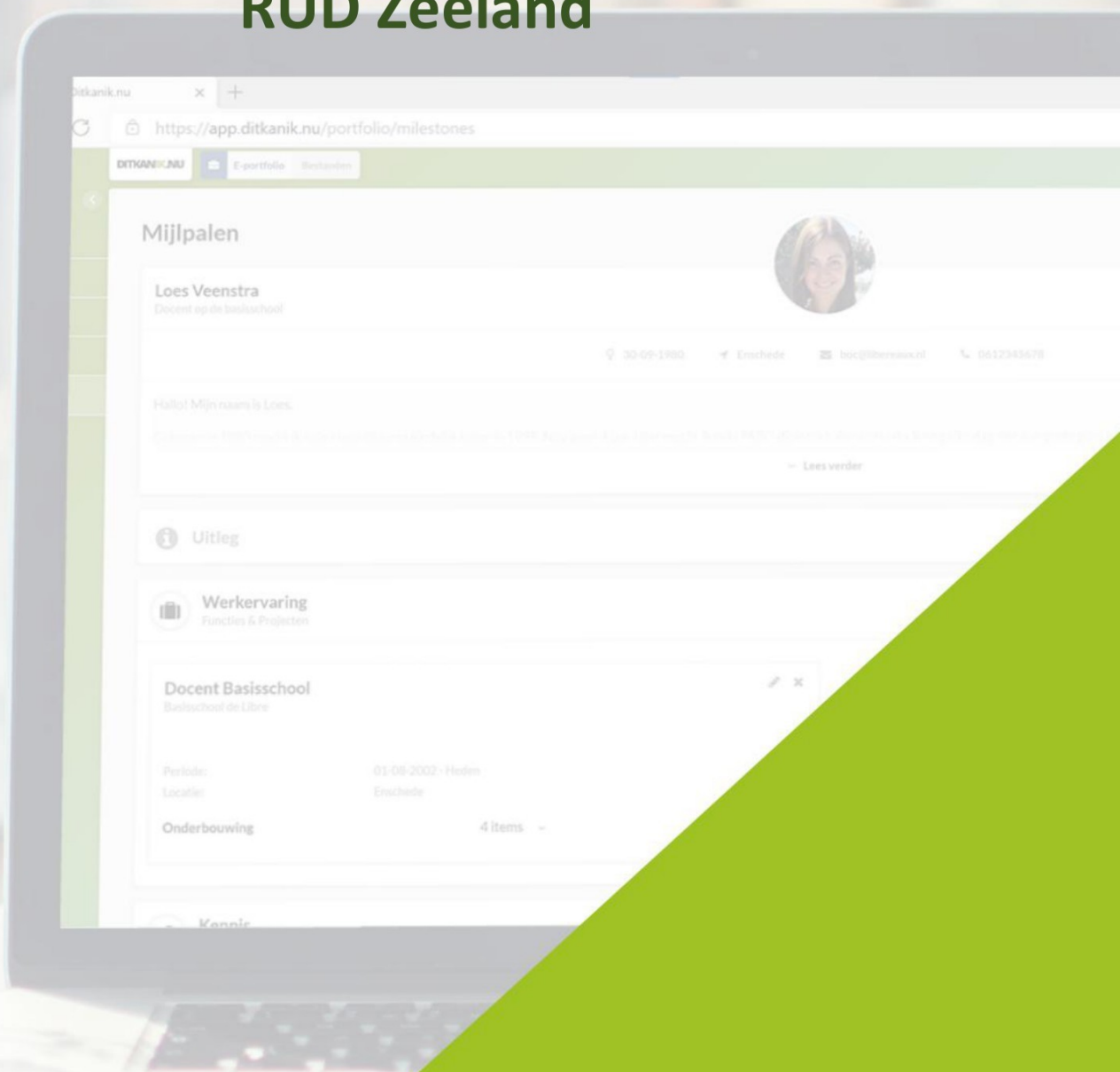


Rapportage Kwaliteitscriteria 3.0

Deel B en Deel D

RUD Zeeland



DE OMGEVINGSDIENST
VOOR EEN SCHOON
EN VEILIG ZEELAND

Projectleider:

[Redacted]

Uitgevoerd door:

Libereaux B.V.

Opgesteld door:

[Redacted]
Libereaux

Plaats, datum:

Hengelo, december, 2025

Leeswijzer

Voor u ligt de voortgangsrapportage van het onderdelen B en D (deskundigheid) uit de VTH-kwaliteitscriteria 3.0 voor de RUD Zeeland. Dit onderdeel vormt een belangrijke basis voor het bepalen van de robuustheid van de organisatie als geheel.

De rapportage is opgesteld op basis van versie 3.0 van de kwaliteitscriteria. In deze actuele versie zijn wijzigingen doorgevoerd ten opzichte van de vorige versies om meer nadruk te leggen op specialisatie binnen specifieke deskundigheidsgebieden. Zo zijn sommige deskundigheidsgebieden samengevoegd, zijn hogere eisen gesteld aan specialistische kennis, frequentie en geldt de eis dat per deskundigheidsgebied minimaal twee fte volledig (100%) aan de eisen voldoen. Daarnaast is ook het begrip 'robuustheid' inhoudelijk gewijzigd, zowel in reikwijdte als in interpretatie. Dit sluit aan bij de landelijke doorontwikkeling van de VTH-kwaliteitscriteria, maar is belangrijk om te benoemen voor een juiste interpretatie van deze rapportage.

De conclusie is dan ook binnen de huidige versie van de VTH-kwaliteitscriteria 3.0 getrokken.

De Omgevingsdienst moet als organisatie robuust zijn en blijven. Dit heeft niet alleen betrekking op competente en goed opgeleide medewerkers, maar ook op het realiseren en borgen van een minimaal adequaat uitvoeringsniveau.

Toelichting op de toetsing en borging van deel B en Deel D (Pilot versie)

De onderdelen B en D zijn belangrijke indicatoren voor het bepalen van de robuustheid van de organisatie.

Onderdeel B richt zich op de VTH-professional. Daarbij gaat het niet alleen om opleidingsniveau, maar ook om relevante werkervaring. Om dit te duiden worden twee percentages gehanteerd, volgens de VTH-kwaliteitscriteria:

- Een VTH-medewerker die minimaal 75% van de eisen heeft aangetoond, wordt beschouwd als vakbekwaam.
- Een VTH-medewerker die voldoet aan alle kennis- en ervaringseisen (100%), draagt bij aan de continuïteit van de organisatie (minimaal 2 fte per deskundigheidsgebied op 100%).

Deze percentages geven inzicht in het niveau van aanwezige deskundigheid van VTH-professionals binnen de organisatie.

Onderdeel D richt zich op VTH-competenties. Het doel van dit onderdeel is dat organisaties aantonen dat zij actief sturen op de gerichte ontwikkeling van VTH-professionals. De uitkomst van de meting is op dit moment minder bepalend dan het aantoonbaar werken aan ontwikkeling. In deze rapportage is ervoor gekozen de vertaling van deze werkkwaliteiten te koppelen aan de toekomstambitie van de organisatie, zoals beschreven in de Human Capital-paragraaf

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Uitkomsten van de nulmeting	5
2.1	Onderzoeksmethode	5
2.1	Tabel: uitkomsten update-nulmeting- (november).....	7
2.2	'Explain' deskundigheidsgebieden	10
2.3	Verbeteracties deskundigheidsgebieden.....	11
2.4	Stand van zaken	12
2.5	Opleidingsbehoeften	13
3.	Ambitie en aanbevelingen.....	18
	Managementconclusie	18
4.	Human Capital – arbeidsmarkt, skills en ontwikkeling.....	19

1. Inleiding

Middels deze rapportage laat RUD Zeeland aan haar opdrachtgevers zien dat (blijvend) aan de kwaliteitseisen wordt voldaan. Kwaliteit is wettelijk verankerd in de op 14 april 2016 in werking getreden Wet Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving (VTH). Uit de wet vloeit voort dat elke gemeente en provincie in Nederland ook een zogenaamde kwaliteitsverordening vaststelt. Ook alle opdrachtgevers van RUD Zeeland hebben een dergelijke verordening vastgesteld. Hierbij is het uitgangspunt dat de organisatie moet voldoen aan de deskundigheidsgebieden die bij de organisatie belegd zijn en voor andere deskundigheidsgebieden eventueel gemotiveerd kan worden afgeweken (comply or explain).

Momenteel wordt uitgegaan van de set Kwaliteitscriteria 3.0 die vigerend is per 1-1-2025. Deze set geeft aan wat de minimale meetlat van kwaliteit (proces én deskundigheid) is waaraan een organisatie moet voldoen. De Kwaliteitscriteria maken onderdeel uit van een palet van meerdere ontwikkelingen binnen en buiten RUD Zeeland zoals de komende Omgevingswet en diverse wijzigingen in wet- en regelgeving (WKB).

In een eerder stadium is de eerste nulmeting bij de organisatie gedaan gericht op de Kwaliteitscriteria 2.1 (KC 2.1). Per 1 juli 2019 zijn de KC 2.1 landelijk geüpdatet naar een KC 2.2 en vervolgens KC 2.3 versie. Deze vormen hiermee de nieuwe basis van de VTH-verordening en het wettelijk kader. Hierin zijn onder meer naar aanleiding van een (informele) consultatieronde verbeter suggesties doorgevoerd voor de betreffende deskundigheidsgebieden en verschillende opleidingen en kenniseisen geactualiseerd.

In 2025 zijn de VTH-kwaliteitscriteria 3.0 in werking getreden. Ten opzichte van versie 2.3 zijn per deskundigheidsgebied criteria toegevoegd en gewijzigd. Daarnaast zijn deskundigheidsgebieden vervallen of samengevoegd. Hierdoor zijn de uitkomsten (percentages) niet één-op-één vergelijkbaar met eerdere metingen t.o.v. van eerdere jaren. Er dient genuanceerd te kijken.

RUD Zeeland heeft bureau Libereaux in de arm genomen om enerzijds een geactualiseerd beeld te krijgen van de mate van robuustheid op deze KC 3.0 en anderzijds een goed monitoringsysteem in te richten om de expertise structureel te borgen en monitoren. Libereaux is landelijk erkend om deze nulmetingen uit te voeren. Er zijn verificatietrajecten en nieuwe nulmetingen uitgevoerd, waardoor inzicht is verkregen in aanwezige deskundigheid en ontwikkelbehoeften ten opzichte van de KC 3.0.

Voorliggende rapportage zoomt in op de robuustheid van de RUD-medewerkers op het onderdeel 'deskundigheid', met daarin de belangrijkste conclusies, werkwijze en vervolgacties. Daarbij wordt er een link gelegd met de procescriteria en de doorontwikkeling op het gebied van vaardigheden in relatie tot onder meer de Omgevingswet. Hiermee is deze rapportage niet alleen een verantwoordingsdocument, maar spreekt het ook een ambitie uit om blijvend te werken aan de professionaliteit van medewerkers en daarmee RUD Zeeland als organisatie.

Conclusie meting deskundigheid Kwaliteitscriteria 3.0

Uit de meting van de Kwaliteitscriteria blijkt het volgende:

De RUD Zeeland voert taken uit op 15 van de 23 deskundigheidsgebieden.

- De RUD Zeeland toont aan binnen 8 van de 15 gevraagde deskundigheidsgebieden twee of meer medewerkers te hebben die minstens 75% voldoen (Comply). Binnen 2 deskundigheidsgebieden voldoen er twee of meer medewerkers 100%.
- Daarnaast zijn er binnen bepaalde deskundigheidsgebieden samenwerkingsafspraken gemaakt. Aan 8 van de 23 volledige deskundigheidsgebieden wordt voldaan door middel van Explain. (geen Taak RUD Zeeland of belegd elders)
- Binnen 7 van de 15 deskundigheidsgebieden zijn er taken binnen de organisatie belegd, maar kan de organisatie niet aantonen over twee of meer medewerkers te beschikken 75% of meer voldoen. Hierbij moet gezegd worden dat delen van deze deskundigheidsgebieden wel voldoen.
- Er zijn door Libereaux mogelijke opleidingsbehoeften in kaart gebracht in het overzicht onder hoofdstuk 3.4. Daaruit blijkt ontwikkelpotentieel gericht op verschillende basiscursussen. De organisatie bepaalt hierin zelf waarop prioriteit gelegd wordt.
- In totaal zijn 88 medewerkers volledig getoetst aan de Kwaliteitscriteria.

2. Uitkomsten van de nulmeting

2.1 Onderzoeksmethode

De nulmeting is gedaan onder begeleiding van Libereaux, waarvan de werkwijze reeds is toegepast bij meerdere OD's en RUD's. Medewerkers van RUD Zeeland werken onder andere met digitale e-portfolio's. Daarin hebben zij hun relevante activiteiten, werkervaring, opleiding en aanvullende kennis op één of meerdere deskundigheidsgebieden in kaart hebben 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 RUD.

Nadat per individu 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 het Goede Gesprek tussen medewerkers en leidinggevenden.

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

1. Activiteiten tellen voor 40% mee,
2. Werkervaring voor 15%,
3. Opleiding voor 30%,
4. Kennis voor 15%
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 **75%** of meer aan de criteria voldoet. Een deskundigheidsgebied staat op 'groen' als er twee of meer medewerkers binnen de RUD 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 wel een uren-eis gesteld. De uren worden in kaart gebracht aan de hand van het 'tijdschrijven' van medewerkers van RUD Zeeland binnen het personeelssysteem.

*** Algemene Note:** Een medewerker is 'vakbekwaam' conform de VTH-kwaliteitscriteria als hij of zij voor 75% of meer aan de criteria voldoet. Iemand voldoet pas aan de kwaliteitscriteria als hij/zij 100% van de criteria beheerst. Ondanks dat de frequentie niet meetelt in het percentage, wordt er aan ieder deskundigheidsgebied wel een uren-eis gesteld. De combinatie van 100% deskundig en het voldoen aan de (frequentie) bepaald de robuustheid.

Een organisatie dient voor de meeste deskundigheidsgebieden (m.u.v. Ketentoezicht en BOA) 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 omgevingsdienst de betreffende taak niet zelf uitvoert.

De gegevens zijn in beeld gebracht in onderstaande tabel. Hierin worden de conclusies getrokken binnen de vereiste criteria van de KC 3.0.

2.1 Tabel: uitkomsten update-nulmeting- (november)

	Kennis en ervaring					
Deskundigheidsgebied	Conclusie	Aantal	Aantal mdw 100%	Aantal mdw 75% - 99%	Aantal mdw <75%	Frequent ie
1. Casemanagen						
1a. Gericht op eenvoudige situaties	Voldoet	-	Voldoet o.b.v. 1b			
1b. Gericht op complexe situaties	Voldoet	16	2	Va	12	2
2. Vergunningverlening bouwen en ruimtelijke ordening						
2a. Gericht op eenvoudige situaties	Explain	-	Geen taak RUD Zeeland			
2b. Gericht op complexe situaties	Explain	-				
3. Vergunningverlening milieu						
3a. Gericht op klasse I en II	Vakbekwaam	-	Vakbekwaam o.b.v. desk. gebied 3b			
3b. Gericht op klasse I, II en III algemeen	Vakbekwaam	16	1	6	9	6
3c. Gericht op klasse I, II en III procesindustrie	Vakbekwaam	5	1	4		5
3d. Gericht op klasse I, II en III agrarisch	Vakbekwaam	2	0	1	1	
3e. Gericht op klasse I, II en III afval	Vakbekwaam	4	0	3	1	1
3f. Gericht op klasse I, II en III Seveso-inrichtingen	Explain		Taken zijn niet binnen OD belegd			
4. Toezicht en handhaving bouwen en RO						
4a. Gericht op eenvoudige situaties	Explain		Geen taak RUD Zeeland			
4b. Gericht op complexe situaties	Explain					
5. Toezicht en handhaving milieu						
5a. Gericht op klasse I en II	Vakbekwaam		Voldoet o.b.v. 5b			
5b. Gericht op klasse I, II en III algemeen	Vakbekwaam	29	0	6	23	6
5c. Gericht op klasse I, II en III procesindustrie	Explain	2	0	0	2	0
5d. Gericht op klasse I, II en III agrarisch	Vakbekwaam	7	0	1	6	3
5e. Gericht op klasse I, II en III afval	Vakbekwaam	3	0	1	2	2

5f. Gericht op klasse I, II en III Seveso-inrichtingen	Explain		Taken zijn niet binnen OD belegd			
6. Toezicht en handhaving bodem						
6a. Activiteiten 1-8	Verbeteractie	2	0	0	2	2
6b. Activiteit 9	Verbeteractie	2	0	1	1	2
7. Toezicht en handhaving natuur						
7a. Natura 2000	Vakbekwaam	3	0	2	1	4
7b. Soortenbescherming	Vakbewaam	3	0	2	1	3
7c. Faunabeheer en hout	vakbekwaam	3	0	2	1	
8. Behandelen juridische zaken						
8a. Vergunningverlening	Vakbekwaam	5	0	1	4	
8b. Handhaving	Vakbekwaam	4	0	2	2	
9. Ketentoezicht (minimaal 6 medewerkers die voldoen)	Explain					
10. BOA (minimaal 3 medewerkers die voldoen)	Vakbekwaam	14	1	1	12	
11. Bouwfysica						
11a. Gericht op eenvoudige situaties	Explain					
11b. Gericht op complexe situaties	Explain					
			Geen taak RUD Zeeland			
12. Brandveiligheid						
12a. Activiteiten 1-5	Explain					
12b. Activiteit 6-8	Explain					
			Belegd bij Veiligheidsregio			
13. Constructieve veiligheid						
13a. Gericht op eenvoudige situaties	Explain	-				
13b. Gericht op complexe situaties	Explain	-				
			Geen taak RUD Zeeland			
			Geen taak RUD Zeeland			
14. Sloop & asbest	Vakbekwaam	7	0	3	4	6
15. Afvalwater	Verbeteractie	2	0	0	2	
16. Bodem, bouwstoffen, water						
16a. Activiteit 1	Vakbekwaam	5	0	3	2	5
16b. Activiteiten 2-3	Verbeteractie	5	0	1	4	5

16c. Activiteit 4	Verbeteractie/ explain	5	0	0	5	5
17. Omgevingsveiligheid	Verbeteractie	3	0	0	3	
18. Geluid & trillingen	Vakbekwaam	7	0	4	3	4
19. Luchtkwaliteit & geur	Explain		Belegd bij de DCMR			
20. Natuuractiviteiten	Explain		Belegd bij Provincie			
21. Cultuurhistorie						
21a. Activiteiten 1-5	Explain	-	Geen taak RUD Zeeland			
21b. Activiteiten 6-10	Explain	-				
21c. Activiteit 11-15	Explain	-				
22. Verduurzaming Energie						
22a. Activiteit 1	Verbeteractie	10	0	0	10	0
22b. Activiteiten 2-3	Verbeteractie	10	0	0	10	0
23. Advisering fysieke leefomgeving						
23a. Niveau 1	Verbeteractie	3	0	0	3	
23b. Niveau 2	Verbeteractie	3	0	0	3	
23c. Niveau 3	Vakbekwaam	3	0	2	1	2

2.2 'Explain' deskundigheidsgebieden

* = Een aantal deskundigheidsgebieden binnen de Kwaliteitscriteria zijn niet bij de Omgevingsdienst belegd, maar wél binnen andere overheidsinstanties:

Onderstaande deskundigheidsgebieden worden niet binnen de omgevingsdienst ingebracht:

KC- 02 Vergunningverlening Bouwen en ruimtelijke ordening: Gemeentelijke taak

KC-04 Toezicht en handhaving Bouwen en ruimtelijke ordening: Gemeentelijke taak

KC-05 Seveso- en industrie taken: RUD Zeeland is geen Seveso-OD.

KC-09 Ketentoezicht: zie opmerking beleidsplan 2026 : Ketentoezicht is (al lang) een basistaak voor de OD's, alleen willen onze deelnemers hier nog niet voor betalen. Daarom doen we dit nog niet. Op 9 sept 2024 is ons Algemeen Bestuur akkoord gegaan met ons pva Samen naar een Robuuste RUD. Hier staan 4 fte's voor Ketentoezicht in. Deze staan dus op de planning om aangenomen te worden voor 1 april 2026.

KC-11 Bouwfysica: Gemeentelijke taak

KC-12 Brandveiligheid: Taak van Veiligheidsregio

KC-13 Constructieve Veiligheid: Gemeentelijke taak

KC- 19 Luchtkwaliteit en Geur: Belegd bij de DCMR

KC-20 Natuuractiviteit: Provinciale taak vergunningverlening. De RUD Zeeland handhaaft hier op.

KC-21 Cultuurhistorie: Gemeentelijke taak

Een groot aantal medewerkers is op meerdere deskundigheidsgebieden getoetst. Het is mogelijk dat zij op hun eerste deskundigheidsgebied groen scoren, terwijl zij oranje scoren op hun tweede deskundigheidsgebied. Omdat deze medewerkers voldoen aan minimaal één deskundigheidsgebied, worden zij beschouwd als voldoende deskundig (groen). Het aantal getoetste deskundigheidsgebieden hierboven hoeft dus niet overeen te komen met het aantal medewerkers.

2.3 Verbeteracties deskundigheidsgebieden

6 van de 23 (volledige) deskundigheidsgebieden zijn binnen de organisatie belegd, maar kan de organisatie niet aantonen over twee of meer medewerkers te beschikken die 75% of meer voldoen.

KC-06 Toezicht en Handhaving bodem	Aantonen activiteiten, kennis en freq.
KC-15 Afvalwater	Aantonen activiteiten en kennis
KC-16 Bodem, Bouwstoffen Water	Aantonen activiteiten en kennis
	Activiteit 1 > 75%
	Activiteit 2+3 < 75%
	Activiteit 4 < 75%
KC-17 Omgevingsveiligheid	Aantonen activiteiten, kennis en freq.
	2 fte – eisen aan organisatie 6 fte
KC-22 Verduurzaming energie	Aantonen activiteiten, kennis en freq
	Activiteit / Taak 1 > 75%
	Activiteit / Taak 2-3 < 75%
KC-23 Advisering fysieke leefomgeving	Aantonen activiteiten, kennis en freq.
	Taak Niveau 3 >75 %
	Taak Niveau 1+2 < 75%

1. Algemeen:

Managers dienen inzicht te krijgen in het analyse Tool binnen Ditkanik.nu door middel van een gerichte **training**. In de analyse tool staat exact aangegeven welke trainingen of andere leeractiviteiten nodig zijn om deze verbeteracties in gang te zetten. Hiermee kunnen zij beter sturen op input, bewijsstukken en certificaten van medewerkers. Wanneer managers deze kennis hebben, kunnen zij dit actief uitdragen naar hun teams. Het dashboard biedt bovendien inzicht in sturings- en opleidingsbehoeften, die vertaald kunnen worden naar concrete acties.

Bij medewerkers ontbreken diverse certificaten en kennisaspecten (basis en diepgaand). Uitleg over de wijze van aantonen van kennis kan helpen om deze competenties beter te borgen. Binnen het dashboard wordt inzicht verschaft om welke trainingen dat gaat;

* Actie: inplannen dashboardtraining voor leidinggevenden.

2.4 Stand van zaken

Tot dusverre zijn 88 medewerkers volledig getoetst aan de Kwaliteitscriteria. Het VTH-dashboard blijft dynamisch, hierin worden personeelsmutaties continu bijgehouden.

Een groot aantal medewerkers is op meerdere deskundigheidsgebieden getoetst. Het is mogelijk dat zij op hun eerste deskundigheidsgebied groen scoren, terwijl zij oranje scoren op hun tweede deskundigheidsgebied. Het aantal getoetste deskundigheidsgebieden hierboven hoeft dus niet overeen te komen met het aantal medewerkers.

De frequentie-eis is voor de medewerkers nog niet getoetst. Dit betreft namelijk een oordeel over continuïteit, in plaats van deskundigheid. Het is aan de organisatie zelf om de frequentie in beeld te brengen.

Tot slot wordt opgemerkt dat de uren van extern ingehuurde medewerkers buiten beschouwing gelaten zijn. RUD Zeeland kiest ervoor om deze verantwoordelijkheid bij de inhuur partij neer te leggen als vereiste bij de inkoop.

Medewerkers die zich binnen het primaire proces bezighouden met zogeheten 'plustaken', zoals, vuurwerk, Ontgrondingenwet en APV, vallen niet onder één of meerdere deskundigheidsgebieden uit de KC 3.0. Om die reden maken deze medewerkers geen onderdeel uit van de huidige nulmeting. Dit geldt ook voor medewerkers die buiten het primaire proces vallen. Het gaat hier bijvoorbeeld om coördinerende, beleidsmatige, administratieve en ondersteunende functies. Hoewel deze medewerkers niet onder de KC 3.0 vallen, krijgen zij wel de beschikking over een e-portfolio.

2.5 Opleidingsbehoeften

Op basis van de nulmeting is hieronder in een tabel weergegeven aan welke opleidingen behoefte is binnen de RUD. Deze opleidingen zouden helpen om medewerkers nog steviger 'in het groen' te tillen. Dit is geen voorwaarde, maar een advies. In het onderstaande overzicht zijn opleidingen weergegeven die tijdens de nulmeting bij medewerkers getoetst zijn, daarbij aangegeven hoe vaak de opleiding al dan niet is gevolgd.

Binnen de Kwaliteitscriteria wordt onderscheid gemaakt tussen basis- en verdiepingscursussen en specialistische opleidingen. Bij de basiscursussen gaat het vaak om één- of tweedaagse cursussen die worden aangeboden door verschillende aanbieders. Voor deze basiscursussen kan een schatting aangehouden van €800,00 aan kosten voor de opleiding en 12 uur aan tijdsinvestering. Voor de genoemde verdiepingscursussen en specialistische opleidingen varieert dit.

Zie het opleidingsoverzicht op de volgende pagina.

Opleidingsbehoeften

Aanvullende opleiding	Getoetst	Aangetoond	Niet aangetoond	Bijbehorende deskundigheidsgebieden
Basiscursus Awb		55	22	Casemanagen, Vergunningverlening / T&H milieu, Juridisch, Geluid, Energie, Cultuurhistorie
Basiscursus Omgevingsrecht		57	18	Casemanagen, Vergunningverlening / T&H milieu, Juridisch, Geluid, Energie, Cultuurhistorie
Basiscursus Weg- en waterbouw	-	-	-	Vergunningverlening Bouwen en RO
Basiscursus Natuurregelgeving		6	9	Vergunningverlening / T&H Bouwen en RO, T&H Groene wetten, Juridische zaken, Natuur
Specialistische opleiding ABW I	-	-	-	Vergunningverlening / T&H Bouwen en RO, Bouwfysica
Specialistische opleiding ABW II	-	-	-	Vergunningverlening / T&H Bouwen en RO - complex
Basiscursus Asbest	-	-	-	T&H Bouwen en RO - complex
Basiscursus Milieuregelgeving		50	31	Vergunningverlening / T&H Bouwen en RO, Vergunningverlening / T&H milieu, Juridische zaken, Natuur, Energie, Brandveiligheid
Basiscursus (Afval)water		42	19	Vergunningverlening milieu, T&H milieu
Basiscursus RO-regelgeving		26	31	Vergunningverlening milieu, T&H milieu, Juridische zaken, Energie, Geluid, Natuur, Luchtkwaliteit, Cultuurhistorie, Brandveiligheid
Basiscursus Bodemregelgeving		44	17	Vergunningverlening milieu, T&H milieu
Basiscursus Energie		39	22	Vergunningverlening milieu, T&H milieu
Basiscursus Afval		48	13	Vergunningverlening milieu, T&H milieu
Basiscursus Geluid		50	11	Vergunningverlening milieu, T&H milieu, Bouwfysica
Basiscursus PGS richtlijnen		47	14	Vergunningverlening milieu, T&H milieu, Omgevingsveiligheid
Basiscursus Omgevingsveiligheid		5	37	T&H milieu
Basiscursus SEVESO-inrichtingen		7	11	Vergunningverlening milieu, T&H milieu

Basiscursus Bouwregelgeving		15	8	Vergunningverlening milieu, Juridische zaken, Brandveiligheid
Verdiepingscursus Awb		6	3	Juridische zaken
Verdiepingscursus Omgevingsrecht		4	2	Juridische zaken
Basiscursus Omgevingsveiligheid in OW		5	37	T&H Milieu, Omgevingsveiligheid, Behandelen juridische zaken vergunning
Basiscursus Wkb		-	9	Juridische zaken
Opleiding in Europese regelgeving zoals RIE, Seveso en BREFs		2	6	Juridische zaken
Basiscursus Wet Open Overheid		1	8	Juridische zaken
Basiscursus opstellen verweerschriften en pleitnota's		2	7	Juridische zaken
Operationeel auditing		-	-	Ketentoezicht
Verdiepingscursus administratief toezicht & auditvaardigheden		12	22	T&H milieu
Auditing specialistisch opleidingsprogramma voor LBR/GIR Seveso-toezicht	-	-	-	T&H milieu Seveso
Vast gestelde modules Chemische technologie, procestechnologie en Procesveiligheid	-	-		T&H milieu Seveso
Post-hbo Bouwakoestiek		-	-	Bouwfysica
Post-hbo Bouwfysica		-	-	Bouwfysica
Basiscursus GIS-applicaties		-	-	Geluid
Basiscursus BWT		-	-	Geluid
Specialistische opleiding Milieugeluid of Hogere cursus Akoestiek		-	-	Geluid
Specialistische opleiding Erfgoed, bouwhistorie, landschap geschiedenis,	-	-	-	Cultuurhistorie

stedenbouwkundige geschiedenis en architectuurgeschiedenis				
Chemie en afvalwatertechnologie		2	1	Afvalwater
Industriële bedrijfsprocessen		-	3	Afvalwater
Zuiveringsproces RWZI (TAZ)		1	1	Afvalwater
Monsterneming strategieën	-	-	3	Afvalwater
Bemonsteringsopstellingen	-	-	3	Afvalwater
Indirecte lozingen		3	-	Afvalwater
Basiscursus Geohydrologie		3	11	Bodem, bouwstoffen, water
Luchtemissies (wet- en regelgeving)		-	1	Luchtkwaliteit & geur
Emissiemetingen (meetmethoden met alle normen)		-	1	Luchtkwaliteit & geur
Geur als de special van luchtkwaliteit		-	1	Luchtkwaliteit & geur
Stikstofdepositie (incl. AERIUS rekenmodel)		-	1	Luchtkwaliteit & geur
Post HBO Lucht (deel)modules		-	1	Luchtkwaliteit & geur
Verdiepingscursus jacht, beheer en schadebestrijding in Ow-stelsel	-	-	-	Natuuractiviteiten
Basiscursus bouwkunde	-	-	-	Cultuurhistorie
Archeologie duurzaam bouwen		-	-	Cultuurhistorie
Omgevingswet voor archeologen		-		Cultuurhistorie
Cursus BRL		3	11	Bodem, bouwstoffen, water
Archeologiebestel in Nederland		-	1	Cultuurhistorie
Verdiepingscursus fysieke leefomgeving		1	2	Advisering fysieke leefomgeving
Basiscursus projectmanagement		-	3	Advisering fysieke leefomgeving
Basiscursus Procestechnologie		3	1	Omgevingsveiligheid, Luchtkwaliteit en geur
Basiscursus Omgevingsvergunningen		7	15	Omgevingsveiligheid2, luchtkwaliteit en geur, Verduurzaming Energie
Verdiepingscursus (tactisch) informatieanalist		0	0	Ketentoezicht

Specialistische Opl. Asbestdeskundige conform SC570		6	4	Sloop en asbest
Specialistische Opleiding Handhaving Milieu Water (HMIL Water)		0	3	Afvalwater indirecte lozingen
Verdiepingscursus Bodem		8	6	Bodem, Bouwstoffen, Water
Verdiepingscursus Energietoezicht		0	10	Verduurzaming Energie
Basis opleiding voor BOA's domein II		3	14	Buitengewone opsporing natuur en fysieke leefomgeving
Verdiepingscursus Energiebesparing		4	5	

3. Ambitie en aanbevelingen

Managementconclusie

De meting laat zien dat de RUD Zeeland over het algemeen vakbekwaam is aan de landelijke VTH-kwaliteitscriteria. De organisatie beschikt over een solide basis van deskundigheid en een goed functionerend systeem van registratie en monitoring via e-portfolio's en het VTH-dashboard. Er is sprake van een lerende organisatie die de kwaliteitsborging serieus neemt.

Tegelijkertijd blijkt dat binnen enkele deskundigheidsgebieden verdere professionalisering wenselijk is. Daarnaast is het vergroten van kennis bij managers over het gebruik van het dashboard essentieel om de ontwikkelcyclus effectief te kunnen sturen.

De RUD Zeeland heeft het afgelopen jaar een fysieke (verhuizing van Terneuzen naar Middelburg) en organisatorische transitie doorgemaakt, wat een aanzienlijke belasting vormde en nog steeds vormt voor personeel en management. De nadruk lag daarbij vooral op de operationele uitvoering van taken. Ondanks deze omstandigheden is toch tijd gevonden om de analyse zo waarheidsgetrouw mogelijk uit te voeren. In een stabielere fase kan hier meer aandacht en consistentie aan worden besteed.

Aanbevelingen:

1. **Investeer in kennisontwikkeling van leidinggevenden** door het organiseren van een dashboardtraining, zodat zij beter kunnen sturen op deskundigheid en voortgang.
2. **Maak ontbrekende certificaten en kennis inzichtelijk** binnen de drie deskundigheidsgebieden die kunnen groeien van 'vakbekwaam' naar 'volledig voldoen' en stimuleer gerichte opleidingstrajecten.
3. **Borg het gebruik van e-portfolio's structureel** in de HR-cyclus, zodat deskundigheidsontwikkeling continu gevolgd en besproken wordt.
4. **Gebruik de VTH-analyse als strategisch instrument** om jaarlijks te monitoren, te rapporteren en gericht te verbeteren.

Voortgang

Het e-portfolio Ditkanik.nu wordt door alle medewerkers bijgehouden; (nieuwe) bewijsstukken en certificaten worden geüpload en gedeeld met de leidinggevende. Het vormt de basis voor ontwikkeling. Verder zal het VTH-dashboard onderhouden worden en mutaties doorgevoerd, zodat de RUD Zeeland blijvend kan aantonen te voldoen aan de Kwaliteitscriteria.

RUD Zeeland, december 2025

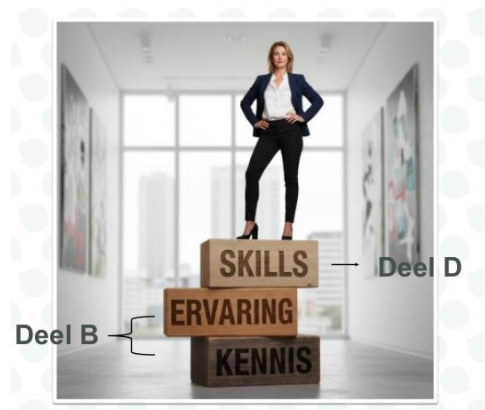
4. Human Capital – arbeidsmarkt, skills en ontwikkeling

Professionele ontwikkeling

In deel B van de vth-kwaliteitscriteria 3.0 worden eisen gesteld aan de (werk)ervaring en kennis van de vth-medewerker. Door de Toetsing op deze eisen is er voor onze Omgevingsdienst in beeld gebracht in hoeverre wij als organisatie hieraan voldoen, en daar waar nog onderdelen ontbreken, hoe wij dit gaan oppakken. Naast dit deel B, is er ook een deel D opgevoerd. Dit zijn de zogenaamde vth-competenties.

Doelstelling deel D

Er zijn vijf rollen gedefinieerd binnen de Omgevingswet. Aan deze rollen zijn vijf kritische competenties gekoppeld als belangrijke werkkwaliteit om de taken effectief uit te (kunnen) blijven voeren. Het doel van deel D is om vth-organisaties aan te zetten tot actief gebruik van competentieontwikkeling en/of performance management. Vanuit de basisgedachte dat vakmanschap en professionaliteit niet langer gaat over goed opgeleid zijn, worden de competenties derhalve ontwikkelgericht benaderd.



Dit betekent dan ook dat de competenties niet afgevinkt worden! Wij hebben als organisatie ervoor gekozen om in onze communicatie en verwachtingen naar onze medewerkers, het los te trekken van functioneren. Het gaat om gerichte ontwikkeling van de medewerker, waarbij de competenties worden gezien als werkkwaliteiten die nodig zijn om het werk (binnen het relevante deskundigheidsgebied) effectief uit te voeren. De gekoppelde gedragsindicatoren vormen de uitleg en reikwijdte van de competenties.

Deze zienswijze sluit naadloos aan bij de inpassing van competentie ontwikkeling bij de HR-cyclus en het goede gesprek (RijnConsult 2025). Hierbij worden de competenties ook ontwikkelgericht gepositioneerd en samen met een opgehoogd opleidingsbudget, vormt dit de basis voor een positieve leer- en ontwikkelcultuur.

Op deze manier zijn we in staat om samen met de medewerkers de competenties ontwikkelgericht in te zetten, vanuit een duidelijke bedoeling.

RUD Zeeland en deel D

Voor dit moment hebben wij ervoor gekozen om, binnen de doelstelling van deel D, een eerder ingezet competentieproject (skills project 2024) te gebruiken om te laten zien dat wij actief bezig zijn met competentieontwikkeling van de medewerkers. De reden hiervoor is de recente organisatieontwikkeling en verhuizing naar Middelburg, waardoor we onze medewerkers en organisatie niet extra willen belasten de evaluatie op deel D.

Met de opzet en de uitkomsten van het Skills Project zijn wij in staat om, nogmaals binnen de doelstelling van deel D, een kwalitatieve uitspraak toe doen hoe wij competenties ontwikkelgericht inzetten. En daarmee hoe wij voldoen aan deel D, binnen de reikwijdte van de vth-kwaliteitscriteria 3.0.

Skills Project

Het doel van dit project was om medewerkers per team mee te nemen in de ontwikkelingen die van invloed zijn op het werk. Vanuit deze vaststelling is er een gezamenlijke vertaling gemaakt naar welke werkkwaliteiten er nodig zijn om effectief te kunnen reageren op deze ontwikkelingen. Dit heeft geresulteerd in zogenaamde doelprofielen: een set aan kritische competenties met gedragsindicatoren, gekoppeld aan zes profielen, te weten:

1. MT-lid
2. Teamleider
3. Adviseur/Specialist
4. Ondersteuning
5. Inspecteur
6. Vergunningverlener

Vervolgens hebben alle medewerkers binnen deze rollen een persoonlijk skills traject doorlopen. Het doelprofiel diende als gespreksstarter om vanuit een meer-ogen-principe vast te stellen: over welke werkkwaliteiten beschikt iemand al, waarover niet en waarop wil iemand zicht ontwikkelen. Hiervoor is gebruik gemaakt van een digitaal portfolio waarover iedere medewerker van de RUD Zeeland beschikt.

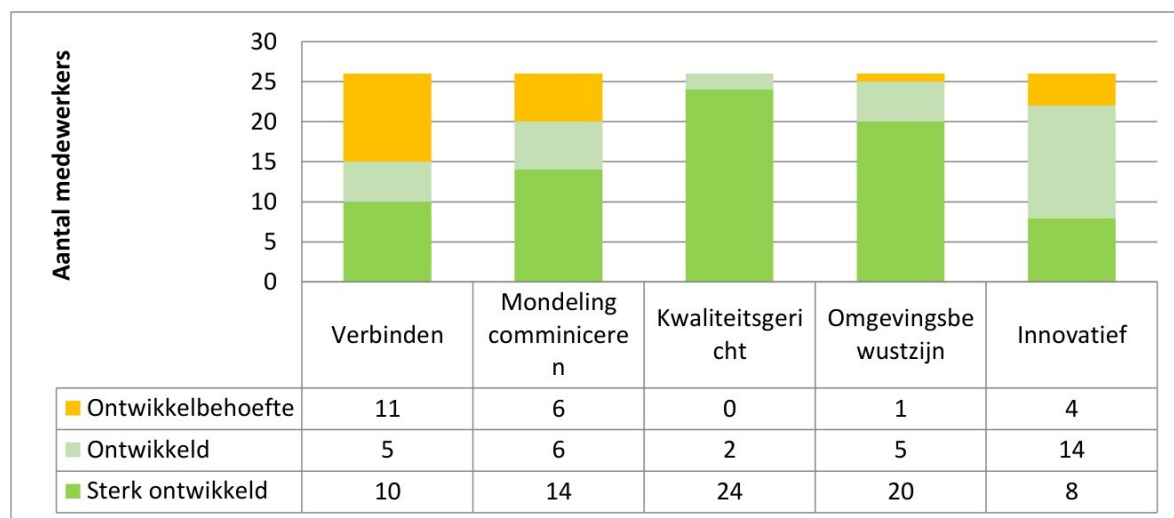
Onder verwijzing naar de managementsamenvatting van dit Skills Project, geven wij hieronder een beschouwing van deze uitkomst in relatie tot deel D.

Deel D RUD Zeeland 2026

We constateren dat deel D beperkter is opgesteld dan de doelprofielen uit het Skills Project. Het Skills Project kent een waardevolle verdieping op de competenties, de intensiteit van het persoonlijk bespreken vanuit een collectieve urgentie. Omdat de competenties geverifieerd zijn door een portfoliocoach (en daarmee niet een zelfanalyse zoals deel D nu nog vraagt) wordt de uitkomst als betrouwbaar en valide beschouwt.

Deel D gaat over de operationele functies (rollen) binnen de Omgevingswet en daarom laten wij hier de profielen (1) MT-lid, (2) Teamleider en (4) Ondersteuning **buiten** beschouwing. We constateren het volgende:

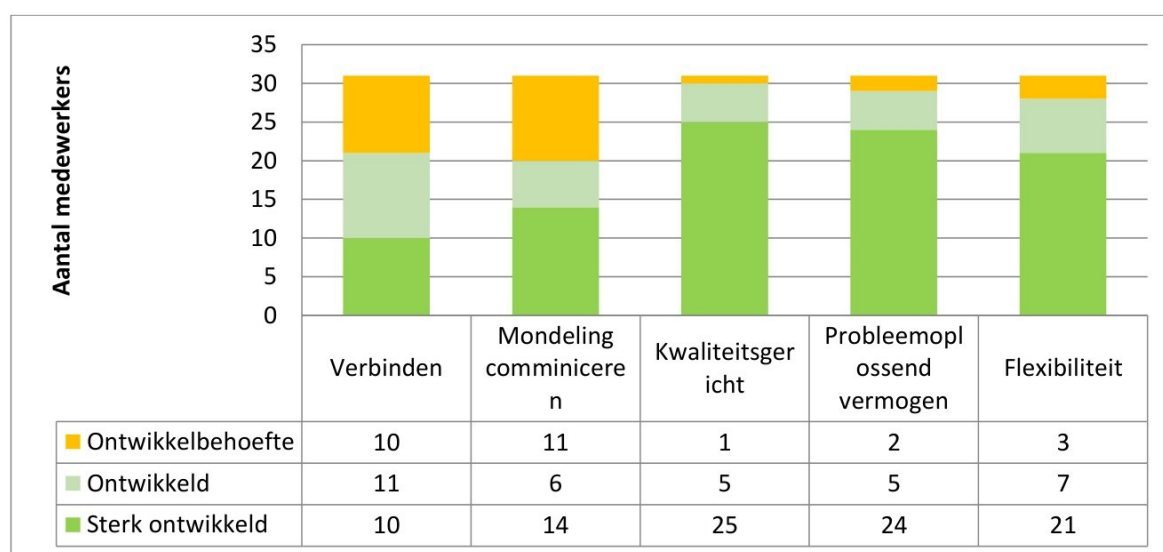
(3) Adviseur/ Specialist > aanwezige en ontwikkelde competenties



Relatie tot deel D

- Relatie op rolniveau > *Casemanager, Juridisch Adviseur en Specialistisch Adviseur*
- Relatie op competenties Skills Project versus **deel D**
 - Verbinden, Mondeling Communiceren > **Verbinden**
 - Omgevingsbewustzijn > **Omgevingsbewust**
 - Kwaliteitsgericht > **Integraal (samen) werken**
- Conclusie: er is deels overlap in competenties.

(5) Inspecteurs > aanwezige en ontwikkelde competenties

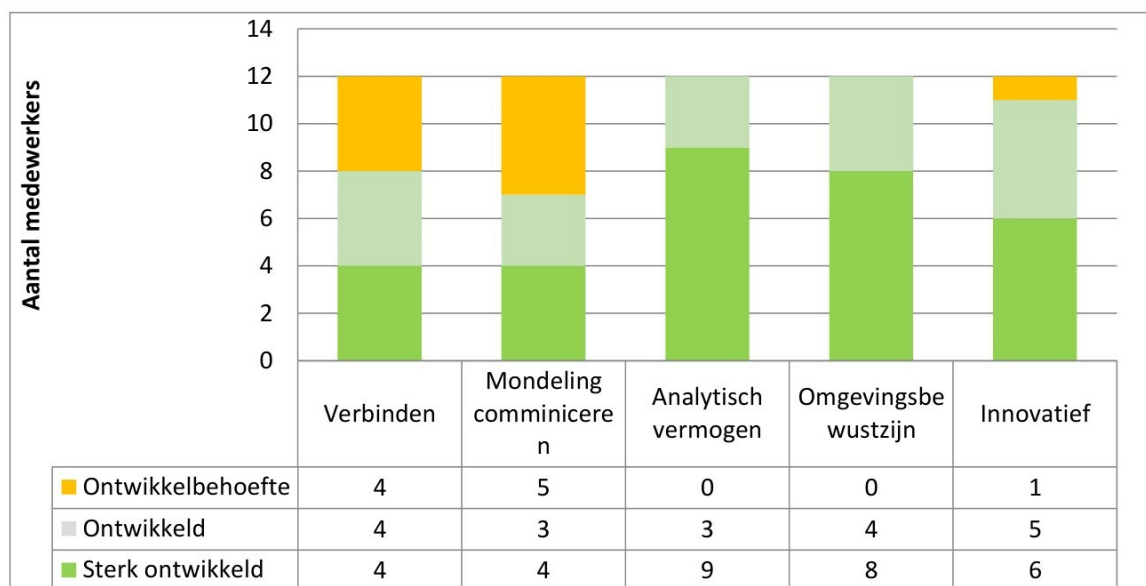


Relatie tot deel D

- Relatie op rolniveau > *Toeziachter/Handhaver*
- Relatie op competenties Skills Project versus **deel D**

- Verbinden, Mondeling Communiceren > **Verbinden**
 - Kwaliteitsgericht > **Integraal (samen) werken**
- Conclusie: er is een *geringe* overlap op zowel rolniveau als competenties.

(6) Vergunningverlener > aanwezig en ontwikkelde competenties



Relatie tot deel D

- Relatie op rolniveau > *Vergunningverlener en Specialistisch Adviseur*
- Relatie op competenties Skills Project versus **deel D**
 - o Verbinden, Mondeling Communiceren > **Verbinden**
 - o Kwaliteitsgericht > **Integraal (samen) werken**
- Conclusie: er is een *geringe* overlap op competenties.

Overall Conclusie

Het Skills Project dateert van 2024 en kent een andere aanleiding voor de beschrijving van de competenties. Dankzij de kwalitatieve aanpak van dit Skills Project kunnen we laten zien dat wij als RUD Zeeland actief aan de slag zijn geweest en gaan met leren en ontwikkelen, ook op competentieniveau. De waardering van onze medewerkers, ervaren tijdens het project is hoog: er is niet alleen ruimte voor leren, maar zeker ook voor ontwikkeling en werkgeluk.

In de toekomst gaan wij deel D dan ook gebruiken om gerichte ontwikkeling op competenties en vth-skills verder vorm te geven. De eerste stappen zijn gezet samen met de OR: we gaan het Goede Gesprek faciliteren tussen de leidinggevende en de medewerker op competenties en hoe deze te ontwikkelen (tijdens het werk).

Ook moeten we constateren dat door wisseling van management/personeel én de verhuizing naar Middelburg, een aantal ontwikkelingen te weinig aandacht hebben gekregen. We hebben dan ook de ambitie om samen met de medewerkers en de partners in het veld, te blijven werken aan de verdere professionalisering van ons menselijk kapitaal: niet alleen op de benodigde kennis, maar zeker ook op werkkwaliteiten die nodig zijn om wendbaar en daadkrachtig om te gaan met de ontwikkelingen die op ons afkomen.

