

# Uitvoering met ambitie.nl

## Permanent opgeleid voor het omgevingsrecht

*Een advies om de expertise van medewerkers blijvend op niveau te houden*

### Inleiding

De vergunningverlening, toezicht en handhaving van het omgevingsrecht moet professioneel, onafhankelijk, eenvoudig, betrouwbaar en gezamenlijk worden uitgevoerd. Dat is de inzet geweest van het Programma Uitvoering met Ambitie. De kwaliteitscriteria vormen een goede basis om de eerste stap naar kwaliteitsverbetering binnen het omgevingsrecht te zetten. Naar verwachting op 1 januari 2015 moeten organisaties aantoonbaar voldoen aan de minimale eisen van die kwaliteitscriteria. Maar ook na die datum moet een goede kwaliteit van organisaties, en dus van de medewerkers, gegarandeerd zijn.

Vele organisaties en branches in Nederland hebben een systematiek van Permanente Educatie (PE) ontwikkeld om medewerkers te verplichten om in hun kennis en kunde te blijven investeren. Vanuit deze gedachte heeft het project Arbeidsmarkt en deskundigheid een breed samengestelde werkgroep gevraagd mogelijkheden te onderzoeken om ook in het werkveld omgevingsrecht PE in te voeren.

De werkgroep ziet grote voordelen in het invoeren van PE in het werkveld. Met dit advies voor de werkgevers in het omgevingsrecht wil de werkgroep vooral de discussie voeden over het al dan niet invoeren van PE. Het is aan het werkveld, het liefst gezamenlijk, om te bepalen of het advies wordt overgenomen.

### Wat is permanente educatie?

Er zijn verschillende beschrijvingen van permanente educatie.

De Politieacademie hanteert:

*Alle activiteiten die bijdragen aan de voortdurende ontwikkeling van kennis en ervaring van een beroepskracht of vrijwilliger, en die de bekwaamheid en geschiktheid van deze persoon voor de uitoefening van het werk vergroten.*

De accountants beschrijven permanente educatie als volgt:

*Het op een gestructureerde manier onderhouden van basiskennis op het vakgebied waarop de Accountant-Administratieconsulent werkzaam is en het bijhouden van ontwikkelingen op dit gebied.*

Voor het omgevingsrecht moet nog precies worden gedefinieerd wat wordt verstaan onder permanente educatie. Hoewel er verschillende definities worden gehanteerd, de basis van PE is dat een medewerker verplicht is zijn of haar kennis en kunde actueel te houden. Daarvoor wordt een systeem ontwikkeld van registratie en borging, bijvoorbeeld door punten toe te kennen voor elk uur dat scholing wordt gevolgd. De registratie kan plaatsvinden in een lokaal of landelijk systeem en al dan niet worden gedeeld. Voor het toezicht op het stelsel kan een apart PE-bureau worden opgericht of er kan worden aangesloten bij bestaande organisaties. Hetzelfde geldt voor de borging van de kwaliteit van het aanbod van de bij- en nascholing.



# Uitvoering met ambitie.nl

## Waarom PE invoeren?

De voordelen van PE zijn legio. Het zorgt voor kwaliteitsverbetering van het vakgebied omdat medewerkers zich blijven ontwikkelen, zowel vakinhoudelijk als op persoonlijk vlak. Het vertrouwen in de beroepsuitoefening, maar ook de geloofwaardigheid, het imago en het prestige van het beroep wordt daardoor bevorderd en versterkt. Daarbij sluit PE aan bij de algemene doelstellingen van betrokken beroeps- en branche-organisaties en past het bij de veranderende maatschappelijke eisen en ontwikkelingen in het werkveld. Ook vanwege de voortdurende ontwikkelingen in de regelgeving en bij de bedrijven die gecontroleerd worden of een vergunning aanvragen is PE van de medewerkers noodzakelijk. De invoering van PE voor het werkveld kan een logisch vervolg zijn op initiatieven die al in delen van het vakgebied plaatsvinden, bijvoorbeeld voor BOA's en voor BRZO-inspecteurs.

Permanente educatie staat in het verlengde van de basisopleidingen die noodzakelijk zijn voor een bepaalde functie, zoals HBO Bouwkunde of Milieukunde. Om het werk goed te kunnen blijven uitvoeren zal een medewerker zich regelmatig op de hoogte moeten stellen van de laatste ontwikkelingen. Door de invoering van PE hou je dit vast.

Dat dit onderwerp actueel is, blijkt uit een convenant dat op 12 juni 2012 is ondertekend door staatssecretaris Halbe Zijlstra, vertrekkend FNV-leider Agnes Jongerius en VNO-NCW-voorman Bernard Wientjes over Leven Lang Leren.

## Relatie met kwaliteitscriteria en wetsvoorstel VTH

In het wetsvoorstel VTH wordt een wettelijke basis gelegd voor het verankeren van de kwaliteitscriteria. Ook regelt dit wetsvoorstel de instelling van de Regionale Uitvoeringsdiensten en de verdere professionalisering van de VTH-taken door een verantwoordingssysteem vast te leggen voor het bevoegd gezag.

In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel VTH staat:

*De complexiteit en de dynamiek van de omgevingsregelgeving zijn groot en er is sprake van een toenemende Europeanisering en internationalisering van het omgevingsrecht. Deels als afgeleide van deze ontwikkelingen is er een steeds sterkere maatschappelijke behoefte aan een professionele en klantgerichte overheid die burgers en bedrijven ondersteunt bij het realiseren van projecten en initiatieven. Een overheid die een goede en deskundige gesprekspartner is, snel en doeltreffend werkt en zorg draagt voor een gelijk speelveld. Dit vergt een hoge mate van deskundigheid en professionaliteit. Tegelijkertijd is sprake van een steeds verdergaande decentralisatie van taken en bevoegdheden op dit terrein.*

In de kwaliteitscriteria (te downloaden via [www.uitvoeringmetambitie.nl](http://www.uitvoeringmetambitie.nl)), is via de procescriteria blijvende investering in de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers vastgelegd. Daarnaast is er een cyclisch proces opgenomen om de kwaliteit van de uitvoeringsorganisatie te blijven monitoren en te verbeteren. Dat geldt dus ook voor de daarin opgenomen opleidingseisen. Permanente educatie kan gezien worden als een manier om invulling te geven aan de noodzaak om blijvend te investeren in de kennis en ervaring van de medewerkers.



# Uitvoering met ambitie.nl

## PE in het omgevingsrecht

Er zijn vele manieren waarop invulling gegeven kan worden aan PE. Dat is afhankelijk van de mogelijke en gewenste investering in tijd en geld en de doelstellingen vanuit de sector. Er kan gekozen worden voor een wettelijke borging met een uitgebreid systeem of, als andere uiterste, het zelf bijhouden door de medewerker van de scholing en de punten die dat oplevert. De werkgroep heeft onderzoek gedaan naar verschillende vormen van PE, van complex tot eenvoudig. En komt op basis hiervan met een voorstel voor een systematiek. Bij de uitwerking is rekening gehouden met de huidige economische situatie, met de wens vanuit het werkveld om het systeem eenvoudig te houden en dat deze door medewerkers zelf kan worden bijgehouden.

## Het advies

1. Om de kwaliteit van deelnemers die actief zijn in het vakgebied omgevingsrecht, zowel bij de overheid als bij marktpartijen te bewaken en te bevorderen wordt permanente educatie ingevoerd. Het is wenselijk te starten met de wabo-functies zoals benoemd in de kwaliteitscriteria. Uitbreiding op termijn naar het Omgevingsrecht is wenselijk.
2. De deelnemer is zelf verantwoordelijk voor zijn of haar persoonlijke ontwikkeling, het voldoen aan de PE-verplichtingen en de registratie daarvan. Uiteraard in overleg met de leidinggevende.
3. De deelnemers moeten in vier jaar tenminste 100 PE-punten behalen voor relevante scholings- en ontwikkelingsactiviteiten. Dit betekent dus gemiddeld 25 punten per jaar. Het kan echter zijn dat in één jaar meer of minder punten gehaald wordt. Er is voor gekozen om geen minimum aantal punten per jaar op te nemen. Het aantal punten wordt telkens per vier jaar bekeken.
4. Elke PE-punt staat voor één uur scholingsactiviteiten. Bij de beoordeling van de relevante uren scholingsactiviteiten worden pauzes niet meegerekend.
5. De relevante scholings- en ontwikkelingsactiviteiten die vallen onder de permanente educatie zijn:
  - a. Vakinhoudelijke verdieping:
    - Cursussen en beroepsopleidingen
    - Congressen en symposia
    - Docentschap
  - b. Professionele ontwikkeling:
    - Competentieontwikkeling (waaronder soft skills)
6. De deelnemer kan zich via een website inschrijven in het register om de PE-punten te laten registeren en zijn gegevens bijhouden. Gestreefd moet worden om dit in het KIWI te doen. KIWI is het digitale portfolio dat speciaal is ontwikkeld voor het werkveld.
7. De borging van de kwaliteit van de bij- en nascholing wordt geregeld. De medewerker die zich gaat scholen moet weten welke scholing daadwerkelijk een bijdrage levert aan



# Uitvoering met ambitie.nl

de persoonlijke kwaliteitsverhoging. Bijvoorbeeld kan een register bijgehouden worden met daarin erkende aanbieders of met toegelaten PE-opleidingsactiviteiten per aanbieder. Dit register kan dan gepubliceerd worden op de PE-website waarbij de aangewezen PE-scholingsactiviteiten, onder vermelding van het daaraan verbonden aantal PE-punten.

8. Een PE-commissie wordt benoemd met deskundigen uit het werkveld. De PE-commissie beslist over de toelating van PE-scholingsactiviteiten in het PE-opleidingsregister. De PE-commissie wordt gevormd door een brede afspiegeling van het werkveld. Dit zijn experts uit het vakgebied: vertegenwoordigers van overheid, bedrijfsleven en opleiders. Zij hebben als taak het PE-systeem te laten functioneren zodat deze daadwerkelijk een bijdrage levert aan een structurele kwaliteitsverbetering van de uitvoering van de wabo-VTH-taken.
9. De eisen voor inschrijven in het register worden opgesteld door de PE-commissie. De PE-commissie kan daarnaast nadere regels vaststellen over de vorm waaraan het verzoek en de bewijzen van deelname moeten voldoen.
10. Tenminste tweejaarlijks wordt een brede evaluatie gehouden onder de deelnemers, waarbij wordt bekeken in hoeverre het systeem voldoet aan de verwachtingen en zo nodig aanpassingen worden gemaakt.

## Hoe verder?

Dit advies is het begin van een traject dat mogelijk leidt tot invoering van permanente educatie in het werkveld omgevingsrecht. Het is bedoeld om draagvlak te creëren en eventuele discussie over de inhoud van het voorstel met de uitvoerende organisaties in gang te zetten. Het is aan de werkveldpartijen om, bij voorkeur samen, een besluit te nemen over het al dan niet invoeren. Het invoeren van permanente educatie vraagt een gedegen voorbereiding en een juiste uitvoering. Dat vergt enige tijd.

Het Programma Uitvoering met Ambitie stopt per 1 januari 2013. Dat betekent dat het aan de werkveldpartijen, zoals de vereniging van RUD's en/of gemeenten, is om het voorstel verder uit te werken. Ook kan worden onderzocht of een coördinatiepunt voor bij- en nascholing gewenst is. Eventueel wordt een PE-commissie benoemd door het werkveld. Vanaf eind 2013, begin 2014 zou gestart kunnen worden met de invoering voor de wabo-functies zodat deze op 1 januari 2015 functioneel is.

De werkgroepleden:

Wico Ankersmit	VBWT Nederland
Harry Ploeg	Bestuursacademie Nederland
Hans van der Wijk	Bouwend Nederland/ BOB
Christine de Ling	DCMR Rijnmond
Marlon Offerman	Agentschap.nl/ Infomil
Aron van der Werff	Saxion
Paul Oude Boerrigter	SKB / Grontmij
Peter Koa	veiligheidsregio Haaglanden
Ronald Bakker	PUmA

Gerard Huttinga	gemeente Dongeradeel
Koos van der Spek	gemeente Zundert
Dinant Ligtenberg	Servicebureau gem.
Menno Roelofs	NBVR
Anton Wolthuis	Yacht
Cor Neeft	SIKB
Paul Esveld	CPION
Chris van Eunen	Hogeschool Utrecht
André Peters Weem	Agentschap.nl/ Infomil

