



Omgevingswet en HR: nieuwe rollen en competenties

G40/G4 kring Omgevingswet

Vincent Damen – De Processpecialisten
Jacco Albers – VNG

- Welkom en doel
- Anders werken onder de Omgevingswet
- Competentieprofielen
- Stappenplan
- Tips en afsluiting



Vanuit een gestructureerde aanpak laten zien en toepassen hoe je van competentieprofielen via individuele leertrajecten naar opgeleide en bekwame medewerkers komt.

Binnenlands Bestuur:

“AMBTENAREN GEMEENTE XXX LEREN VAKER 'JA' TE ZEGGEN

De Omgevingswet vraagt een andere instelling en houding van **alle** ambtenaren in het gemeentehuis. (...) Het gaat erom dat je meedenkt en oplossingen zoekt, en tegelijk dat je duidelijk grenzen stelt. (...) **Iedereen** moet inzien dat je wel die instelling nodig hebt om van de nieuwe Omgevingswet een succes te maken. (...) Wij willen dat **iedereen** in die cultuurverandering meegaat. (...) **Alle** ambtenaren gaan deze servicecursus volgen.

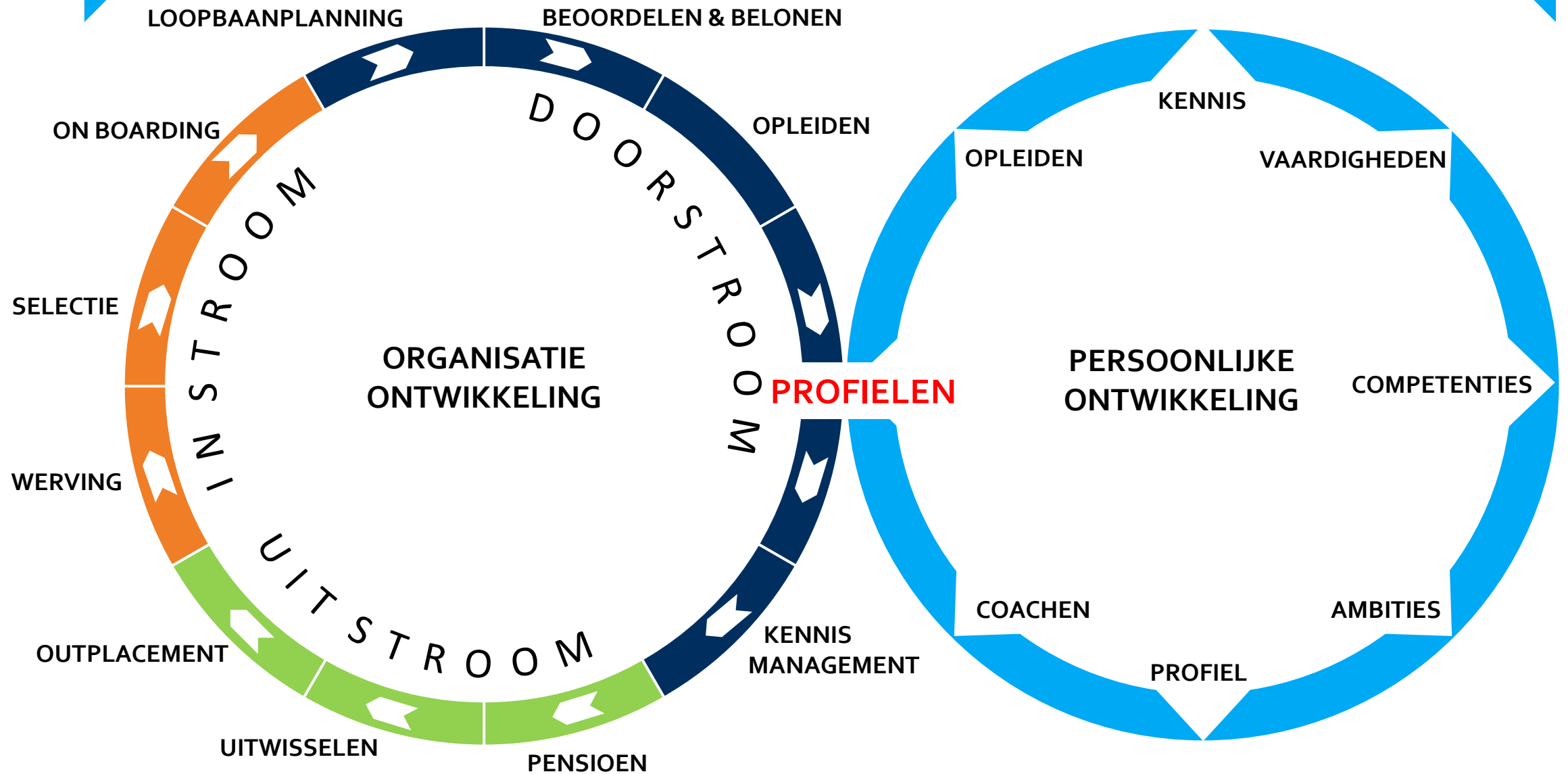
‘Anders werken’ onder de Omgevingswet

Van



Naar



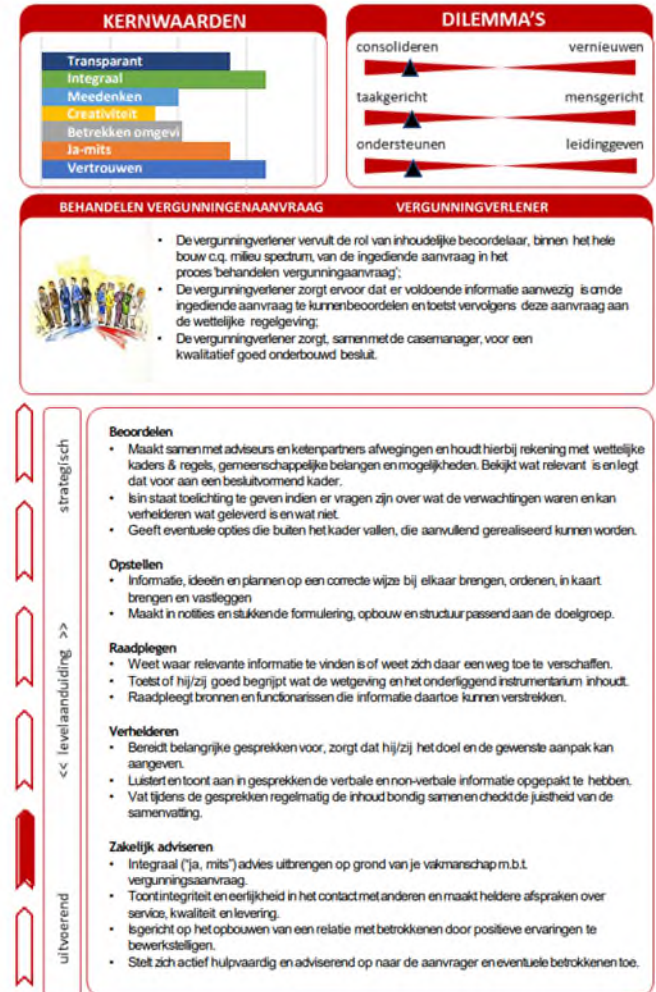


Wat ligt er aan handreikingen?

Aan de slag met de Omgevingswet



Werkende processen





Opdracht VTH Kwaliteitscriteria

- Stel **profielen** op voor de volgende rollen
 1. Casemanager
 2. Vergunningverlener
 3. Toezichthouder en Handhaver
 4. Juridisch adviseur
 5. Specialistisch adviseur
- Zorg ervoor dat duidelijk is hoe de profielen matchen op de deskundigheidsgebieden van de VTH Kwaliteitscriteria
- Werk voor elke rol de volgende **competenties** uit:
 - a) Omgevingsbewust
 - b) Verbinden
 - c) Bestuurlijke sensitiviteit
 - d) Integraal (samen)werken
 - e) Verantwoordelijkheid
- Zorg voor een methodiek om te meten in hoeverre organisatie hieraan voldoen (opdracht voor bureau CINOP)

- Omschrijving van de rol
- Competenties
- Niveau
- Dilemma's
- Relatie met deskundigheidsgebied



Persona 1 Guido



Persoonlijk

- 60 jaar en getrouwd, 2 dochters die al de deur uit zijn

Hobby's

- Vissen en modeltreinen

Functie; Vergunningverlener

Eigenschappen

- Inhoudelijk sterk
- Guido voelt zich oncomfortabel bij digitalisering en zaakgericht werken.
- Guido staat het liefste niet op de voorgrond
- Hij werkt het liefste zelfstandig en met een duidelijk regelkader
- Eenmaal een standpunt ingenomen houdt hij hier stevig aan vast
- De Omgevingswet is oude wijn in nieuwe zakken, het zal zo'n vaart niet lopen.....

Persona 2 Karina



Persoonlijk

- Karina is 37, samenwonend en een zoon en dochter in de leeftijd van 8 en 10

Hobby's

- Hockeycoach en voorzitter ouderraad

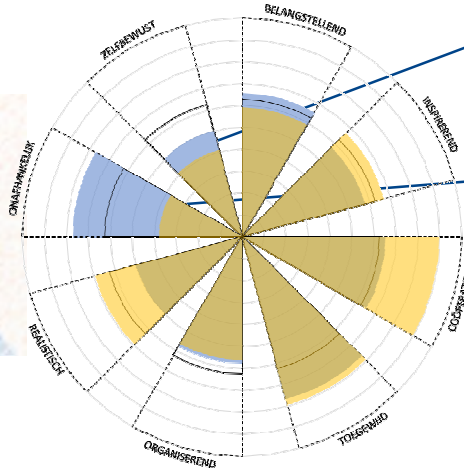
Functie; Vergunningverlener

Eigenschappen

- Karina is een doener die proactief zaken oppakt.
- Als teamspeler hecht ze belang aan afstemming en draagvlak.
- Ze is minder resultaatgericht en meer mensgericht waardoor doorlooptijden van aanvragen regelmatig niet gehaald worden
- De omgevingswet ziet ze als een mogelijkheid om tot meer integraliteit te komen

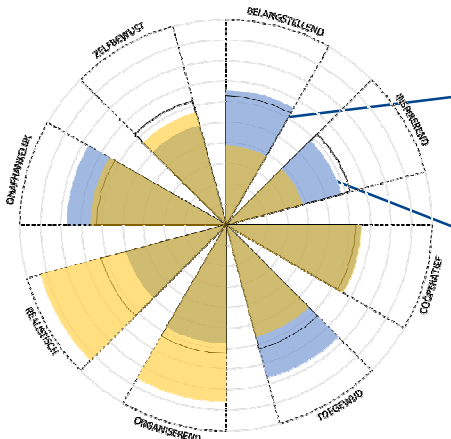
MATCH

KLOOF



ONAFHANKELIJK

DIPLOMATIE



DIPLOMATIE

INSPIREREN

LEERINDICATIE DIPLOMATIEK

Leren zich diplomatiek op te stellen en het vermogen te ontwikkelen anderen attent en voorkomend tegemoet te treden.

Leren de volgende vaardigheden te ontwikkelen:

- fijngevoelig en zich goed weten te presenteren;
- een zekere afstand kunnen bewaren waardoor de mogelijkheid ontstaat zich enerzijds los te maken uit onbevredigende relaties en anderzijds goede relaties verder uit te bouwen en te verdiepen.

In teamverband

- Leren oog te hebben voor de wederzijdse afhankelijkheid van functies.
- Leren een voortdurende uitwisseling van informatie plaats te laten vinden, teneinde de taakafstemming te optimaliseren.
- Leren de bestaande coalities in de organisatie waar te nemen.
- In teamverband leren dat ook de medewerkers en/of collega's recht van spreken hebben en hun visie leren accepteren.

Besluitvorming

- Leren je eigen ideeën op tactvolle wijze te presenteren, zodat anderen duidelijk wordt hoe je zaken denkt.
- Leren wat naar voren is gebracht op elkaar af te stemmen en hierop beslissingen te baseren en te nemen.
- Leren de bijdrage van iedereen zo goed mogelijk naar waarde in te schatten.
- Leren anderen ruimte te geven voor hun eigen opvattingen.

Oordeelsvorming

- Bij evaluaties leren na te gaan of er resultaten geboekt zijn en of er vooruitgang in zit.
- Leren evalueren in welke mate er besluitvorming is opgetreden.

Opleidingsbehoefte – verschil tussen rollen

ROLLEN	Guido	Karina	Frits	Johanna	Youssef	Michel
CASEMANAGER
VERGUNNINGVERLENER
TOEZICHTHOUDER EN HANDHAVER
JURIDISCH ADVISEUR
SPECIALISTISCH ADVISEUR

1. Zelfevaluatie: vragenlijst op organisatieniveau, 2-jaarlijks
2. (optioneel): Collegiale toetsing
3. Conclusie / positiebepaling
4. Actieplan opstellen

STAP 1: SCORE ZELFEVALUATIE

Naam organisatie
Naam/functie contactpersoon
In welke mate voldoen casemanagers aan het competentieprofiel? (score 1-5)
Hoe kom je tot deze score? <i>Toelichting/ onderbouwing, welke onderdelen voldoen wel/niet?</i>
In welke mate voldoen vergunning competentieprofiel? (score 1-5)
Hoe kom je tot deze score? <i>Toelichting/ onderbouwing, welke onderdelen voldoen wel/niet?</i>
In welke mate voldoen toezichthouders aan het competentieprofiel? (score 1-5)
Hoe kom je tot deze score? <i>Toelichting/ onderbouwing, welke onderdelen voldoen wel/niet?</i>
In welke mate voldoen juridisch competentieprofiel? (score 1-5)
Hoe kom je tot deze score? <i>Toelichting/ onderbouwing, welke onderdelen voldoen wel/niet?</i>
In welke mate voldoen specialist competentieprofiel? (score 1-5)
Hoe kom je tot deze score? <i>Toelichting/ onderbouwing, welke onderdelen voldoen wel/niet?</i>

STAP 1: HULPVRAGEN ZELFEVALUATIE: KOMEN TOT EEN SCORE

Deze hulpvragen kun je per competentieprofiel doornemen en kan geb

Hulpvragen
Hoeveel mensen vervullen een rol in het betreffende competentieprofiel en hoe zijn zij georganiseerd (beschrijf de situatie in jullie organisatie)?
Waar komt de organisatie vandaan m.b.t. de ontwikkeling van de competenties in de competentieprofielen? Op welke wijze wordt gewerkt aan het (beter) voldoen aan de competentieprofielen en daar aandacht aan besteed?
In welke mate voldoen medewerkers (samen) aantoonbaar aan het competentieprofiel? Wat voldoet (nog niet)? Waaruit blijkt dit?
Op welke manier worden medewerkers ondersteund door de organisatie om (beter) te voldoen aan het competentieprofiel?
Indien individuele medewerkers niet of onvoldoende voldoen, (hoe) wordt dit opgevangen/gecompenseerd door de rest van de organisatie? Hoe erg is het dat (nog) niet wordt voldaan aan het competentieprofiel? En in welke mate is dit verder te ontwikkelen?

1. Ga aan de slag: wacht niet af, HR is geen sluitstuk. Gebruik de competentieprofielen als basis. Pas ze waar nodig aan op basis van de eigen organisatiekenmerken.
2. Maatwerk; Iedere medewerker is anders, kent een ander vertrekpunt en vervult een specifieke rol in processen. Verzand niet in klassikale trainingen.
3. Ga uit van de dialogoog tussen HR, afdelingshoofden en medewerkers. Dit schept niet alleen betrokkenheid maar is vooral betekenisvol, zingevend.
4. Maak onderscheid tussen relationele competenties en inhoudelijke competenties.

Informatie:

- VNG website werkende processen: [Werkende processen | VNG](#)
- Whitepaper werkende processen: [Online-faciliteren.nl | Whitepaper Omgevingswet](#)
- Omgevingswet en HR: [Omgevingswet: nieuwe wet, andere competenties | VNG](#)

Contactgegevens:

- Vincent Damen – damen@processspecialisten.nl | 06 46 16 26 77
- Jacco Albers – jacco.albers@vng.nl | 06 52 61 58 03

