

# Ontwikkelplan VTH

## - o.b.v. kwaliteitscriteria 2.3 -

### Omgevingsdienst Noord-Holland Noord



Opsteller Ontwikkelplan VTH: *De heer R.C. Kuenen*

Nulmeting uitgevoerd door: *Libereaux B.V.*

Input o.b.v. nulmeting door: *Mevrouw J. Hulst / De heer M. Brunninkhuis*

Input nulmeting bijgewerkt tot: *11 april 2024*

Oplevering door projectleider: *30 april 2024*

## Inhoud

1.	Managementsamenvatting .....	2
2.	Inleiding .....	3
2.1	Aanleiding traject Kwaliteitscriteria .....	3
2.2	Wat voorafging .....	3
2.3	Toelichting deskundigheidsgebieden .....	4
2.4	Toelichting competenties .....	6
2.5	Aanpak .....	6
3.	Uitkomsten van de nulmeting m.b.t. Robuustheid .....	8
4.	Uitkomsten van de nulmeting m.b.t. Deskundigheidsgebieden .....	9
4.1	Tabel: uitkomsten nulmeting .....	9
4.2	Toelichting conclusies .....	12
4.3	Stand van zaken - aantal medewerkers in de nulmeting KC 2.3 .....	12
4.4	Opleidingsbehoeften (Quick wins) .....	13
4.5	Slotconclusie resultaten nulmeting deskundigheidsgebieden .....	14
5.	Uitkomsten van de nulmeting m.b.t. Competenties .....	15
5.1	Toelichting benodigde competenties .....	15
5.2	Uitkomsten zelfevaluaties .....	15
5.3	Acties gerichte competentieontwikkeling .....	19
6	Prioriteringskeuzen MT .....	20
7	Halfjaarlijkse actualisaties .....	20
	Bijlage 1. Overzicht gewenste opleidingen o.b.v. huidige nulmeting .....	21
	Bijlage 2. Cursusoverzicht van de OD.NL Academie .....	24
	Bijlage 3. Competentieontwikkeling, o.b.v. DITKANIK.NU .....	26

## 1. Managementsamenvatting

Een professionele kwaliteit van de uitvoering van vergunningverlening, toezicht, handhaving, inclusief advisering en juridische aspecten (VTHA). Dat is wat de samenleving van de overheid verwacht. Voor een goede uitvoering van deze VTH-taken zijn landelijke kwaliteitseisen ontwikkeld. Met de vastgestelde VTH-kwaliteitscriteria zijn er afspraken gemaakt over de minimale kwaliteit van de uitvoerenden. De criteria geven aan welke capaciteit, kennis en ervaring tenminste in een organisatie aanwezig moet zijn om de VTH-taken goed uit te kunnen voeren; de zogenaamde 'robuustheid' van de organisatie. Voor de OD NHN was dit een aanleiding om de robuustheid van de organisatie ten opzichte van deze criteria goed in beeld te (laten) brengen.

Medewerkers van de OD NHN hebben tijdens de periode van begin februari 2024 tot 11 april aan dit traject gewerkt middels hun digitale e-portfolio's. Daarin hebben zij relevante activiteiten, werkervaring, opleiding en aanvullende kennis op één of meerdere deskundigheidsgebieden in kaart gebracht en onderbouwd met 'bewijsstukken', zoals diploma's en voorbeelden van producten die zij leveren. Deze bewijsstukken zijn door Libereaux getoetst aan de hand van (VRAAK-)criteria, om een zo valide mogelijk beeld te schetsen van de expertise binnen de OD NHN.

Nadat per individu expertise ten opzichte van hun deskundigheidsgebied(en) in beeld is gebracht, zijn analyses gemaakt van de robuustheid in expertise van de organisatie. Analyses zijn mogelijk middels het VTH-dashboard, waarin de gegevens op het gebied van deskundigheid en VTH-taken van alle medewerkers bijeen zijn gebracht en geborgd worden. De conclusies in deze rapportage zijn gebaseerd op analyses op data in dit dashboard. Op basis daarvan worden afspraken gemaakt omtrent ontwikkeling en opleidingen in de gesprekscyclus tussen medewerkers en leidinggevenden. Dit wordt dan opgenomen in een organisatiebreed Strategisch Opleidings(jaar)plan.

De robuustheid zegt alleen iets over of er voor elk kwaliteitscriterium twee medewerkers beschikbaar zijn die voldoen. OD NHN wil graag dat (uiteindelijk) alle medewerkers goed opgeleid zijn voor hun taken. Er zijn dus aanvullend opleidingen nodig. Zie paragraaf 4.4 voor die opleidingsbehoefte, of bijlage 2. De organisatie bepaalt hierin zelf waarop prioriteit gelegd wordt per team of vakspecialisme.

Diverse medewerkers zitten net onder de 75% norm, en enkele medewerkers hebben om nog onbekende reden hun profiel niet (voldoende) ingevuld. Met enige bijsturing zijn de resultaten bij de halfjaarlijkse herziening daarmee nog positiever. Ook met het dubbel uitvoeren van enkele functies (vast, inhuur of samenwerking) komt het volledig voldoen aan de robuustheid binnen handbereik.

## 2. Inleiding

Voor u ligt het Ontwikkelplan VTH voor de Omgevingsdienst Noord-Holland Noord (OD NHN), gericht op de nulmeting Kwaliteitscriteria 2.3. Aan Libereaux is gevraagd om de mate van robuustheid in expertise binnen de omgevingsdienst te onderzoeken. De uitkomsten hiervan zijn beschreven in deze rapportage.

### 2.1 Aanleiding traject Kwaliteitscriteria

De kwaliteitscriteria zijn bedoeld om de uitvoering van Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving (de VTH-taken) binnen het Omgevingsrecht te professionaliseren en de kwaliteit in de organisatie te borgen. De criteria gaan over proces en kritieke massa. Het voldoen aan de criteria zorgt ervoor dat het bevoegd gezag in staat is om de gewenste kwaliteit en continuïteit te leveren. De set maakt inzichtelijk welke kwaliteit van de VTH-taken door burgers, bedrijven en instellingen, maar ook overheden onderling en als opdrachtgevers, verwacht mogen worden. Door te voldoen aan de criteria zorgt het bevoegd gezag ervoor dat ze in staat is om de gewenste kwaliteit te leveren.

De omgevingsdienst Noord-Holland Noord wil als onderdeel van het Interbestuurlijk Programma Versterking VTH-Stelsel (IBP VTH, kortweg IBP) structureel borgen dat al haar medewerkers de juiste kennis en competenties hebben om hun werk goed te kunnen doen. Deze ambitie bestond al een aantal jaar. Met het beschikbaar komen van een rijkssubsidie (SPUK versterking VHT-Stelsel) waren er in 2023 ook voldoende middelen om hiermee goed aan de slag te gaan. Dit werd voor 2024 ook verlengd. OD NHN wil niet alleen voldoen aan de minimale eisen van de kwaliteitscriteria maar heeft de ambitie om alle medewerkers op het niveau van de kwaliteitscriteria te brengen voor wat betreft kennis en opleidingen.

De commissie Van Aartsen is in haar rapport 'Om de leefomgeving' uit maart 2021 zeer kritisch over het functioneren van het VTH-stelsel. Volgens deze commissie ontbreekt het de omgevingsdiensten, die het VTH-stelsel in de praktijk moeten uitvoeren, aan kennis en doorzettingsmacht. Daarom is het Interbestuurlijk Programma ingericht dat aanbevelingen van de commissie uitvoert. In de review van 18 maart 2024 blijven de oud-bewindspersonen van oordeel dat ook anno 2024 het stelsel kritisch en zorgelijk is. 'Er is iets gebeurd, maar te weinig'. De staatssecretaris geeft daarop aan dat zij komt 'met de voorbereiding van een wetswijziging waarmee de stelselverantwoordelijkheid concreet verder geïnstrumenteerd wordt.'

### 2.2 Wat voorafging

In 2010 werd een nieuw VTH-stelsel opgebouwd door alle provincies en gemeenten, waarin zij basis milieutaken (vergunningverlening/regulering, toezicht en handhaving) verplicht moesten laten uitvoeren door een regionale omgevingsdienst. De inzet die daarvoor gepleegd werd was om milieuschade te voorkomen, in plaats van achteraf te herstellen. Optioneel waren aanvullende milieu- of bouwtaken mogelijk, op basis van individuele afspraken per gemeente. Het landelijk dekkend VTH-stelsel bestaat (nu) uit 28 omgevingsdiensten.

In 2021 is onderzoek gedaan naar dit VTH-stelsel door de Commissie van Aartsen. Zij concludeerden dat het VTH-stelsel beter kon functioneren en kwamen met 10 aanbevelingen om dit stelsel te verbeteren. In één van de 10 aanbevelingen werd VTH Kwaliteitscriteria als norm beschreven. In de package deal die de VNG, het IPO en het Rijk hadden gesloten, was afgesproken dat er Kwaliteitscriteria werden ontwikkeld en vastgesteld waaraan vergunningverlening, toezicht en handhaving in het Omgevingsrecht moesten voldoen. Vanuit de uitdaging om te komen tot één set met criteria die het fundament vormt voor een adequate uitvoering van de vergunningverlening, toezicht en handhaving zijn de kwaliteitscriteria tot stand gekomen. Deze set is steeds verder geüpdatet en geactualiseerd, inmiddels tot

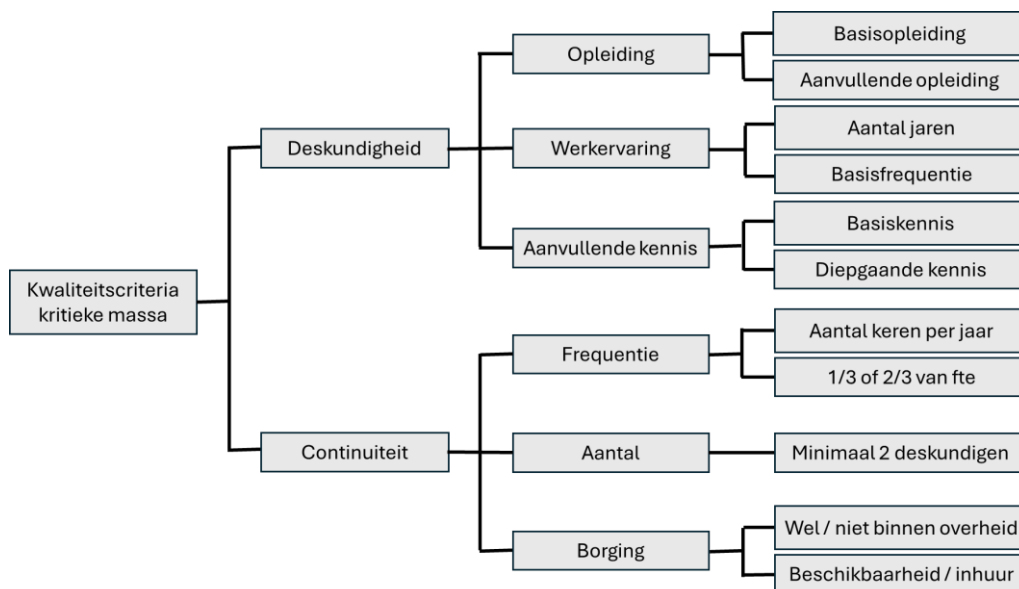
de huidige 2.3 versie. Een grote en brede groep praktijkdeskundigen uit gemeenten, provincies, landelijke en regionale diensten leverden hieraan een bijdrage.

### 2.3 Toelichting deskundigheidsgebieden

De kwaliteitscriteria hebben betrekking op het minimale kwaliteitsniveau dat nodig is om taken op het gebied van vergunningverlening, toezicht en handhaving (inclusief de hiervoor benodigde activiteiten) tijdig, met de juiste procedurele en inhoudelijke kwaliteit en in continuïteit te kunnen uitvoeren. De reikwijdte van de Kwaliteitscriteria 2.3 verhoudt zich uitsluitend tot (eerdere) Wabo-taken. APV, Drank en horeca, alsmede Evenementen vallen buiten de eisen die binnen de Kwaliteitscriteria gesteld worden. Binnen de Kwaliteitscriteria 2.3 wordt onderscheid gemaakt in 28 verschillende deskundigheidsgebieden, met elk hun eigen criteria:

<b>Generieke deskundigheidsgebieden</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Casemanagen</li> <li>2. Vergunningverlening bouwen en ruimtelijke ordening</li> <li>3. Vergunningverlening milieu (Bal + omgevingsplan)</li> <li>4. Toezicht en handhaving bouwen en ruimtelijke ordening</li> <li>5. Toezicht en handhaving milieu</li> <li>6. Toezicht en handhaving bodem</li> <li>7. Toezicht en handhaving groene wetgeving</li> </ol>
<b>Juridische deskundigheidsgebieden</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Behandelen juridische aspecten vergunningverlening</li> <li>9. Behandelen juridische aspecten handhaving</li> <li>10. Behandelen juridische aspecten buitenplanse omgevingsplanactiviteit</li> <li>11. Ketentoezicht</li> <li>12. Buitengewone opsporing natuur en milieu en fysieke leefomgeving</li> </ol>
<b>Specialistische deskundigheidsgebieden accent bouw</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Bouwfysica</li> <li>14. Brandveiligheid</li> <li>15. Constructieve veiligheid</li> <li>16. Bouwakoestiek (<i>vervallen, deels opgegaan in 21 Geluid</i>)</li> <li>17. Sloop en asbest</li> </ol>
<b>Specialistische deskundigheidsgebieden accent milieu</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>18. Afvalwater (indirecte lozingen)</li> <li>19. Bodem, bouwstoffen, water</li> <li>20. Externe veiligheid</li> <li>21. Geluid &amp; trillingen (milieu en bouw)</li> <li>22. Groen en ecologie (als onderdeel van de beoordeling initiatieven)</li> <li>23. Groen en ecologie (vergunningverlening natuur)</li> <li>24. Luchtkwaliteit &amp; geur</li> </ol>
<b>Specialistische deskundigheidsgebieden ruimtelijke ordening en duurzaamheid</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>25. Stedenbouw en inrichting openbare ruimte</li> <li>26. Kostenverhaal gebiedsontwikkeling en planeconomie</li> <li>27. Cultuurhistorie</li> <li>28. Energiebesparing en duurzaamheid</li> </ol>

Om de criteria binnen deze deskundigheidsgebieden goed te kunnen begrijpen en het interpreteren ervan zijn heldere definities nodig. De criteria voor de kritieke massa zijn uitgewerkt op basis van het onderstaande model.



*Figuur 1: Model kritieke massa*

De criteria voor de kritieke massa bestaat uit de onderstaande elementen:

*Deskundigheid:*

- Opleiding: de minimale basisopleiding en een indicatie van de aard en de omvang van de benodigde aanvullende opleidingen waarmee de kennis is te verkrijgen;
- Werkervaring: het minimale aantal jaren relevante werkervaring die men nodig heeft om de taak zelfstandig uit te kunnen voeren;
- Aanvullende kennis: de minimaal benodigde basiskennis en diepgaande kennis voor de zelfstandige uitvoering van de taak, in aanvulling op de opleidingen.

*Continuïteit:*

- Frequentie: de minimale frequentie (in aantallen of uren) per jaar waarmee een taak zelfstandig moet worden uitgevoerd om de deskundigheid te behouden;
- Aantal: het minimale aantal medewerkers met de omschreven deskundigheid en frequentie waarover de organisatie moet kunnen beschikken om de noodzakelijke deskundigheid te kunnen borgen;
- Borging: de omgeving waar deze activiteiten uitgevoerd moeten worden (binnen de overheid of uitbesteed) en de mogelijkheden die er zijn om in te huren.

## 2.4 Toelichting competenties

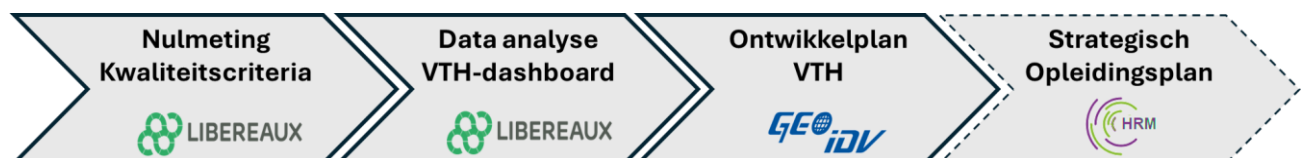
Processen gaan pas werken als mensen er vorm aan geven. Daarom zijn enkele jaren geleden competentieprofielen opgesteld voor de nieuwe of meest veranderende rollen onder de Omgevingswet. De VNG heeft de profielen voor VTH vernieuwd in de 2.3 versie. Ze zijn toegevoegd aan de kwaliteitscriteria Uitvoering en Handhaving.

Dat project resulteerde in 5 nieuwe competentieprofielen. Ze zijn gericht op de rollen van casemanager, vergunningverlener, toezichthouder/handhaver, juridisch adviseur en specialistisch adviseur. De (team)managers en HRM-adviseurs van OD NHN kunnen de profielen gebruiken als hulpmiddel om hun teams te ontwikkelen, met als doel om samen steeds beter in de geest van de Omgevingswet te kunnen werken. De OD NHN heeft de competenties door middel van zelfevaluatieformulieren in beeld gebracht.

## 2.5 Aanpak

De nulmeting gericht op de Kwaliteitscriteria is gedaan onder begeleiding van Libereaux, waarvan de werkwijze reeds is toegepast bij meerdere OD's. Medewerkers van de OD NHN werken met digitale e-portfolio's. Daarin hebben zij hun relevante activiteiten, werkervaring, opleiding en aanvullende kennis op één of meerdere deskundigheidsgebieden in kaart gebracht en onderbouwd met 'bewijsstukken', zoals diploma's en voorbeelden van producten die zij leveren. Deze bewijsstukken zijn door Libereaux getoetst, aan de hand van (VRAAK-)criteria, om een zo valide mogelijk beeld te schetsen van de expertise binnen de OD.

Nadat per individu de expertise ten opzichte van een deskundigheidsgebied in beeld is gebracht, zijn analyses gemaakt van de robuustheid in expertise van de organisatie. Analyses zijn mogelijk middels het VTH-dashboard, waarin de gegevens op het gebied van deskundigheid en VTH-taken van alle medewerkers bijeen zijn gebracht en geborgd worden. De conclusies in deze rapportage zijn gebaseerd op dit dashboard. Op basis daarvan worden afspraken gemaakt omtrent ontwikkeling en opleidingen in onder meer de gesprekscyclus tussen medewerker en leidinggevende.



*Ná de huidige inventarisatie (nulmeting en ontwikkelplan VTH), en ná het doorhakken van mogelijke knopen in het MT, komt de fase van het strategisch opleidingsplan. Dit is dan organisatiebreed, en niet alleen gefocust op VTH.*

Van elke medewerker is de score voor een deskundigheidsgebied uitgedrukt in een percentage. Er worden vijf variabelen gemeten met elk een verschillend 'gewicht':

- Activiteiten tellen voor 40% mee,
- Werkervaring voor 15%,
- Opleiding voor 30% (basisopleiding 20%, aanvullende opleidingen 10%),
- Kennis voor 15% (basiskennis 10%, diepgaande kennis 5%),
- Frequentie (weegt niet mee in deskundigheid).



De gedachte achter deze percentageverdeling, die landelijk wordt gehanteerd, is dat praktijkervaring (bestaande uit de elementen 'Activiteiten' en 'Werkervaring') met 55% net iets zwaarder weegt dan kennis en opleiding (bestaande uit de elementen 'Basisopleiding', 'Aanvullende opleidingen', 'Basiskennis' en 'Diepgaande kennis') met 45%. Deze wegingsfactoren vormen ook het uitgangspunt voor Vakbekwaamheid: het gaat immers niet over alleen het hebben van de juiste papieren, maar zeker ook

over ervaring en kunde. Een medewerker is 'deskundig' conform de VTH-kwaliteitscriteria als hij of zij voor minimaal 75% aan de criteria voldoet. Een deskundigheidsgebied staat volgens de landelijke norm op 'groen' als er twee of meer medewerkers binnen de OD aan die eisen voldoen (voor minimaal 75% aan de vereisten in het betreffende deskundigheidsgebied voldoen). Ondanks dat de frequentie niet meetelt in het percentage, wordt er aan ieder deskundigheidsgebied wèl een uren-eis gesteld, waar de medewerker aan moet voldoen.

Een organisatie dient voor de meeste deskundigheidsgebieden twee of meer medewerkers in huis te hebben die voldoen aan de gestelde criteria. Daarin wordt het principe 'Comply or Explain' gehanteerd; een organisatie laat zien dat zij twee of meer medewerkers per deskundigheidsgebied in huis hebben (Comply) óf de organisatie wijkt daar gemotiveerd van af (Explain), bijvoorbeeld omdat de OD NHN de betreffende taak niet (zelf) uitvoert.



### **3. Uitkomsten van de nulmeting m.b.t. Robuustheid (als organisatie)**

In hoofdstuk 4 worden de resultaten van de nulmeting m.b.t. de deskundigheidsgebieden uitgewerkt. Voor de robuustheid als organisatie geldt dat de OD NHN op elk deskundigheidsgebied twee deskundigen moet hebben die voldoen aan de norm.

In twee deskundigheidsgebieden voldoet de OD NHN niet omdat er maar één medewerker op deze deskundigheidsgebieden beschikbaar is. Dat wil zeggen dat dit alleen verholpen kan worden door het aanwijzen of werven van een tweede deskundige op dat gebied (optioneel door inhuur van externe of samenwerkingspartner). Het gaat daarbij om de gebieden:

- Externe veiligheid (alle 6 activiteiten),
- Vergunningverlening milieu (activiteit afval).

Daarnaast zijn er ook deskundigheidsgebieden waar de OD NHN meerdere deskundigen heeft, maar waarvan er maar 1 voldoet. Daarvan is de conclusie dat óf de medewerkers binnen deze gebieden die niet voldoen zitten net onder de 75% norm, óf zij behoren tot de groep medewerkers die hun profiel niet (voldoende) heeft ingevuld. Het gaat dan om de gebieden:

- Afvalwater (indirecte lozingen),
- Bodem, bouwstoffen, water (alleen activiteit 4),
- Energie en duurzaamheid (alleen activiteit 4).

Op 2 deskundigheidsgebieden waarin de 2.3 kwaliteitscriteria nog niet voorzien, en de OD NHN met een eigen concept heeft gewerkt vooruitlopend op de 3.0 versie, voldoet de OD NHN al.

De OD NHN heeft dus op elk deskundigheidsgebied waarin zij taken uitvoert eigen vakbekwame specialisten. Opgemerkt moet worden dat de externe inhuur niet meegenomen is in deze nulmeting. Als deze ook meegenomen worden in de actualisatie over een half jaar, èn er enige bijsturing plaats vindt op medewerkers die hun profiel niet (voldoende) ingevuld hebben, èn alle expertise dubbel uitgevoerd is, is het volledig voldoen aan de robuustheid zelfs binnen handbereik.

#### 4. Uitkomsten van de nulmeting m.b.t. Deskundigheidsgebieden

Uit de nulmeting en aansluitende analyse blijkt dat de OD NHN aan een groot aantal deskundigheidsgebieden binnen de Kwaliteitscriteria voldoet door 'Comply or Explain'. In de tabel hieronder wordt per deskundigheidsgebied aangegeven in hoeverre de organisatie hieraan voldoet. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen drie conclusies:

- Voldoet → de organisatie heeft twee of meer medewerkers in dienst die aan dit deskundigheidsgebied voldoen,
- Explain → de organisatie voldoet niet standaard aan dit deskundigheidsgebied, maar Voldoet op basis van toelichting,
- Voldoet (nog) niet → het deskundigheidsgebied is wél binnen de organisatie belegd, maar de organisatie kan hier (nog) niet volledig aan voldoen. Er dienen verbeteracties opgesteld te worden.

##### 4.1 Tabel: uitkomsten nulmeting

KENNIS EN ERVARING				
Deskundigheidsgebied	Conclusie	Aantal mdw'ers	>75%	0-74%
1. Casemanagen				
1a. Gericht op eenvoudige situaties	Voldoet	<i>Voldoet o.b.v. desk.gebied 1b</i>		
1b. Gericht op complexe situaties	Voldoet	25	21	4
2. Vergunningverlening bouwen en ruimtelijke ordening				
2a. Gericht op eenvoudige situaties	Explain	<i>Gemeentelijke taak</i>		
2b. Gericht op complexe situaties	Explain	<i>Gemeentelijke taak</i>		
3. Vergunningverlening milieu (Bal + omgevingsplan)				
3a. Gericht op klasse I en II	Voldoet	<i>Voldoet o.b.v. desk.gebied 3b</i>		
3b. Gericht op klasse I, II en III algemeen	Voldoet	7	5	2
3c. Gericht op klasse I, II en III procesindustrie	Explain	<i>Deze klassen procesindustrie niet aanwezig binnen OD NHN gebied</i>		
3d. Gericht op klasse I, II en III agrarisch	Voldoet	2	2	-
3e. Gericht op klasse I, II en III afval	Voldoet (nog) niet	1	-	1
3f. Activiteiten 5-6	Voldoet	7	2	5
4. Toezicht en handhaving bouwen en ruimtelijke ordening				
4a. Gericht op eenvoudige situaties	Explain	<i>Gemeentelijke taak</i>		
4b. Gericht op complexe situaties	Explain	<i>Gemeentelijke taak</i>		
5. Toezicht en handhaving milieu				

5a. Gericht op klasse I en II	Voldoet	<i>Voldoet o.b.v. desk.gebied 3b</i>		
5b. Gericht op klasse I, II en III algemeen	Voldoet	11	5	6
5c. Gericht op klasse I, II en III procesindustrie	Explain	<i>Deze klassen procesindustrie niet aanwezig binnen OD NHN gebied</i>		
5d. Gericht op klasse I, II en III agrarisch	Voldoet	5	3	2
5e. Gericht op klasse I, II en III afval	Voldoet	2	2	-
5f. Gericht op klasse I, II en III seveso inrichtingen	Explain	<i>Taken zijn niet binnen OD NHN belegd</i>		
6. Toezicht en handhaving bodem				
6a. Activiteiten 1-6	Voldoet	8	8	-
6b. Activiteit 7 (complex)	Voldoet	8	5	3
7. Toezicht en handhaving groene wetgeving	Voldoet	15	13	2
8. Behandelen juridische aspecten vergunningverlening	Voldoet	6	6	-
9. Behandelen juridische aspecten handhaving	Voldoet	5	5	-
10. Behandelen juridische aspecten buitenplanse omgevingsactiviteit	Explain	<i>Belegd bij gemeenten</i>		
11. Ketentoezicht				
11a. Activiteiten 1-5	Voldoet	2	2	-
11b. Activiteiten 6-10	Voldoet	2	2	-
11c. Activiteiten 11-12	Voldoet	2	2	-
12. Buitengewone opsporing natuur en milieu en fysieke leefomgeving	Voldoet	9	8	1
13. Bouwfysica				
13a. Activiteiten 1-5 - eenvoudige situaties	Explain	<i>Gemeentelijke taak</i>		
13b. Activiteiten 1-5 complexe situaties	Explain	<i>Gemeentelijke taak</i>		
13c. Activiteiten 6-10	Explain	<i>Gemeentelijke taak</i>		
14. Brandveiligheid				
14a. Activiteiten 1-7	Explain	<i>Belegd bij Veiligheidsregio</i>		
14b. Activiteiten 8-11	Explain	<i>Belegd bij Veiligheidsregio</i>		
15. Constructieve veiligheid	Explain	<i>Belegd bij gemeenten</i>		

16. Bouwakoestiek	Voldoet	<i>Voldoet o.b.v. desk.gebied 21</i>		
17. Sloop en asbest	Voldoet	3	2	1
18. Afvalwater (indirecte lozingen)	Voldoet (nog) niet	2	1	1
19. Bodem, bouwstoffen, water				
19a. Activiteit 1	Voldoet	6	5	1
19b. Activiteiten 2-3	Voldoet	6	4	2
19c. Activiteit 4	Voldoet (nog) niet	6	1	5
20. Externe veiligheid				
20a. Activiteit 1	Voldoet (nog) niet	1	1	-
20b. Activiteiten 2-3	Voldoet (nog) niet	1	1	-
20c. Activiteit 4	Voldoet (nog) niet	1	1	-
20d. Activiteit 5	Voldoet (nog) niet	1	-	1
20e. Activiteit 6	Voldoet (nog) niet	1	-	1
21. Geluid en trillingen	Voldoet	6	4	2
22. Groen en ecologie (onderdeel van de beoordeling initiatieven)				
22a. Activiteit 1	Voldoet	3	2	1
22b. Activiteiten 2-4	Voldoet	2	2	-
23. Groen en ecologie (vergunningverlening natuur)				
23a. Activiteit 1	Voldoet	27	23	4
23b. Activiteiten 2-3	Voldoet	23	8	15
24. Luchtkwaliteit & geur				
24a. Activiteiten 1-2	Voldoet	5	4	2
24b. Activiteiten 3-5	Voldoet	5	2	3
24c. Activiteit 6 (geur)	Explain	<i>Geurmetingen vallen niet onder werkzaamheden OD NHH</i>		

25. Stedenbouw en inrichting openbare ruimte				
25a. Activiteit 1	Explain	Gemeentelijke taak		
25b. Activiteit 2	Explain	Gemeentelijke taak		
25c. Activiteiten 3-4 - complexe situaties	Explain	Gemeentelijke taak		
26. Kostenverhaal gebiedsontwikkeling en planeconomie				
27. Cultuurhistorie				
27a. Activiteiten 1-5	Explain	Gemeentelijke taak		
27b. Activiteiten 6-10	Explain	Gemeentelijke taak		
27c. Activiteiten 11-15	Explain	Gemeentelijke taak		
28. Energie en duurzaamheid				
28a. Activiteit 1	Voldoet	3	3	-
28b. Activiteiten 2-3	Voldoet	3	3	-
28c. Activiteit 4	Voldoet (nog) niet	3	-	3
Toezicht en handhaving Zwemwater	Voldoet	4	2	-
Adviseur Klimaat en duurzaamheid	Voldoet	3	3	-

#### 4.2 Toelichting conclusies

Een aantal deskundigheidsgebieden binnen de Kwaliteitscriteria zijn niet bij de OD NHN belegd. Deze taken liggen bij opdrachtgevers of bij andere Omgevingsdiensten. Sommige producten van de OD NHN zijn dus afhankelijk van de kwaliteit die deze opdrachtgevers of Omgevingsdiensten leveren. Denk bijvoorbeeld aan een stedenbouwkundige afweging bij een omgevingsvergunning bij het afwijken van het bestemmingsplan, die ook door gemeenten worden gedaan. Deze deskundigheidsgebieden worden niet in de dienst gebracht door de Provincie of andere opdrachtgevers (gemeenten).

Een groot aantal medewerkers is echter op meerdere deskundigheidsgebieden getoetst. Het is mogelijk dat zij op hun eerste deskundigheidsgebied groen scoren, terwijl zij oranje scoren op hun tweede deskundigheidsgebied.

#### 4.3 Stand van zaken - aantal medewerkers in de nulmeting KC 2.3

Het VTH-dashboard bevatte op 11 april 2024 de gegevens van 131 medewerkers van de OD NHN. In aanvang zijn 154 medewerkers gestart met het traject, maar enkelen zijn door verscheidene redenen gestopt. Van de 131 medewerkers in het dashboard, zijn er nog een klein aantal medewerkers die hun portfolio nog niet voldoende gevuld hebben en waarvan dus geen volledige validering plaats heeft kunnen vinden. Om welke medewerkers dit gaat, werd in een apart Excelbestand toegestuurd. Medewerkers die zich binnen het primaire VTH-proces bezighouden met zogeheten 'plustaken', zoals vuurwerk, ontgrondingenwet en APV, vallen niet onder één of meerdere deskundigheidsgebieden uit de KC 2.3. Om die reden maken deze taken geen onderdeel uit van de nulmeting. Dit geldt ook voor medewerkers

die buiten het primaire proces vallen. Het gaat hier bijvoorbeeld om coördinerende, beleidsmatige, administratieve en ondersteunende functies.

#### 4.4 Opleidingsbehoeften (Quick wins)

Binnen de Kwaliteitscriteria wordt onderscheid gemaakt tussen basis- en verdiepingscursussen en specialistische opleidingen. Op basis van de nulmeting van 131 medewerkers is hieronder in een tabel weergegeven aan welke opleidingen de grootste behoefte lijkt binnen de OD (met 8 of meer medewerkers die deze training zouden kunnen volgen op basis van de resultaten van hun nulmeting). Deze opleidingen zouden helpen om medewerkers nog steviger 'in het groen' te tillen. Het is daarmee een quick win, waarbij in company trainingen ook vaak tot de mogelijkheid behoren. De uitgebreide tabel is opgenomen in de bijlagen.

Echter zijn niet alle opleidingen voor onze OD even urgent of relevant. Vandaar dat dit op teamniveau besproken wordt met de leidinggevendenden. Zo is door het juristenprofiel de erfgoed-opleiding 7 maal op de lijst gekomen, maar vanuit de OD NHN relevantie niet als noodzakelijk aangeduid. De basiscursussen als Awb en Omgevingsrecht werden wel als organisatieprioriteit aangeduid.

Aanvullende opleidingen OD NHN	# medewerkers
Basiscursus Algemene wet bestuursrecht (Awb)	38
Basiscursus Ruimtelijke Ordening (RO) regelgeving	29
Basiscursus SEVESO	28
Basiscursus Omgevingsrecht	25
Basiscursus Bodemregelgeving	16
Basiscursus Externe Veiligheid (EV)	16
Verdiepingscursus administratief toezicht & auditvaardigheden	15
Basiscursus Afval	13
Basiscursus (Afval)water	12
Basiscursus Bouwregelgeving	11
Basiscursus Natuurregelgeving	10
Basiscursus Milieuregelgeving	10
Basiscursus Administratief toezicht	9
Basiscursus Energie	8
Basiscursus Geluid	8

De organisatie bepaalt hierin echter zelf waar prioriteit gelegd wordt. Dit wordt afgestemd met de betreffende teamleiders (binnen het project, danwel vanuit de HRM learning en development adviseur), omdat meerdere opleidingen binnen eenzelfde team kunnen vallen. De Owet trainingen hebben binnen de OD NHN niet geleid tot voldoende kennis op basis van de nieuwe Omgevingswet. Daarmee is die kennis afhankelijk wat medewerkers individueel elders gevolgd hebben (en dus niet uniform).

#### **4.5 Slotconclusie resultaten nulmeting deskundigheidsgebieden**

Uit de nulmeting van de Kwaliteitscriteria blijkt het volgende:

- De OD NHN laat zien robuust te zijn als het gaat om expertise binnen de kwaliteitscriteria. De organisatie toont aan binnen 17 van de 28 gevraagde deskundigheidsgebieden genoeg kennis en kunde te hebben (Comply, op de nrs. 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 16, 17, 19, 21, 22, 23, 24, 28).
- Een aantal deskundigheidsgebieden zijn belegd bij gemeenten, de Veiligheidsregio of andere omgevingsdiensten. Daarnaast zijn er binnen bepaalde deskundigheidsgebieden samenwerkingsafspraken gemaakt met andere OD's. Aan 9 van de 28 deskundigheidsgebieden wordt voldaan door middel van onderbouwing (Explain, op de nrs 2, 4, 10, 13, 14, 15, 25, 26, 27).
- 2 van de 28 (volledige) deskundigheidsgebieden behoeven verbeteracties; Afvalwater en Externe veiligheid (nrs. 18 en 20). Daarnaast zijn er deeltaken gericht op Afval, Energie en Bodem die door de organisatie nog niet voldoende zijn aangetoond.
- Op 2 deskundigheidsgebieden waarin de 2.3 kwaliteitscriteria nog niet voorzien, en de OD NHN met een eigen concept heeft gewerkt, voldoet de OD NHN al.

Op basis van de analyse op de opleidingsbehoefte kan dan een uitvraag gedaan worden naar de OD.NL Academie of opleidingsmarkt. Omdat er nauwkeurig in beeld is gebracht wie wat nog moet doen, wordt hierop een efficiencyslag verwacht. Ook kan worden gekeken naar een mogelijke inkoop- of opleidingsamenwerking met OD-partners.

Het e-portfolio Ditkanik.nu wordt door de individuele medewerkers bijgehouden; (nieuwe) bewijsstukken en certificaten worden geüpload en gedeeld met de teammanager. Het vormt de basis voor ontwikkeling. Verder zal het VTH-dashboard onderhouden worden en mutaties doorgevoerd, zodat de OD NHN blijvend kan aantonen te voldoen aan de Kwaliteitscriteria, en daarnaast ook HRM en teamleiders dit met actuele gegevens kunnen monitoren.

## 5. Uitkomsten van de nulmeting m.b.t. Competenties

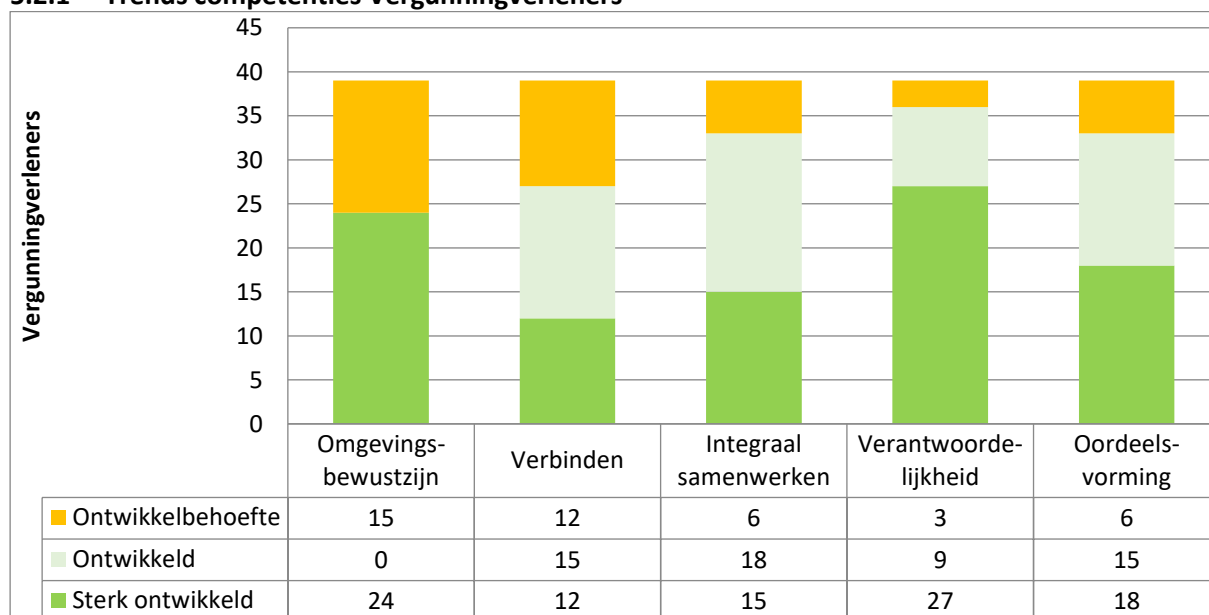
### 5.1 Toelichting benodigde competenties

Onder competenties verstaan we de kwaliteiten van mensen die belangrijk zijn om effectief te kunnen functioneren. In de versie 2.3 van de VTH-kwaliteitscriteria zijn competenties toegevoegd. Het gaat hier om acht competenties, onderverdeeld in 5 rollen binnen de context van VTH. De positie van de kwaliteiten wordt binnen de reikwijdte van 2.3 op teamniveau gezet: over welke kwaliteiten moet het team beschikken om de beoogde kwaliteit en professionaliteit te behalen? Er is voor gekozen om bij de EVP-ondersteuning zelfevaluatie op instrumentniveau in te zetten. De zelfevaluatie heeft als doel bewustwording van de gevraagde competenties en het kritisch kijken naar eigen handelen en gedrag. In dit hoofdstuk wordt daar toelichting op gegeven.

### 5.2 Uitkomsten zelfevaluaties

Op basis van de resultaten van de zelfevaluatie is door Libereaux een analyse gemaakt die inzicht geeft in de kwaliteiten en ontwikkelkansen van alle medewerkers, verdeeld over de verschillende doelprofielen. Daarbij de opmerking dat de zelfevaluatie een compacte vragenlijst betreft, deze niet is uitgezet als 360 graden feedback en er geen gesprek over gevoerd is.

#### 5.2.1 Trends competenties Vergunningverleners



Grafiek: ontwikkelde competenties Vergunningverleners

#### Kwaliteiten Vergunningverleners

Competentie	Gedragsindicator
Omgevingsbewust	Op de hoogte van relevante vakinhoudelijke ontwikkelingen en kan de aanvraag relateren aan relevante wet- en regelgeving
Omgevingsbewust	Kan deze kennis vertalen naar acties en voorstellen t.b.v. eigen werkzaamheden
Verantwoordelijkheid	Toont integriteit en eerlijkheid in het contact met anderen en maakt heldere afspraken over service, kwaliteit en levering
Verantwoordelijkheid	Neemt en legt verantwoordelijkheid af voor vergunningen: van aanvraag tot en met besluit. Onderbouwt dit besluit met een integrale afweging
Oordeelsvorming	Kan criteria weergeven waarop een conclusie is gebaseerd

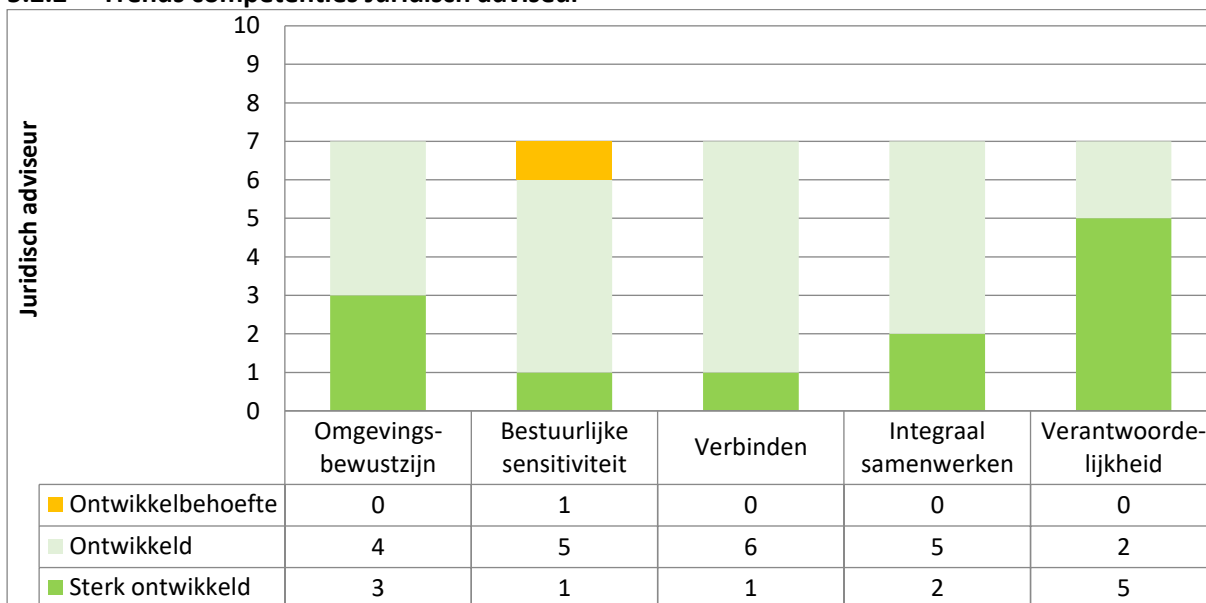


	Stimuleert anderen om een onderscheid te maken tussen relevante en minder relevante aspecten van een vraagstuk.
--	---

### Ontwikkelmogelijkheden Vergunningverleners

Competentie	Gedragindicator
Omgevingsbewustzijn	Verplaatsen in politieke speelveld en onderkennen van de complexe belangen waar stakeholders mee geconfronteerd worden. Kan de politieke impact van aanvragen en meldingen inschatten en hierin een weloverwogen afweging maken
Omgevingsbewustzijn	Kan de aanvraag relateren aan relevante wet- en regelgeving
Verbinden	In staat zijn mensen bij elkaar te brengen en met elkaar te zoeken naar een oplossing waar draagvlak voor is
Verbinden	Gericht op het opbouwen van een relatie met betrokkenen door positieve ervaringen te bewerkstelligen
Integraal samenwerken	Bekijken wat relevant is en legt dat voor aan een besluitvormend kader
Integraal samenwerken	Kan samen met adviseurs en ketenpartners afwegingen maken en hierbij rekening houden met wettelijke kaders & regels, gemeenschappelijke belangen en mogelijkheden

### 5.2.2 Trends competenties Juridisch adviseur



Grafiek: ontwikkelde competenties Juridisch adviseur

### Kwaliteiten Juridisch adviseur

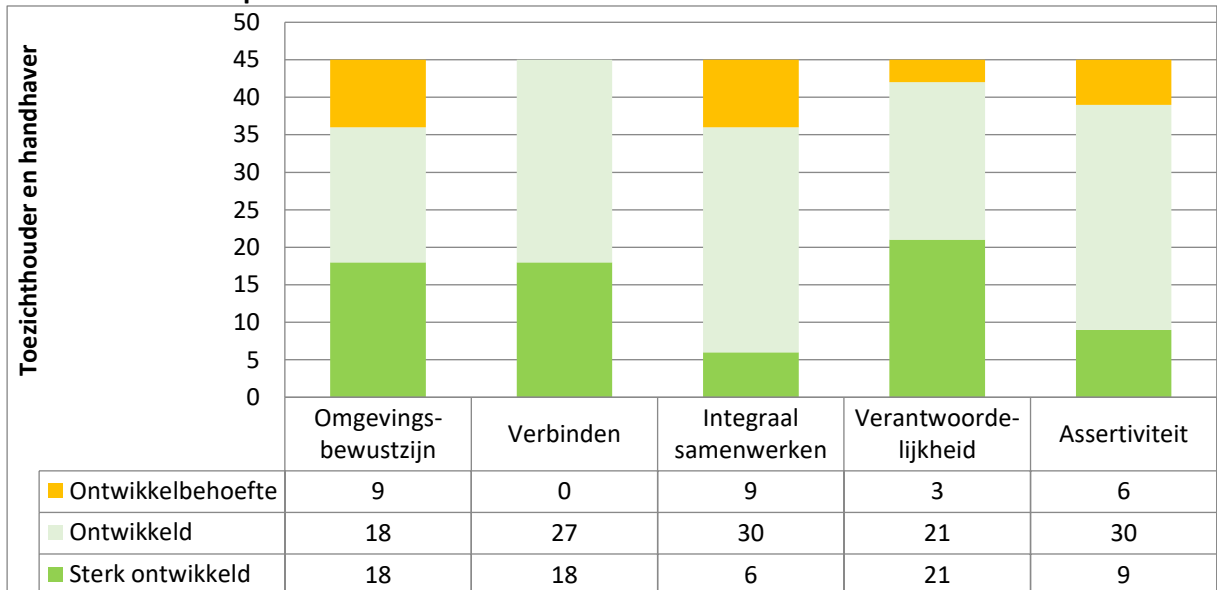
Competentie	Gedragsindicator
Verbinden	In staat zijn om goede afstemmingslijnen te onderhouden met betrokkenen en belanghebbenden
Omgevingsbewustzijn	Is op de hoogte van relevante en juridische kennisontwikkelingen en trends en benut deze kennis t.b.v. de eigen organisatie en in staat zijn om correct en inlevend om te gaan met verschillende belanghebbenden
Bestuurlijke sensitiviteit	In staat om te bepalen of er bestuurlijke afstemming nodig is om bestuurlijke risico's in te schatten
Verantwoordelijkheid	Neemt de verantwoordelijkheid om de zaak tot een juridisch houdbaar einde te brengen

### Ontwikkelmogelijkheden Juridisch adviseur

Competentie	Gedragsindicator
Bestuurlijke sensitiviteit	Inzicht in bestuurlijke gevoeligheden binnen de organisatie en kan deze adequaat om buigen naar mogelijkheden

De teamleidster geeft aan dat het voor haar team wenselijk is om extra in te zetten op de competenties Verbinden (meer gericht op intern) en Integraal samenwerken (meer gericht op extern).

### 5.2.3 Trends competenties Toezicht en handhaver



Grafiek: ontwikkelde competenties Toezicht en handhaver

### Kwaliteiten Toezicht en handhaver

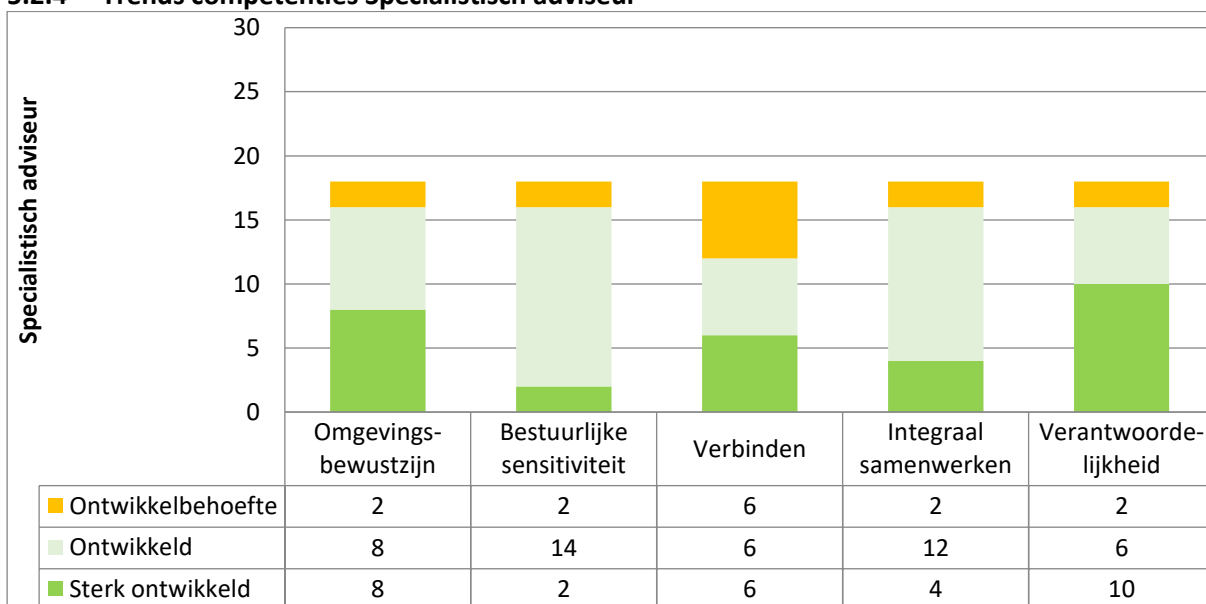
Competentie	Gedragsindicator
Omgevingsbewustzijn	Volgt wat er gebeurt in de omgeving van toezicht locaties, kan adequaat inspelen op vragen uit de omgeving en eventueel afstemmen met andere overheden
Omgevingsbewustzijn	Onderzoekt hoe zaken en verhoudingen in elkaar zitten en welke verbanden er bestaan
Verbinden	Kan omgaan met verschillende rollen die hij/zij tegenkomt in de omgeving van handhaving (melder/overtreder)

Verantwoordelijk	Legt verantwoordelijkheid af voor het uitvoeren van toezicht en handhaven binnen de gestelde doorlooptijd en op kwaliteitsniveau
Assertiviteit	Kan standpunten op een heldere en effectieve manier overbrengen en houdt daarmee rekening met verschillende rollen in handhavingssituaties

### Ontwikkelmogelijkheden Toezicht en handhaver

Competentie	Gedagsindicator
Integraal samenwerken	Stemt met andere overheden af zodat gezamenlijk kan worden opgetreden en toezicht worden gehouden
Integraal samenwerken	Geeft aan welke informatie vereist is (vanuit verschillende perspectieven) om zicht te krijgen op het onderwerp van toezicht
Omgevingsbewustzijn	Volgt wat er gebeurt in de omgeving van toezicht locaties en onderzoekt hoe zaken en verhoudingen in elkaar zitten en welke verbanden er bestaan
Omgevingsbewustzijn	Kan adequaat inspelen op vragen uit de omgeving en eventueel afstemmen met andere overheden
Omgevingsbewustzijn	Onderzoekt hoe zaken en verhoudingen in elkaar zitten en welke verbanden er bestaan
Assertiviteit	Is weerbaar en gaat meningsverschillen met personen en kritiek niet uit de weg. Is respectvol en blijft standvastig en kan constructief zijn mening toelichten

### 5.2.4 Trends competenties Specialistisch adviseur



Grafiek: ontwikkelde competenties Specialistisch adviseur

### Kwaliteiten Specialistisch adviseur

Competentie	Gedragsindicator
Omgevingsbewustzijn	Is op de hoogte van relevante en vakinhoudelijke ontwikkelingen en trends en benut deze kennis t.b.v. de eigen organisatie
Bestuurlijke sensitiviteit	Is in staat om objectief te kunnen adviseren en bestuurlijke risico's in te schatten
Verbinden	Draagt zorg voor inhoud en acceptatie van adviezen door vraagstukken/-thema's en materie deskundigen, stakeholders en eventueel bestuur samen te brengen
Verantwoordelijkheid	Neemt de verantwoordelijkheid voor eigen adviezen
Integraal samenwerken	In staat om met andere specialisten en/of overheden te komen tot een integraal advies op het vlak van vergunning, toezicht en handhaving

### Ontwikkelmogelijkheden Specialistisch adviseur

Competentie	Gedragsindicator
Bestuurlijke sensitiviteit	In staat zijn om objectief te kunnen adviseren en bestuurlijke risico's in te schatten
Verbinden	Kan adviezen goed relateren aan relevante wet- en regelgeving en een complex verhaal in heldere en concrete bewoordingen weergeven
Verbinden	Draagt zorg voor inhoud en acceptatie van adviezen door vraagstukken/-thema's en materie deskundigen, stakeholders en eventueel bestuur samen te brengen
Verantwoordelijkheid	Toont integriteit en eerlijkheid in het contact met anderen en maakt heldere afspraken over service, kwaliteit en levering

### 5.3 Acties gerichte competentieontwikkeling

De hierboven genoemde conclusies zijn opgehaald tijdens de zelfevaluatie test, ingedeeld en volgens de doelprofiel-rollen binnen VTH gebundeld. Een analyse vanuit eigen perspectief is niet objectief en daarom minder betrouwbaar om een goed beeld te krijgen van de aanwezige competenties. Voor een meer betrouwbare uitslag, zal er een 360 graden feedback uitgezet moeten worden i.c.m. een competentiegesprek met een ervaren coach.

Dit is een startpunt van gerichte ontwikkeling door samen in gesprek te gaan over dit document. Uit het onderzoek Rendement van leren (Lans, 2014) is gebleken dat leren op de werkplek vaak effectiever is dan het volgen van cursussen of trainingen. Vooral gedragsindicatoren van praktische aard en op sociaal/communicatief vlak kunnen sneller aangeleerd worden door er in de praktijk mee aan de slag te gaan. Het uiteindelijke rendement van opleiden is in hoge mate afhankelijk van de feitelijke toepassing ervan in de praktijk. Het is van belang dat los van cursussen en trainingen, leren en ontwikkelen een integraal onderdeel wordt van een leercultuur binnen een organisatie. Er dienen dan ook voldoende mogelijkheden te zijn om het geleerde toe te passen en te delen in de dagelijkse werkpraktijk.

## 6 Prioriteringskeuzen MT

In het MT van 2 april 2024 zijn o.b.v. het advies van de werkgroep de volgende criteria vastgesteld om alle (maximaal) benodigde opleidingen op basis van de nulmeting te komen tot een prioritering voor 2024 en 2025:

- Ontbrekende kennis voor de huidige bestaande organisatietaken (om als organisatie te voldoen aan de robuustheidscriteria);
- De thema's waar we de robuustheid niet halen hebben prioriteit ten opzichte van de overige thema's waar we wel voldoen aan de (minimale) robuustheid;
- Opleidingsbehoefte van medewerkers die niet meegenomen konden worden in het vullen van hun e-portfolio (door ontbrekende (concept)profielen of afwezigheid) wel meenemen in de opleidingsbehoefte, op basis van de gesprekscyclus met hun leidinggevende;
- Ontbrekende competenties afwegen tegen ontbrekende kennis. Kennis is sneller eigen te maken dan opbouwen ervaring of ontwikkelen van competenties;
- Ontbrekende kennis voor nog te verwerven taken;
- Rekening houden met beschikbare budget en studiebelasting versus reguliere uren. Overigens bepaalt het budget de spreiding van opleidingen in de tijd, maar niet de volgorde waarin opleidingen gevolgd moeten worden;
- Ontbrekende kennis bij ingehuurd personeel op reguliere functies.

Met als uitgangspunten:

- Schaalvoordeel (meerdere deelnemers) boven individuele opleidingen;
- Quick wins / laaghangend fruit (b.v. in company training of kortdurend);
- We nemen de opleidingen af van de OD.NL Academie tenzij...

## 7 Halfjaarlijkse actualisaties

In het huidige contract met de firma Libereaux - met een looptijd van 3 jaar - is opgenomen dat tweemaal per jaar een actualisatie plaats vindt van de robuustheid en het Ontwikkelplan VTH. Er gaan medewerkers weg, komen erbij, gaan van functie wisselen en ronden ook opleidingen af. De medewerkers zelf kunnen tussentijds altijd hun portfolio aanpassen, zodat de teamleiders in de tussentijd over een realtime dashboard beschikken voor hun eigen monitoring en gesprekken met medewerkers. Het onboarding-proces 'In dienst' waarbij nieuwe medewerkers worden uitgenodigd hun e-portfolio te vullen, en het proces 'Uit dienst' waarbij de data bij Libereaux vernietigd moet worden, wordt in overleg tussen HRM en Libereaux ingericht.

**Bijlage 1. Overzicht gewenste opleidingen o.b.v. huidige nulmeting**

Aanvullende opleiding	Getoetst	Aangetoond	Niet aangetoond	Bijbehorende deskundigheidsgebieden binnen OD
Basiscursus Awb	99	61	38	Casemanagen, Vergunningverlening / T&H milieu, Juridisch, Geluid, E&D, Groen & ecologie (natuur)
Basiscursus Omgevingsrecht	79	54	25	Casemanagen, Vergunningverlening / T&H milieu, Juridisch, Externe veiligheid, Geluid, Groen & ecologie
Basiscursus Natuurregelgeving	51	41	10	T&H Groene wetten, Juridische aspecten, Groen & ecologie
Basiscursus Milieuregelgeving	49	39	10	Vergunningverlening / T&H milieu, Juridische aspecten, Groen & ecologie, E&D
Basiscursus (Afval)water	30	18	12	Vergunningverlening milieu, T&H milieu
Basiscursus RO-regelgeving	62	33	29	Vergunningverlening milieu, T&H milieu, Juridisch, E&D, Geluid, Groen & ecologie, Luchtkwaliteit
Basiscursus Bodemregelgeving	30	14	16	Vergunningverlening milieu, T&H milieu
Basiscursus Energie	30	22	8	Vergunningverlening milieu, T&H milieu
Basiscursus Afval	30	17	13	Vergunningverlening milieu, T&H milieu
Basiscursus EV	30	14	16	Vergunningverlening milieu, T&H milieu, Externe veiligheid
Basiscursus Geluid	30	22	8	Vergunningverlening milieu, T&H milieu
Basiscursus PGS richtlijnen	30	23	7	Vergunningverlening milieu, T&H milieu, Externe veiligheid
Basiscursus SEVESO	30	2	28	Vergunningverlening milieu, T&H milieu
Basiscursus Administratief toezicht	19	10	9	T&H milieu, Ketentoezicht
Basiscursus Bouwregelgeving	17	6	11	Vergunningverlening milieu, Juridische aspecten
Basiscursus Erfgoedregelgeving	8	1	7	Juridische aspecten
Basiscursus Straf(proces)recht	5	4	1	Juridische aspecten Handhaving
Basisopleiding voor BOA's	9	9	-	BOA
Permanente her- en bijscholing voor BOA's	9	8	1	BOA

Verdiepingscursus Awb	8	7	1	Juridische aspecten
Verdiepingscursus Omgevingsrecht	8	7	1	Juridische aspecten
Verdiepingscursus administratief toezicht & auditvaardigheden	18	3	15	T&H milieu
Specialistische opleiding Asbestdeskundige conform sc75	3	3	-	Sloop & asbest
Verdiepingscursus T&H	8	5	3	T&H Bodem
Verdiepingscursus Bodem	15	13	2	T&H Bodem & Bodem, bouwstoffen, water
Specialistische opleiding Energieconsulent	4		4	Energie & Duurzaamheid
Verdiepingscursus Energiebesparing	11	5	6	Energie & Duurzaamheid, Adviseur Klimaat & Duurzaamheid
Basicursus EED-audits	4	3	1	Energie & Duurzaamheid
Verdiepingscursus Tactisch inform.analist	2	2	-	Ketentoezicht
Informatiegestuurde handhaving (IGH)	2	2	-	Ketentoezicht
Tactische criminaliteitsanalyse	1	1	1	Ketentoezicht
Chemie en afvalwatertechnologie	2	2	-	Afvalwater
Industriële bedrijfsprocessen	2	1	1	Afvalwater
Zuiveringsproces RWZI (TAZ)	2	2	-	Afvalwater
Monsterneming strategieën	2	2	-	Afvalwater
Bemonstering opstellingen	2	1	1	Afvalwater
HAMIL	2	0	2	Afvalwater
Safety	1	1	-	Externe veiligheid
QRA inrichtingen	1	1	-	Externe veiligheid
RBMII	1	1	-	Externe veiligheid
CAROLA	1	1	-	Externe veiligheid
Verdiepingscursus Procesveiligheid	1	0	1	Externe veiligheid
Spec. opl. Toepassen van applicaties	1	1	-	Externe veiligheid
Basicursus GIS-applicaties	6	3	3	Geluid
Basicursus BWT	6	3	3	Geluid

Specialistische opleiding Milieugeluid of Hogere cursus Akoestiek	6	5	1	Geluid
Verdiepingscursus Nieuw Nationaal model	5		5	Luchtkwaliteit
Verdiepingscursus Luchtkwaliteit	5	3	2	Luchtkwaliteit



## Bijlage 2. Cursusoverzicht van de OD.NL Academie

ODNL Academie heeft voor 2024/2025 het volgende cursusaanbod over de volgende thema's:

- **Bestuursrecht**  
Algemene wet bestuursrecht (AWB) - basiscursus en verdiepingscursus, Basiscursus voor trainees & young professionals (4-daagse), Cursus ondermijning en milieucriminaliteit
- **Omgevingsrecht**  
Basiscursus Omgevingsrecht (3 dagen), Administratief toezicht - basiscursus en verdiepingscursus, Basiscursus Omgevingswet (3 dagen), Basistraining gemeente-/overheidsfinanciën BBV, Introductiecursus Financiële Zekerheid in de Omgevingswet, Introductiecursus Omgevingswet, Opfriscursus Omgevingswet (2-daagse).
- **Externe Veiligheid Leefomgeving**  
Brandveiligheid - basiscursus, Externe veiligheid - basiscursus, Gevaarlijke stoffen (basiscursus) & PGS 15 Actualiteiten, PGS 15 Grote opslagen, PGS 15 Verdiepingscursus, PGS 19, 28 en 30 - basiscursus, PGS 37 Opslag en gebruik Lithiumbatterijen, PGS Richtlijnen en Omgevingswet, Europese REACH & CLP verordeningen, Rol van de veiligheidsregio en de gevolgen voor de bedrijfsbrandweeraanwijzing, SEVESO bedrijven basiscursus, VCA (Veiligheid, Gezondheid en Milieu (VGM) Checklist Aannemers), Vuurwerk - basiscursus, Waterstof, Zeer zorgwekkende stoffen (ZZS) - basiscursus en verdiepingscursus.
- **Natuur, landbouw en veeteelt**  
Basiscursus Landbouw en veeteelt, Basiscursus Natuurbescherming, Cursus handhavingsaspecten Natuurbescherming, Verdiepingscursus Landbouw en veeteelt.
- **Bodem en ontgrondingen**  
Basiscursus bodem en overgang naar Omgevingswet en het BAL
- **Afvalstoffen, lozingen en luchtkwaliteit**  
Afvalwater in de Omgevingswet, Basiscursus afval, Cursus wijzigingen afval in de Omgevingswet, Cursus wijzigingen industriële luchtmissies in de Omgevingswet, Geur in de Omgevingswet, Lucht - basiscursus en verdiepingscursus, Module luchtmeting praktijk, Module luchtmeting theorie.
- **Geluid en trillingen**  
Geluid - basiscursus en verdiepingscursus, Geluid in de Omgevingswet (3 modules), Module 1 Geluid in de Omgevingswet, Module 2 Geluid in de Omgevingswet, Module 3 Geluid in de Omgevingswet.
- **Asbest**  
Cursus Asbestdeskundige omgevingsdiensten (ADK).
- **Energie**  
Bodemenergie - basiscursus en verdiepingscursus, Meetdata-analyses (1 dagdeel), Modulaire energie-opleiding, Module 1 Basiscursus energie voor VTH (2 dagdelen), Module 2 Energie in de Omgevingswet (2 dagdelen), Module 3 Energiecontroles & Erkende maatregelen in detail (2 dagdelen), Module 4 Beoordelen van energiebesparingsonderzoeken (2 dagdelen), Module 5 - Energieprestatie van gebouwen, Module 6a Installatietechniek & Processen (beginners) 2-daagse, Module 6b Installatietechniek & Processen (gevorderd).
- **Bouw en Ruimtelijke Ordening**  
Basiscursus Erfgoed, Basiscursus Monumenten, Besluit Bouwwerken Leefomgeving (BBL) in de Omgevingswet, Verdiepingscursus vergunningvrij bouwen, Wet kwaliteitsborging voor het bouwen (WKB).
- **Permanente Her- en Bijscholing voor boa's (PHB)**  
Buitengewoon opsporingsambtenaren (boa's) moeten specifieke kennis en vaardigheden hebben en zijn verplicht hun niveau op peil te houden. Dit doen zij via de zogenoemde PHB-cyclus: een cyclus van vijf jaar tijd waarin zij vier trainingen moeten volgen inclusief succesvolle afsluiting via een officieel examen van ExTH. Is dit gedaan, dan wordt de boa-akte van de ambtenaar verlengd

en begint de cyclus weer opnieuw. Voor boa's uit domein 1 (openbare orde), domein 2 (milieu, welzijn en infrastructuur) en domein 3 (leerplichtambtenaren).

- **Circulaire economie**  
HBO-module Circulaire Economie door ODNL Academie met Aeres Hogeschool Dronten.
- **Soft skills**  
Adviseren en Beïnvloeden, Softskills Politieke Sensitiviteit - Basis en voor Gevorderden, Tools voor samenwerken.
- **SEVESO**, o.b.v. Seveso III Directive 2012/18/EU (voorheen BRZO-bedrijven, o.b.v. Besluit risico's zware ongevallen 2015)  
Casuïstiek: Ongewone voorvallen, Casuïstiek: Wicked problems, Cybersafety bij SEVESO-bedrijven, Functionele veiligheid voor procesindustrie, Kleppen in de praktijk - toepassing en werking, Pompen - soorten onderhoud en schadebeelden, Safety Integrity Level (SIL) Training, UPD's irl Brandveiligheid PGS15, Waterstofprojecten - de technische stand van zaken en de aandachtsgebieden voor vergunningverlening en toezicht.

Los van cursussen biedt OD.NL (samen met Bestuursacademie, MOOVS, PramoA, Adromi en Tenviro) een Opleidingstraject Trainees aan. In de opleidingsprogramma's is een mix gemaakt van kennistrainingen zoals de HAMIL (voor de vergunningverleners alleen de modules Milieukunde en Milieurecht basis), basiscursus energie en soft (essential) skills opleidingen afgewisseld met regelmatige intervisie bijeenkomsten.

De Opleidingscoördinator OFGV / OD.NL Academie, David Frederiks, gaf op de uitkomsten van de nulmeting onderstaande reactie op 23 april 2024:

*Gezien de aantallen in jouw overzicht denk ik dat het verstandiger is om alle trainingen incompany te laten organiseren. Aangezien wij geen winstoogmerk hebben, zijn de kosten voor onze incompany trainingen relatief laag en ligt het omslagpunt meestal bij 6 deelnemers. Vanaf 6 deelnemers is het financieel aantrekkelijker om het incompany te doen.*

*Als rekenvoorbeeld heb ik de cursus AWB (3 dagen) onderstaand gebruikt.*

- *(Incompany) Basiscursus AWB 3 dagen, €5.625,- voor een groep van 12 personen = € 471,- pp (exclusief reiskosten docent)*
- *(Reguliere, open inschrijving) Basiscursus AWB 3 dagen. € 321,- per persoon per dag, 3-daagse cursus € 963,- per persoon.*

*De kosten variëren per training, dit komt omdat we gebruik maken van verschillende opleiders, het bovengenoemde voorbeeld zit gemiddeld gezien aan de bovenkant van onze prijsstelling, de overige trainingen zullen dus of gelijk of lager uitvallen.*



*Wij kunnen de trainingen die jij in het bovenste overzicht voor je plannen en laten uitvoeren bij de ODNHN. Het is dan het handigst als jullie de genoemde prioritering aangeven zodat we hiermee aan de slag kunnen desgewenst. Wij zullen dan per training een offerte uitbrengen en de planning in overleg met jullie gaan vastzetten. Een en ander is vanzelfsprekend afhankelijk van de agenda's van onze opleiders.*

*Botter 14-15, Postbus 2341, 8203 AH Lelystad  
email [d.frederiks@ofgv.nl](mailto:d.frederiks@ofgv.nl), mobiel 06 226 914 19, <https://odnlacademie.nl/>*

### Bijlage 3. Competentieontwikkeling, o.b.v. DITKANIK.NU

Om grip te krijgen op ontwikkeling van medewerkers, adviseren wij om de uitkomsten van de trajecten onderdeel te laten zijn van een gesprekscyclus, zoals het periodieke of 'spontane' ontwikkelgesprek en de functioneringsgesprekken. In deze gesprekken gaan de medewerker en leidinggevende verder in op eventuele persoonlijke leerdoelen die tijdens de trajecten naar voren zijn gekomen. Het advies is om de uitkomsten van het SOP te delen met de gehele organisatie. Medewerkers zijn immers al actief betrokken en het is een gezamenlijk proces.

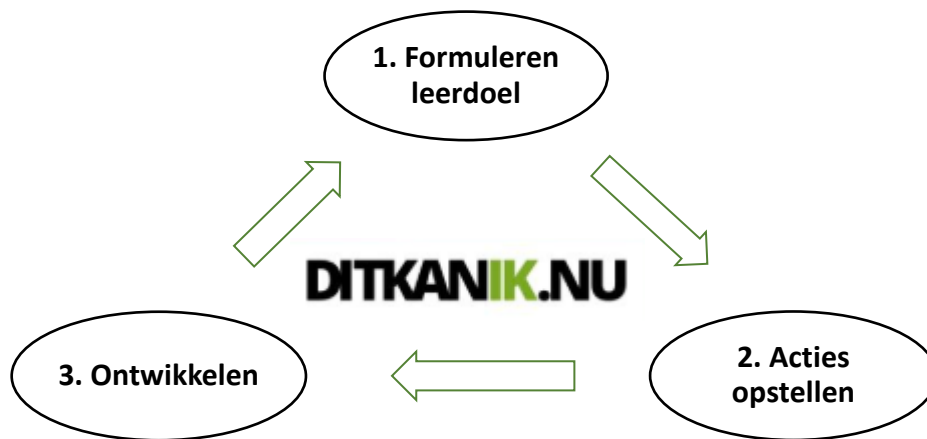
Het persoonlijke leerdoel is een kwalitatief doel dat de medewerker voor zichzelf formuleert, al dan niet gebaseerd op de ontwikkelbehoefte vanuit het traject en gekoppeld aan de dienstverlening van de organisatie. Hieronder is door middel van een praktijkvoorbeeld beschreven hoe een persoonlijk leerdoel kan bijdragen aan de ontwikkelbehoeften.

	Praktijkvoorbeeld
<b>1. Ontwikkelbehoefte afdeling</b> 	Uit de zelfevaluatie komt <i>Verbinden</i> naar voren als 'nog te ontwikkelen competentie'
<b>2. Gewenste gedragsindicator</b> 	De organisatie heeft baat bij ' <i>een goed beeld van de opgaves in de toekomst en jouw bijdrage voor een integrale aanpak</i> '
<b>3. Persoonlijk leerdoel mdw</b>	<p><i>Medewerker en leidinggevende gaan in gesprek om persoonlijke bijdrage van medewerker ten opzichte van bovengenoemde ontwikkelbehoefte in kaart te brengen. Dat leidt tot het volgende leerdoel: 'In november analyseer ik de opgaves die er nu liggen voor mijn team, bekijk welke teamoverstijgend zijn en ga in gesprek met andere teamleiders voor een integrale aanpak'.</i></p> <p>De individu levert met persoonlijke ontwikkeling zo een directe bijdrage aan de organisatie.</p>

Vervolgens heeft de leidinggevende een erg belangrijke rol in het vormgeven van de ontwikkeling van de medewerker. Hij/zij ondersteunt niet alleen bij het opstellen van het leerdoel, maar nog belangrijker; de leidinggevende dient een omgeving te bieden waarin ontwikkeling kan plaatsvinden.

De gesprekscyclus is de basis voor het startpunt van ontwikkeling. Het opstellen van persoonlijke leerdoelen kan bijvoorbeeld tijdens een 'het goede gesprek'. Omdat ontwikkeling naar gedragsverandering versterkt wordt door tussentijdse aandacht, wordt het aangeraden minimaal 2 gesprekken in een jaar te houden.

Tijdens de gesprekscyclus wordt gebruik gemaakt van de onderstaande cyclus.



### *1. Formuleren leerdoel*

Met behulp van de leidinggevende formuleert de medewerker een persoonlijk leerdoel. Het is mogelijk dat het leerdoel gekoppeld is aan de ontwikkelbehoefte van de organisatie. Zo levert de medewerker door zijn/haar eigen ontwikkeling een bijdrage aan het geheel. De leidinggevende kan vragen naar de gedragsindicatoren die in de individuele rapportage van de medewerker alsnog te ontwikkelen naar voren komen. Tip: gebruik het ontwikkelportfolio DITKANIK.NU om ontwikkeling bij te houden.

### *2. Acties opstellen*

Vervolgens stellen medewerker en leidinggevende samen acties op die ontwikkeling mogelijk maken. Hierin geeft de leidinggevende ook aandacht aan welke ondersteuning deze kan bieden, en dient de medewerker ruimte te geven de acties om te ontwikkelen uit te voeren. De medewerker neemt zelf regie over eigen ontwikkeling en gebruikt DITKANIK.NU als omgeving waarin de acties worden geborgd.

### *3. Ontwikkelen*

De leidinggevende creëert een veilige en plezierige werkomgeving, waarin ontwikkeling plaats kan vinden, en geeft de medewerker dus de ruimte om het acties in de praktijk te brengen. Voortgang ten opzichte van het ontwikkeldoel houdt de medewerker bij in DITKANIK.NU.

Zoals eerder beschreven versterkt tussentijdse aandacht de ontwikkeling. Dat kan bijvoorbeeld door regelmatige afstemmingsgesprekken tussendoor. Tijdens deze gesprekken bewaakt de leidinggevende samen met de medewerker de ontwikkeling en bespreken ze samen de resultaten. Deze resultaten zijn bijgehouden in DITKANIK.NU. Dit vormt de 'showcase' van de medewerker.

Tot slot moet niet vergeten worden dat er in de gesprekscyclus voldoende aandacht wordt besteed aan de expertise en betrokkenheid van de medewerker. Exploiteer dit op de goede manier. Laat medewerkers inzien dat zij, zowel individueel als organisatiebreed, veel kwaliteiten in huis hebben. Gebruik hiervoor DITKANIK.NU en de uitkomsten van de trajecten. Als medewerkers hun opgedane kennis en praktijkervaring in beeld brengen, wordt gestimuleerd om op een waardevolle manier naar zichzelf te kijken.

Tot slot wil Libereaux ook nog de term 'informeel leren' meegeven. Vaak is het relatief makkelijk om leermiddelen in te zetten die medewerkers ondersteunen tijdens hun werk en waarmee zij aan hun

ontwikkeling kunnen werken. Denk hierbij aan tests, opleidingen en cursussen. Echter, het informele leren, en dan het *georganiseerde* informeel leren, heeft de toekomst en onderstreept het doel van het skills project. Het 70:20:10 principe ondersteunt het belang van informeel leren:

- 70% leren we door ervaring, in de dagelijks werkpraktijk;
- 20% leren we door interactie met collega's, door coaching en feedback;
- 10% leren we door formele trainingen.

Als mensen informeel en *tijdens de dagelijkse werkpraktijk* kunnen leren, leren ze sneller, en is het **leereffect groter** dan als dat niet zo is. Ook is het vaak goedkoper dan 'formeel leren' tijdens bijvoorbeeld trainingen. Als leidinggevende kun je aan de 70% en 20% tegemoetkomen door zoals ook eerder gezegd, medewerkers de tijd en de ruimte te geven om te leren en te ontwikkelen, door gezamenlijke kennisdeling en reflectie te bevorderen en door zorg te dragen voor technologische ondersteuning die leren ondersteunt. Het digitaal portfolio DITKANIK.NU is daarbij een prima omgeving om dit te organiseren en de leerbehoefte te koppelen aan skills.