest het hieronder.



De interne organisatie: 'vooral enthousiasme, capaciteit en ruimte'

Klimaatadaptatie is geen project maar een proces, zoveel was duidelijk. In organisaties waar dit uitgangspunt is geland, zien we klimaatadaptatie terug in de volle breedte van de organisatie. Dit is vaak het directe gevolg van de hoeveelheid aandacht die het thema krijgt. 'Enthousiasme' is hierbij een van de belangrijkste slagingsfactoren. Daarnaast is het ook van belang hoeveel mensen er aan klimaatadaptatie mogen werken. Dat is natuurlijk afhankelijk van de grootte van de organisatie, maar daar waar het goed loopt is vaak een interne trekker met een klein team verantwoordelijk voor klimaatadaptatie. Deze *klimaattrekker* zorgt voor de belangrijkste en meest relevante informatie vanuit het DPRA, de wetgeving en de partners. Binnen de organisatie ondersteunt een (parttime) team (*klimaatwerkers*) de trekker om deze informatie aan te laten stuiten bij andere werkvelden, transities en lopende processen. Hierin is de rol en de houding van het management en bestuur van groot belang. De kernkwaliteiten van de *klimaattrekker* zitten vooral in het proces, de verbinding en in de strategie en minder in water en/of techniek. Samen met de rest van het team krijgt de trekker de ruimte om zich volledig op dit onderwerp te storten. Het team is goed op de hoogte van de lokale context, kan de urgentie enthousiast overbrengen, krijgt energie van het bouwen aan netwerken en durft het management en het bestuur ongevraagd advies te geven.

Binnen zo'n klimaatadaptatie team zijn competenties op elkaar afgestemd en vooral aanvullend op elkaar. Er is een gezonde mix van specialisten, generalisten en strategen. Samen zorgen zij voor een goede balans tussen project en proces, dat toekomstbestendig is ingebed in zowel de korte- als langetermijnplannen van de organisatie.



Financiële middelen

Geld is belangrijk, ook bij klimaatadaptatie. Uit de gesprekken halen we dat klimaatadaptatie in projecten regelmatig wordt wegbezuinigd. De investering wordt als te duur gezien op de korte termijn. Bij organisaties waar klimaatadaptatie goed is verankerd, is vaak wel een budget beschikbaar voor extra investeringen. Hier zijn niet per se meer middelen beschikbaar, maar men is vooral creatiever met het inzetten van beschikbare budgetten. Bij sommige organisaties helpt het om risico's en kosten van klimaatgevolgen inzichtelijk te maken, gecombineerd met de korte- en lange termijn baten. In andere organisaties is er financieel meer mogelijk als klimaatadaptieve maatregelen meer vanuit vergroening en participatie onder de aandacht gebracht worden. Klimaatadaptieve oplossingen dienen in deze gevallen meerdere doelen en hebben vaak meerdere baten en investeringsgrondslagen. Wanneer alle beslissers en disciplines in een organisatie het urgentiebesef hebben en voorzien zijn van de juiste kennis, maken zij andere beslissingen. Om die belangrijke voedingsbodem te creëren is de juiste capaciteit aan mensen nodig, die met enthousiasme en bewegingsruimte aan de slag kunnen. Voor kleinere optimalisaties is er vaak op afdelingsniveau ruimte om middelen voor klimaatadaptatie te vinden. Bij grotere projecten, die significante investeringen vragen, wordt de haalbaarheid vergroot door het schrijven van integrale en organisatiebreed gedragen voorstellen. Door onderdelen te betrekken die andere bestuurders in hun portefeuille hebben, wordt het draagvlak bij het College groter.

In toenemende mate bereiken ons ook geluiden over de consequentie van klimaatadaptatie voor het beheer. Om de komende decennia voorzieningen goed te laten functioneren, zijn er financiële middelen nodig. Een belangrijke slagingsfactor is het in beeld brengen

van de beheer consequenties bij investeringsvoorstellen, in materieel, uren en/of kosten. Op deze manier krijgt dit een vaste plek in de jaarlijkse exploitatie en wordt klimaatadaptief beheren duurzamer en bestendiger.

Never waste...

A good crisis, zo luidt het gezegde. Als het extreem hard regent, langdurig heet is of erg droog dan gebeurt er van alles met je omgeving. Tijdens die momenten kan je gebruik maken van de gebeurtenissen door vast te leggen wat de effecten zijn en wat dit doet met de gebruikers. Organisaties die een extreme weergebeurtenis hebben gehad, grijpen dat moment aan om de urgentie te vergroten en beslissingen vast te laten stellen door het bestuur.

Ook lukt het bepaalde organisaties om signalen vanuit lokale stichtingen of belangenverenigingen aan te grijpen om klimaatadaptatie verder te brengen. De roep naar meer biodiversiteit en groen in de straat zijn hier de meest in het oog springende voorbeelden van. Geen 'reactie schrijven' waarom het nu eenmaal zo is, maar 'een vertaling maken' hoe – gezamenlijk met de lokale partners – een situatie verbeterd kan worden, werkt stimulerend voor partners én de eigen organisatie.



6. SLOTWOORD

Wij, de community managers decentrale overheden van Samen Klimaatbestendig, hebben deze gesprekken als zeer waardevol ervaren. Het waren vooral open en eerlijke gesprekken, waarin we van jullie de ruimte kregen om door te vragen. Daarvoor kunnen we jullie alleen maar heel erg bedanken!

We kunnen nooit helemaal volledig zijn, maar door de veelheid aan gesprekken en de overeenkomsten door het hele land hebben we de hoofdlijnen goed te pakken. We blijven graag met jullie in gesprek op deze mooie manier.

Als Samen Klimaatbestendig blijven we werkregio's ondersteunen waar dat gewenst is. Dat doen we door laagdrempelig en benaderbaar te zijn, het hele jaar door. Heb jij nog aanvullende vragen over de voortgangsrapportage of heb je suggesties hoe je dit in jouw regio een vervolg kan geven? Wij staan er open voor!

Nogmaals bedankt en hopelijk tot snel,

Community managers decentrale overheden:

- André Rodenburg (West Nederland), andre@samenklimaatbestendig.nl
- Irene Poortinga (Zuid Nederland), irene@samenklimaatbestendig.nl
- Thomas Klomp (Noord/Oost/Midden Nederland), thomas@samenklimaatbestendig.nl
- Maarten Verkerk (vanaf 1 april niet meer werkzaam bij Samen Klimaatbestendig)

Op onze [teampagina](#) lees je meer over ons en onze drijfveren!