

Is uw organisatie al bezig met de 'menskant' van de Omgevingswet verandering?

Inspiratiedag Omgevingswet 9 september
2021

Vincent Damen – De Processpecialisten
Jacco Albers – Zelfstandig adviseur / PL werkende processen
VNG

- Welkom en doel
- Toelichting op de competentieprofielen
- Begeleiden van medewerkers
- Break-out ronde
- Aanpak en advies
- Afsluiting



De Processpecialisten

- Inrichten, implementeren en werkend krijgen van processen en ketensamenwerking
 - Impactanalyses op proces, systeem en gedrag
 - Inrichten van processen
 - Projectleiding en verandermanagement
 - Oefenen: ketentesten en processimulaties
 - Opleiden en coachen
- Samen met gemeenten in opdracht van VNG Werkende processen aanpak ontwikkeld
- Opdrachten voor groot aantal Gemeenten, Omgevingsdiensten, Provincies, Waterschappen, VNG en BZK/Aan de Slag met de Omgevingswet



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.

Doelen Omgevingswet



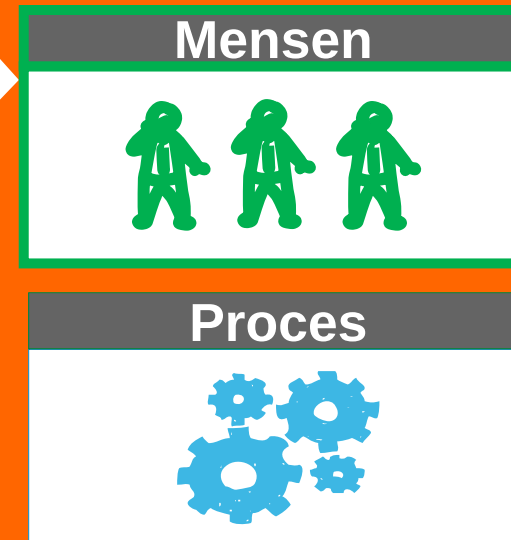
- Vergroten inzichtelijkheid en gebruiksgemak
- Snellere en betere besluitvorming
- Integrale aanpak
- Reductie regels en vergroten bestuurlijke afwegingsruimte

Nieuwe instrumenten

- Omgevingsvisie
- Omgevingsplan
- Omgevingsprogramma's
- Omgevingsvergunning



Impact op organisatie



Er is sprake van een werkend proces als:

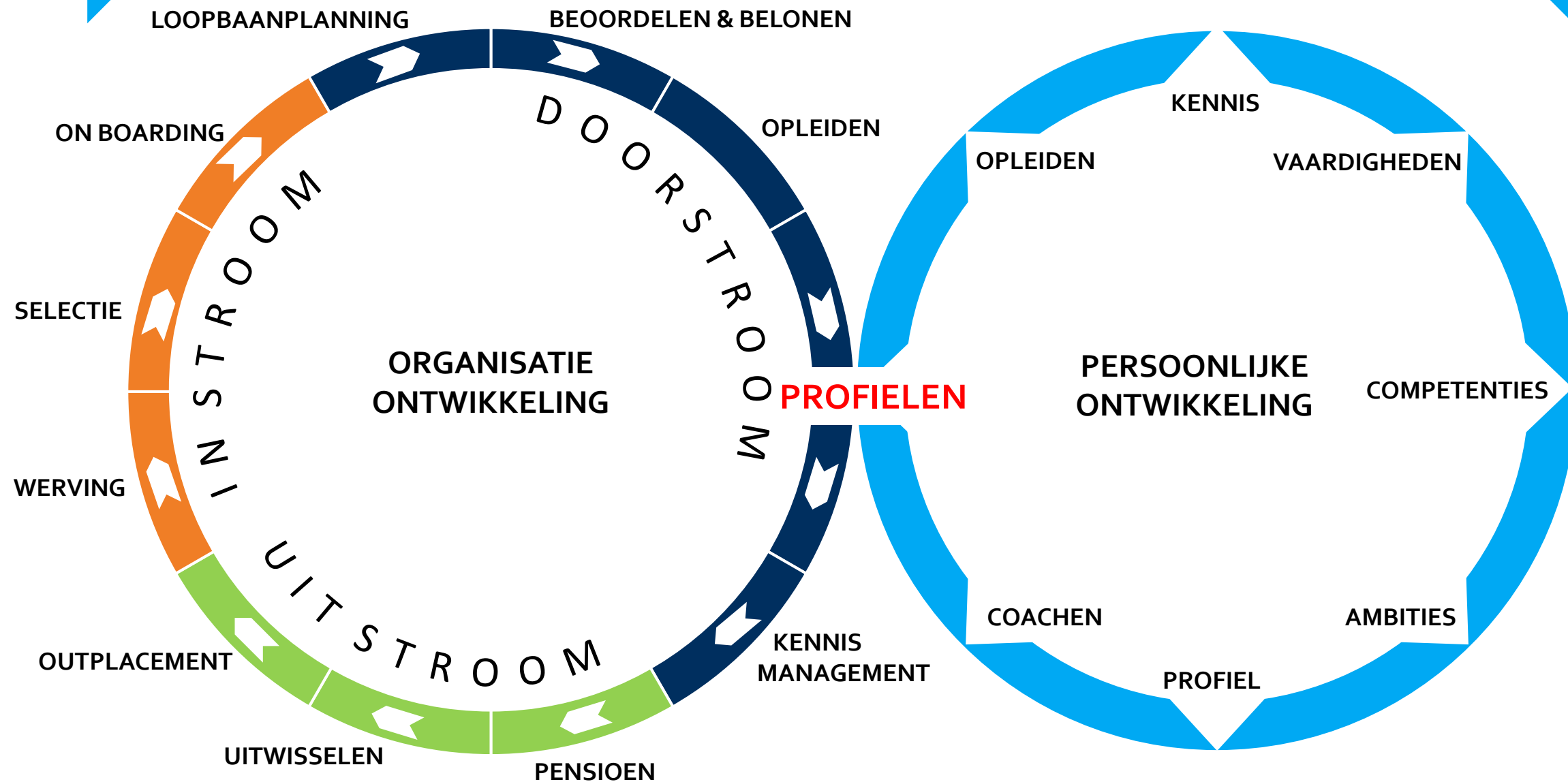
-  • gemeentelijke- en ketenactiviteiten zijn afgestemd,
-  • de klant centraal staat en er efficiënt en transparant een product of dienst wordt voortgebracht,
-  • er wordt gewerkt conform bedoeling en eisen van de Omgevingswet,
-  • medewerkers zijn toegerust met de juiste competenties en vaardigheden,
-  • er een adequate informatievoorziening het proces ondersteunt,
-  • er een afgesproken doorlooptijd op van toepassing is EN,
- het proces geïmplementeerd is 

Van

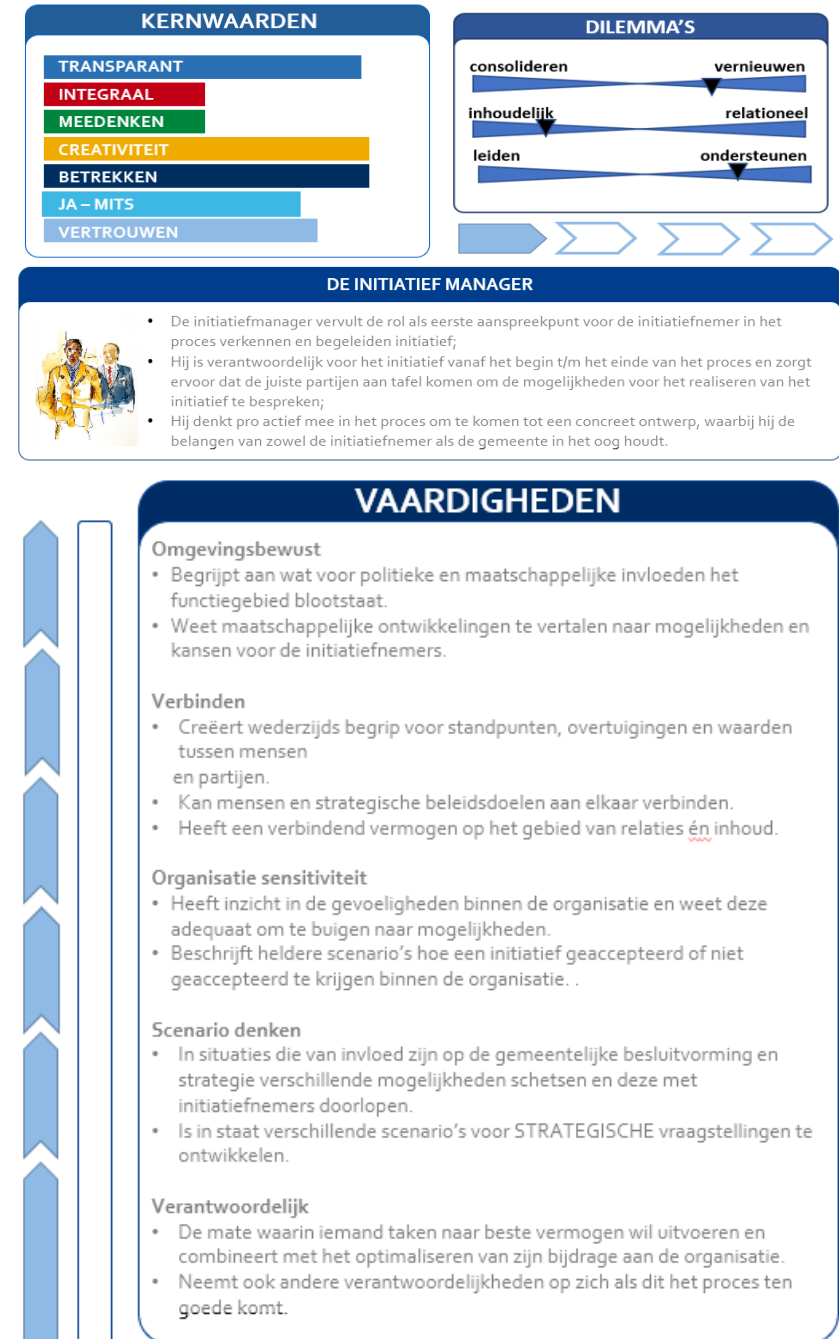


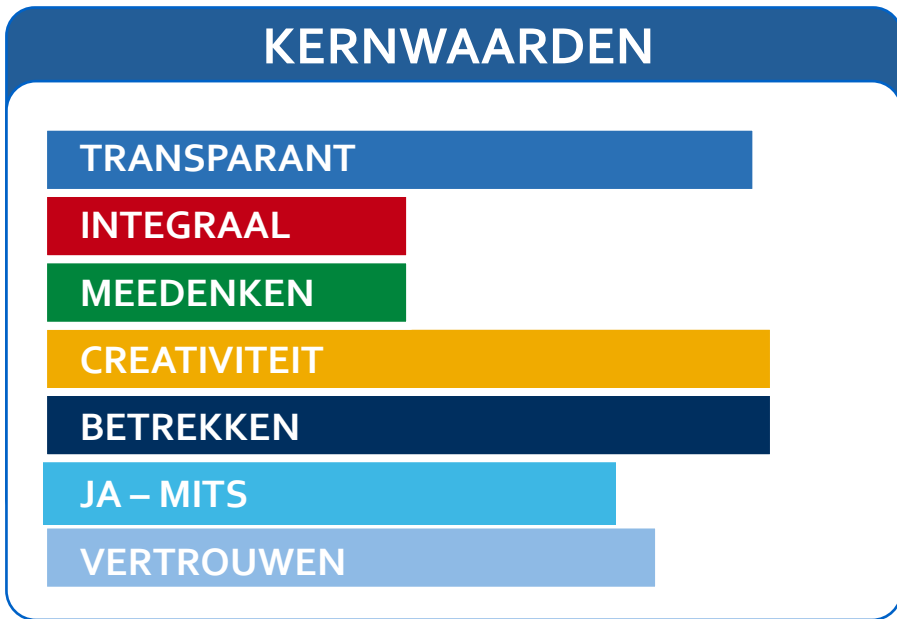
Naar



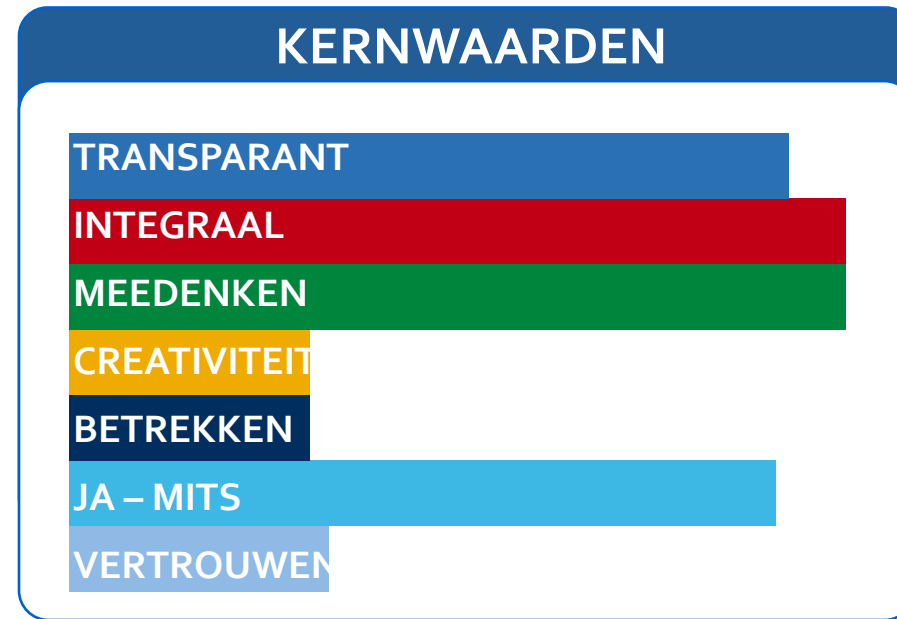


- Kernwaarden
- Rolbeschrijving
- Vaardigheden
- Levels
- Dilemma's





Initiatiefmanager



Vergunningverlener

- Niet elke rol verhoudt zich op dezelfde wijze tot de kernwaarden

DE INITIATIEF MANAGER



- De initiatiefmanager vervult de rol als eerste aanspreekpunt voor de initiatiefnemer in het proces verkennen en begeleiden van het initiatief;
- Hij is verantwoordelijk voor het initiatief vanaf het begin t/m het einde van het proces en zorgt ervoor dat de juiste partijen aan tafel komen om de mogelijkheden voor het realiseren van het initiatief te bespreken;
- Hij denkt proactief mee in het proces om te komen tot een concreet ontwerp, waarbij hij de belangen van zowel de initiatiefnemer als de gemeente in het oog houdt.

- Overzicht van de verwachtingen
- Inhoud van het proces
- Taak van de medewerker daarbinnen

- Basis is de rolbeschrijving.
- Vijf belangrijkste vaardigheden geven vorm aan de rolbeschrijving.
- Consistentie vaardigheid en rol
- Toelichting door voorbeelden van gedragingen.

VAARDIGHEDEN

Omgevingsbewust

- Begrijpt aan wat voor politieke en maatschappelijke invloeden het functiegebied blootstaat.
- Weet maatschappelijke ontwikkelingen te vertalen naar mogelijkheden en kansen voor de initiatiefnemers.

Verbinden

- Creëert wederzijds begrip voor standpunten, overtuigingen en waarden tussen mensen en partijen.
- Kan mensen en strategische beleidsdoelen aan elkaar verbinden.
- Heeft een verbindend vermogen op het gebied van relaties én inhoud.

Organisatie sensitiviteit

- Heeft inzicht in de gevoeligheden binnen de organisatie en weet deze adequaat om te buigen naar mogelijkheden.
- Beschrijft heldere scenario's hoe een initiatief geaccepteerd of niet geaccepteerd te krijgen binnen de organisatie. .

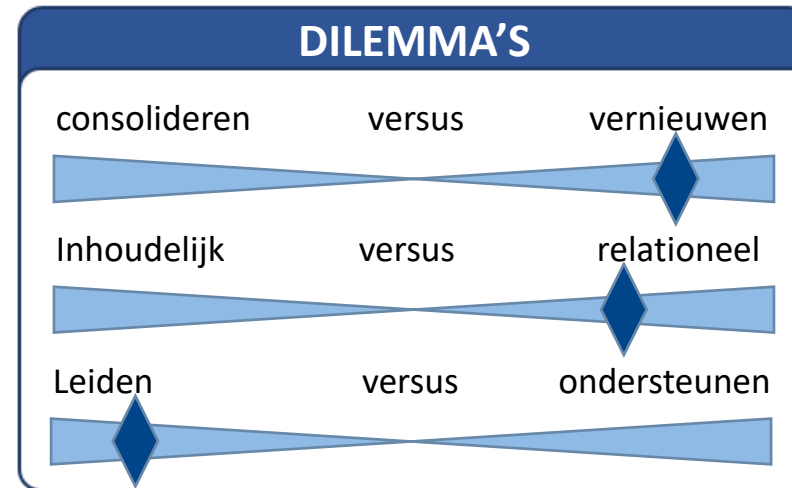
Scenario denken

- In situaties die van invloed zijn op de gemeentelijke besluitvorming en strategie verschillende mogelijkheden schetsen en deze met initiatiefnemers doorlopen.
- Is in staat verschillende scenario's voor STRATEGISCHE vraagstellingen te ontwikkelen.

Verantwoordelijk

- De mate waarin iemand taken naar beste vermogen wil uitvoeren en combineert met het optimaliseren van zijn bijdrage aan de organisatie.
- Neemt ook andere verantwoordelijkheden op zich als dit het proces ten goede komt.

Dilemma's geven zicht op de spanningsvelden van de rollen:



KERNWAARDEN



DILEMMA'S

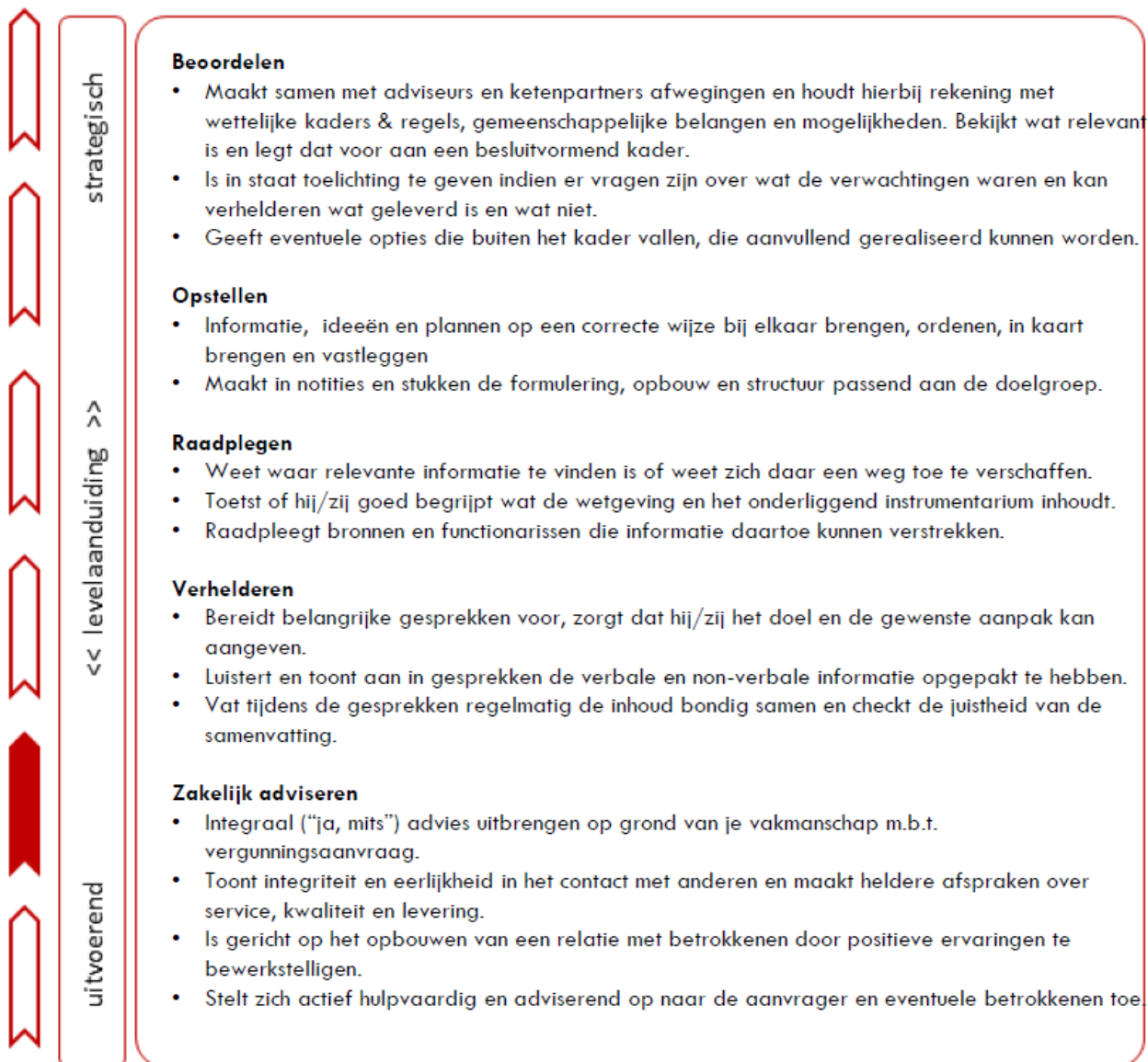


BEHANDELEN VERGUNNINGAANVRAAG



VERGUNNINGVERLENER

- De vergunningverlener vervult de rol van inhoudelijke beoordelaar, binnen het hele bouw c.q. milieu spectrum, van de ingediende aanvraag in het proces 'behandelen vergunningaanvraag';
- De vergunningverlener zorgt ervoor dat er voldoende informatie aanwezig is om de ingediende aanvraag te kunnen beoordelen en toetst vervolgens deze aanvraag aan de wettelijke regelgeving;
- De vergunningverlener zorgt, samen met de casemanager, voor een kwalitatief goed onderbouwd besluit.



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

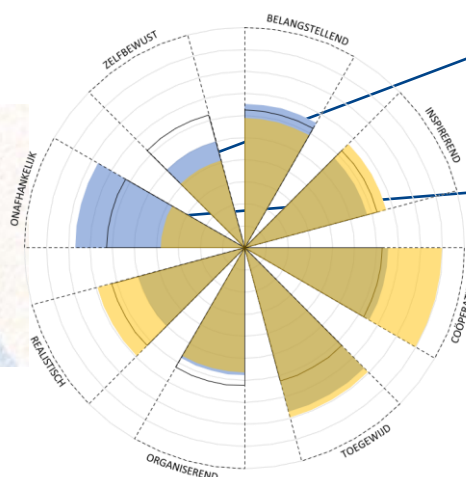
Functie; Vergunningverlener

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

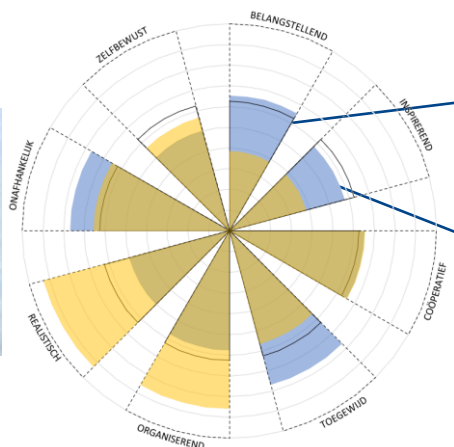
MATCH

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.

ROLLEN	Guido	Karina	Frits	Johanna	Youssef	Michel
CASEMANAGER	100%	100%	100%	100%	100%	100%
INITIATIEFMANAGER	100%	100%	100%	100%	100%	100%
INITIATIEFTEAM	100%	100%	100%	100%	100%	100%
VERGUNNINGVERLENER	100%	100%	100%	100%	100%	100%
PLANJURIST	100%	100%	100%	100%	100%	100%
PLANGEBIED COÖRDINATOR	100%	100%	100%	100%	100%	100%
HANDHAVINGSJURIST	100%	100%	100%	100%	100%	100%
TH COÖRDINATOR	100%	100%	100%	100%	100%	100%
TOEZICHTHOUDER	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Break-out ronde

We gaan uiteen in subgroepen.

Bespreek:

- ☐ Zijn individuele leertrajecten mogelijk binnen jullie organisatie en kunnen de competentieprofielen daarbij ondersteunen

Plenaire terugkoppeling per groep van 1-2 belangrijkste bespreekpunten



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](#)

Hulp nodig bij veranderingstrajecten en opleiden? Neem contact op met:

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

