

MasterMeester

Adviesrapportage kwaliteitscriteria 3.0

Gemeente Geertruidenberg



25-3-2025

Inhoud

| | |
|--|----|
| 1. Inleiding | 2 |
| 1.1 Kwaliteitscriteria 3.0 | 2 |
| 1.2 Scope van de opdracht | 3 |
| 1.3 Doel | 3 |
| 2. Werkwijze MasterMeester | 4 |
| 2.1 Voorbereidingsfase | 4 |
| 2.2 Kwaliteitsmeting | 4 |
| 2.2.1 Onderdeel B Kritieke massa | 4 |
| 2.2.2 Onderdeel C Procescriteria | 4 |
| 2.2.3 Onderdeel D Competenties | 4 |
| 3. Deel B Kritieke massa | 5 |
| 3.1 Achtergrond | 5 |
| 3.2 Resultaten | 6 |
| 3.3 Conclusie | 7 |
| 4. Deel C Procescriteria | 10 |
| 4.1 Achtergrond | 10 |
| 4.2 Resultaten | 11 |
| 4.3 Conclusie | 14 |
| 5. Deel D Competenties | 15 |
| 5.1 Achtergrond | 15 |
| 5.2 Resultaten | 17 |
| 5.3 Conclusie | 19 |
| 6. Aanbevelingen | 20 |

1. Inleiding

Dit document is een adviesrapportage waarin de gemeente Geertruidenberg is beoordeeld aan de hand van de **Kwaliteitscriteria 3.0**.

1.1 Kwaliteitscriteria 3.0

De kwaliteitscriteria 3.0 (hierna: KC 3.0) zijn ontwikkeld om de uitvoering en handhaving van het omgevingsrecht voor gemeenten en provincies te professionaliseren en te borgen. De criteria zijn bedoeld om te waarborgen dat overheden de taken op het gebied van vergunningverlening, toezicht, handhaving (VTH) en advies tijdig, met de juiste procedurele en inhoudelijke kwaliteit en in continuïteit kunnen uitvoeren. De kwaliteitscriteria zijn vastgesteld door het Interbestuurlijk Programma Versterking VTH en gelden vanaf 1 januari 2025. De KC 3.0 gaan over proces, inhoud en kritieke massa en zijn op verschillende niveaus beschreven: deels hebben ze betrekking op de organisatie en deels op de medewerkers.

Op organisatieniveau betekenen de kwaliteitscriteria dat:

- Er een sluitende beleidscyclus moet zijn om de kwaliteit te borgen;
- Er een inhoudelijke ondergrens is;
- De taken belegd moeten worden bij organisaties die continuïteit in de uitvoering kunnen garanderen.

Op medewerkersniveau moeten de taken belegd worden bij medewerkers die voldoende deskundig zijn om deze taken adequaat uit te kunnen voeren.

De criteria zijn onderverdeeld in vier delen:



© MasterMeester

De KC 3.0 bestaan uit vier delen:

- **Deel A Algemeen:** Beschrijft de algemene principes, doelstellingen en definities.
- **Deel B Criteria voor Kritieke Massa:** Specificeert het minimale aantal gekwalificeerde medewerkers dat een organisatie nodig heeft per deskundigheidsgebied. Dit omvat eisen aan opleiding, kennis, werkervaring, frequentie van taakuitvoering en borging van deskundigheid.

- **Deel C Procescriteria:** Definieert de procescriteria die een organisatie moet implementeren voor een gestructureerde en transparante uitvoering en handhaving. Dit omvat criteria voor evaluatie, beleid, strategie, programma, organisatie, uitvoering, handhaving, advisering en monitoring.
- **Deel D Competentieprofielen:** Beschrijft de competentieprofielen voor de belangrijkste rollen binnen de uitvoering van de Omgevingswet, zoals casemanager, vergunningverlener, toezichthouder/handhaver, juridisch adviseur en specialistisch adviseur.

De KC 3.0 zijn **verplichtend** voor **omgevingsdiensten** en het streven is dat alle taken die bij een omgevingsdienst zijn belegd, op hetzelfde minimale kwaliteitsniveau worden uitgevoerd. Voor **provincies en gemeenten** gelden de KC 3.0 voor de **basistaken** en is er een **zorgplicht** voor de **achterblijvende en plustaken**.

Door de KC 3.0 te implementeren en te evalueren, kunnen organisaties en medewerkers hun professionaliteit en dienstverlening naar een hoger niveau tillen. De gemeente Geertruidenberg heeft aangegeven zich te willen meten aan deze kwaliteitscriteria.

1.2 Scope van de opdracht

De meting richt zich op de VTH-taken van de gemeente Geertruidenberg en evalueert de organisatie op kritieke massa, procesinrichting en aanwezige competenties.

- **Kritieke massa:** Beschikt de gemeente over voldoende gekwalificeerde medewerkers om de taken uit te voeren? Dit wordt bepaald door factoren zoals opleiding, kennis, werkervaring en competenties.
- **Proceskwaliteit:** Voldoen de processen binnen de gemeente aan de eisen van de checklist van Deel C? Dit omvat onder andere de evaluatie van resultaten, het beleid, de strategie, de organisatie en de monitoring.
- **Competenties:** Beschikken de medewerkers over de nodige competenties voor hun rol, zoals omschreven in Deel D? Dit omvat competenties zoals omgevingsbewustzijn, verbinden, integraal samenwerken, verantwoordelijkheid en oordeelsvorming.

1.3 Doel

De gemeente Geertruidenberg wil weten in hoeverre zij voldoet aan de minimale eisen van de KC 3.0 en wil verbeterpunten identificeren om de kwaliteit van uitvoering en handhaving van het omgevingsrecht te waarborgen en te verbeteren.

2. Werkwijze MasterMeester

MasterMeester heeft de opdracht als volgt uitgevoerd.



2.1 Voorbereidingsfase

We hebben vooraf een analyse gemaakt van interne documenten van gemeente Geertruidenberg. We hebben het recente jaarverslag, het uitvoeringsprogramma VTH 2025, de uitvoerings- en handhavingsstrategie 2023-2028, de verordening VTH Geertruidenberg 2023, de meest recente Interbestuurlijk Toezichtsoordeel van de provincie Noord-Brabant en een personeelsoverzicht van VTH medewerkers opgevraagd. Op basis van deze informatie hebben wij een format opgesteld om de zelfevaluatiesessie (de kwaliteitsmeting) uit te voeren.

2.2 Kwaliteitsmeting

De meting voor de gemeente Geertruidenberg gaat over onderdelen B, C en D.

2.2.1 Onderdeel B Kritieke massa

Voor het onderdeel B hebben we samen met de opdrachtgever op 6 maart 2025 een meting uitgevoerd op het gemeentehuis Geertruidenberg. De activiteiten van de 23 deskundigheidsgebieden zijn gekoppeld aan de betreffende medewerkers (geanonimiseerd) en er is gecheckt of de criteria op de juiste wijze zijn geïnterpreteerd en toegepast. Deze kwaliteitsmeting VTH heeft betrouwbare gegevens opgeleverd om een advies op te kunnen stellen ter verantwoording van het kwaliteitsniveau in de reeds vastgesteld verordening. We hebben een zogenaamd 'verdiepingslag' gemaakt per medewerker en in kaart gebracht. Dit geeft inzicht in prestaties, capaciteit en deskundigheid van uw huidige organisatie op VTH gebied met als resultaat het uitgewerkte exceloverzicht op organisatieniveau en een FTE medewerkers-verdiepingsoverzicht.

2.2.2 Onderdeel C Procescriteria

Voor dit onderdeel C maken wij gebruik van de checklist uit de kwaliteitscriteria en de beoordeling van het Interbestuurlijk toezicht (IBT) van de provincie Noord-Brabant. We hebben samen met de beleidsmedewerker VTH, de toezichthouder en de handhavingsjurist, de checklist doorlopen en bepaald per criterium of de organisatie voldoet aan de vereisten. Jaarlijks dient de gemeenteraad over de naleving van de kwaliteitscriteria te worden geïnformeerd.

2.2.3 Onderdeel D Competenties

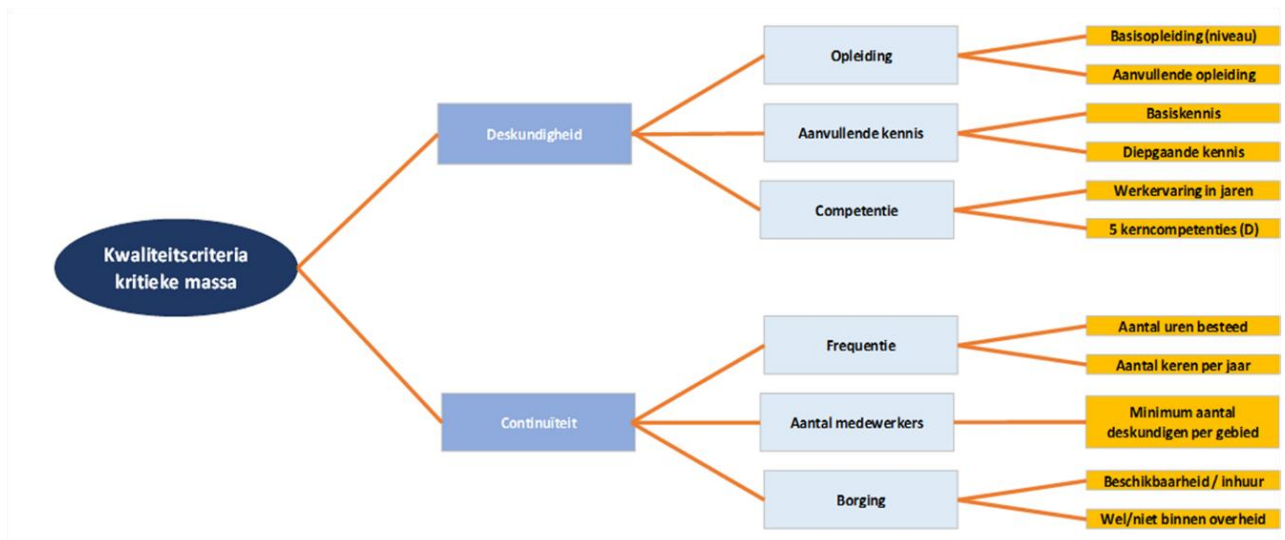
Voor onderdeel D hebben we gebruik gemaakt van het stappenplan 'inzicht in competentieprofielen' door het stellen van een aantal hulpvragen. De domeinmanager Fysieke leefomgeving heeft een analyse van de aanwezige competenties ten opzichte van de gestelde profielen beoordeeld en verder in kaart gebracht.

3. Deel B Kritieke massa

Dit hoofdstuk beschrijft de achtergrond, de resultaten en de conclusie voor het onderdeel B kritieke massa voor de gemeente Geertruidenberg.

3.1 Achtergrond

In de deskundigheidstabellen van de kwaliteitscriteria is aangegeven of bepaalde activiteiten binnen de overheid uitgevoerd moeten worden óf aan marktpartijen uitbesteed kunnen worden. Kritieke massa komt tot uitdrukking in deskundigheid en continuïteit. De verschillende elementen zijn in onderstaand schema weergegeven:



Deskundigheid

- Opleiding: de minimale basisopleiding (uitgedrukt mbo, hbo of wo niveau).
- Aanvullende opleiding(en): benodigde opleiding(en) op het betreffende vakgebied waarmee de kennis en/of vaardigheden zijn te verkrijgen (alleen van toepassing indien de betreffende onderwerpen niet aantoonbaar onderdeel uitmaken van de basisopleiding). Van medewerkers wordt verwacht dat zij de kennis die uit de genoten opleidingen voortkomt, altijd actueel houden. Voor (permanente) bijscholing zijn daartoe (nog) geen criteria opgenomen.
- Aanvullende kennis (in aanvulling op de opleidingen): de minimaal benodigde basiskennis en diepgaande kennis voor de zelfstandige uitvoering van de taak (inclusief bv. bijhouden vakliteratuur en jurisprudentie).
- Werkervaring: het minimale aantal jaren relevante werkervaring dat men nodig heeft om de taak zelfstandig uit te kunnen voeren.
- Competentie: het geheel van aantoonbare kenmerken en vaardigheden die de kwaliteit van het werk mogelijk maken of verbeteren.

Continuïteit

- Frequentie: de minimale aantal vliegreuren per jaar waarmee een taak zelfstandig moet worden uitgevoerd om de deskundigheid te behouden. Daarmee wordt een bepaalde routine opgebouwd.

- Aantal medewerkers: 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 taken uitgevoerd moeten worden (binnen de overheid of uitbesteed) en de mogelijkheden die er zijn om in te huren.

Een deel van de taken kan worden uitbesteed, of op worden ingehuurd of door samenwerking met andere overheden worden georganiseerd. Het bevoegd gezag altijd (bestuurlijk) verantwoordelijk voor de deskundigheid en continuïteit. Voor de borging dient het bevoegd gezag dit contractueel vast te leggen met de partij waarvan de dienst wordt afgenomen. Bij het uitbesteden van taken aan een derde (commerciële) partij is het bevoegd gezag verantwoordelijk voor de kwaliteit. In het contract moet worden opgenomen dat is voldaan aan de kwaliteitscriteria. Er zijn regels voor taken die alleen binnen de overheid uitgevoerd kunnen worden. Dat is per deskundigheidsgebied vermeld. Dat betekent dat door samenwerking met andere overheden ook aan de kwaliteitscriteria kan worden voldaan.

Om te voldoen aan het minimum niveau heeft de gemeente Geertruidenberg de volgende opties:

- uitbesteden aan robuuste marktpartij, indien de kwaliteitscriteria dit toestaan;
- samenwerking zoeken met andere bevoegde gezagen;
- de taak bij de OMWB onderbrengen;
- gebruik maken van een deugdelijke motivatie waarom de criteria niet toegepast zijn of konden worden en hoe wel voor de gestelde kwaliteit wordt gezorgd.

De gemeente Geertruidenberg heeft in de ‘verordening VTH Geertruidenberg 2023’ ervoor gekozen om zich te committeren aan de actuele landelijke kwaliteitscriteria. Op het moment van meten is dat de kwaliteitscriteria 3.0.

3.2 Resultaten

In het onderstaande overzicht is aangegeven of de gemeente voldoet aan de kwaliteitscriteria en door wie de taken worden uitgevoerd.

| NRS. | Gemeente Geertruidenberg | voldoen aan KC 3.0 (uitvoerder) |
|------|--|---------------------------------|
| 1 | casemanagen | KC 3.0 (gemeente) |
| 2 | vergunningverlening bouwen en ruimtelijke ordening | KC 3.0 (gemeente) |
| 3 | vergunningverlening milieu (BAL + omgevingsplan) | KC 3.0 (OMWB) |
| 4 | toezicht en handhaving bouwen en ruimtelijke ordening | KC 3.0 (gemeente) |
| 5 | toezicht en handhaving milieu | KC 3.0 (OMWB) |
| 6 | toezicht en handhaving bodem | KC 3.0 (OMWB) |
| 7 | toezicht en handhaving natuur (Natura 2000, soortenbescherming, faunabeheer, hout) | KC 3.0 (PROV) |
| 8 | behandelen juridische zaken | KC 3.0 (gemeente) |
| 9 | ketentoezicht | KC 3.0 (OMWB) |
| 10 | buitengewoon opsporing natuur en milieu en fysieke leefomgeving | KC 3.0 (OMWB) |
| 11 | bouwfysica | KC 3.0 (EXTERN) |
| 12 | brandveiligheid | KC 3.0 (VR) |
| 13 | constructieve veiligheid | KC 3.0 (EXTERN) |
| 14 | sloop en asbest | KC 3.0 (OMWB) |

| | | |
|----|---------------------------------|-------------------|
| 15 | afvalwater (indirecte lozingen) | KC 3.0 (OMWB) |
| 16 | bodem, bouwstoffen, water | KC 3.0 (OMWB) |
| 17 | omgevingsveiligheid | KC 3.0 (OMWB) |
| 18 | geluid & trillingen | KC 3.0 (OMWB) |
| 19 | luchtkwaliteit & geur | KC 3.0 (OMWB) |
| 20 | natuuractiviteiten | KC 3.0 (PROV) |
| 21 | cultuurhistorie | KC 3.0 (gemeente) |
| 22 | verduurzaming energie | KC 3.0 (OMWB) |
| 23 | advisering fysieke leefomgeving | KC 3.0 (OMWB) |

| | |
|----|---|
| 21 | deskundigheidsgebieden voldoen aan kwaliteitscriteria 3.0 |
| 1 | deskundigheidsgebied voldoet niet aan kwaliteitscriteria 3.0 |
| 1 | deskundigheidsgebied voldoet binnen 2 jaar aan kwaliteitscriteria 3.0 |

Onder het IBP-VTH is een traject gestart waarbij voor omgevingsdiensten robuustheidscriteria zijn vastgesteld (vastgelegd in komende AMvB). Dit staat in het bestuurlijk overleg IBP-VTH vastgestelde notitie Robuustheid Omgevingsdiensten en de daarin opgenomen tabel: zes meetbare KPI's met een normering. De omgevingsdiensten worden hierop gemonitord door het ministerie van IenW. Omgevingsdiensten moeten uiterlijk 1 april 2026 robuust zijn. De term robuust heeft in deze context dus betrekking op de zes KPI's als geheel (waaronder de kwaliteitscriteria) en geldt alleen voor omgevingsdiensten.

Bij het uitbesteden van taken aan een derde (commerciële) partij (niet zijnde de omgevingsdienst), is het bevoegd gezag verantwoordelijk voor de kwaliteit. In het contract moet worden opgenomen dat moet worden voldaan aan de kwaliteitscriteria (zie spelregel 6). Dit geldt voor het deskundigheidsgebied constructieve veiligheid en brandveiligheid.

De gemeente Geertruidenberg dient jaarlijks actief een verklaring van bovenstaande organisaties op te vragen om aan te tonen dat zij aan deze deskundigheidsgebieden voldoen. Dit is een verplichting. De laatste keer dat de OMWB zich heeft gemeten aan de kwaliteitscriteria is aan de kwaliteitscriteria 2.3. De evaluatie van de kwaliteitscriteria VTH voert de OMWB zelfstandig uit. De OMWB heeft aangegeven dat zij zich dit jaar gaan meten aan de KC 3.0 en dat de uitkomsten daarvan worden opgenomen in het jaarverslag van 2025. Of de veiligheidsregio voldoet en of zij zich gaan meten is op het moment van onbekend. Dit zal nagevraagd dienen te worden door de gemeente.

3.3 Conclusie

De gemeente Geertruidenberg voldoet niet aan de volgende deskundigheidsgebieden:

- Deskundigheidsgebied 2 vergunningverlening bouwen en RO;
- Deskundigheidsgebied 21 cultuurhistorie;

Deskundigheidsgebied 2 vergunningverlening bouwen en RO:

Dit deskundigheidsgebied past niet binnen KC 3.0 op de factor *Opleidingseis*. Geertruidenberg heeft vijf medewerkers werkzaam op dit deskundigheidsgebied. Voor het deskundigheidsgebied Vergunningverlening Bouwen en RO geldt een opleidingseis van de specialistische bouwtechnische opleiding (AWBII) met een HBO werk- en denkniveau. Twee medewerkers dienen over deze opleiding (en niveau) te beschikken. Eén medewerker voldoet aan de opleidingseis. De twee andere medewerkers beschikken (nog) niet over de specialistische opleiding ABW I en II. Om te voldoen aan de KC 3.0 dient de organisatie te investeren in de specialistische opleidingseis. In 2025 is een medewerker van start gegaan met de

specialistische opleiding ABW I en II. Over 2 jaar verwacht de gemeente Geertruidenberg aan de opleidingseis te kunnen voldoen.

Advies MM: Investeer in de opleidingseisen om de vergunningverleners te laten voldoen aan de specialistische opleiding ABW I en II.

Deskundigheidsgebied 21 Cultuurhistorie

Dit deskundigheidsgebied past niet binnen KC 3.0 op de factor *Aantal*. Geertruidenberg heeft 1 specialist cultuurhistorie die bij uitstek gespecialiseerd is in het toetsen van de cultuurhistorische waarden in brede zin. Om te voldoen aan de KC 3.0 dient de organisatie over twee medewerkers te beschikken die deze activiteiten kunnen uitvoeren conform de benodigde criteria. Dit gaat in nauwe samenwerking met de Commissie Ruimtelijke Kwaliteit (CRK) waar specialisten met de juiste kennis ervaring en opleiding zijn vertegenwoordigd. De gemeente maakt naast de CRK ook gebruik van de archeologisch adviseur van het Monumentenhuis.

Echter, in het 'beoordelingsformulier IBT 2024 systematisch toezicht omgevingsrecht gemeente Geertruidenberg' heeft het Interbestuurlijk Toezicht de gemeente Geertruidenberg gecomplimenteerd met de gedetailleerde beschrijving van de uitoefening van uitvoering en handhaving voor het onderdeel cultureel erfgoed. Hiermee is voldaan aan de kwaliteitsborging op dit onderdeel volgens het IBT.

Advies MM: MasterMeester adviseert om te blijven werken volgens de gedetailleerde beschrijving van de uitvoering en handhaving op het gebied van cultureel erfgoed die door het IBT is geprezen.

4. Deel C Procescriteria

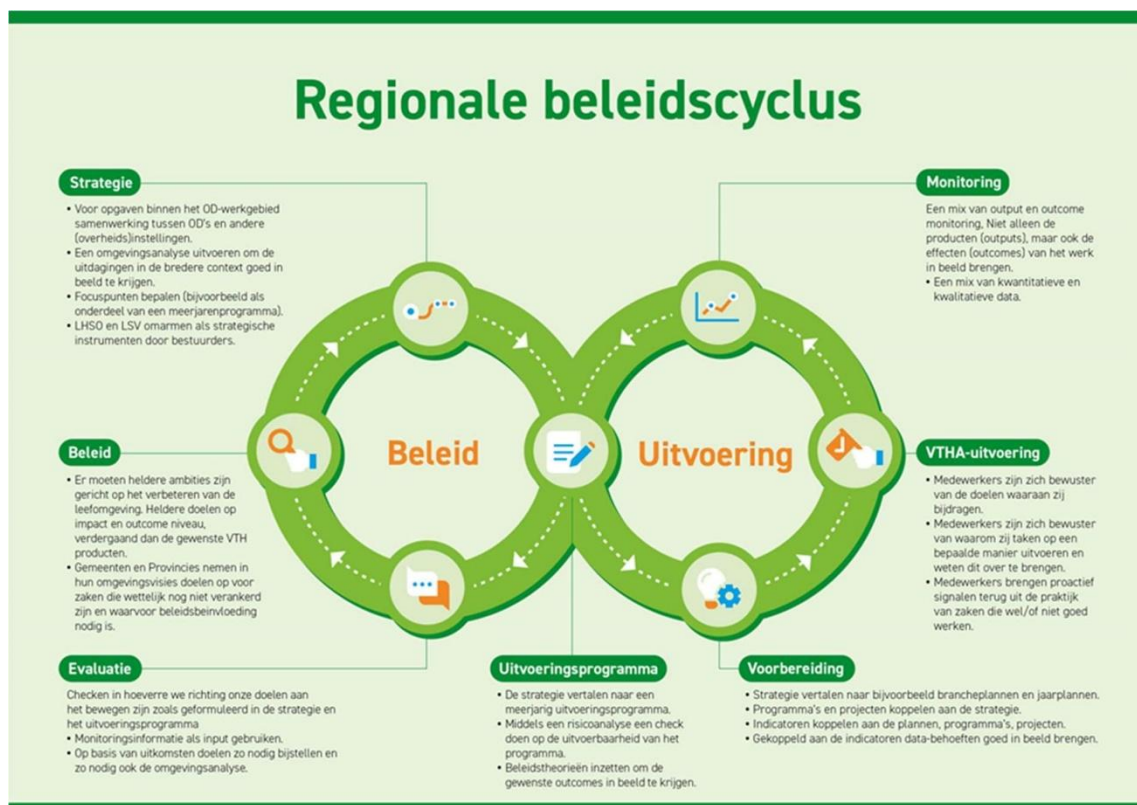
Dit hoofdstuk beschrijft de achtergrond, de resultaten van de meting en de conclusie voor het onderdeel C Procescriteria van de gemeente Geertruidenberg.

4.1 Achtergrond

De procescriteria bieden de kaders voor het kwaliteitssysteem van het bevoegd gezag. In de procescriteria wordt op een systematische wijze de samenhang tussen beleid en uitvoering beschreven. De criteria geven de elementen aan die minimaal aanwezig moeten zijn:

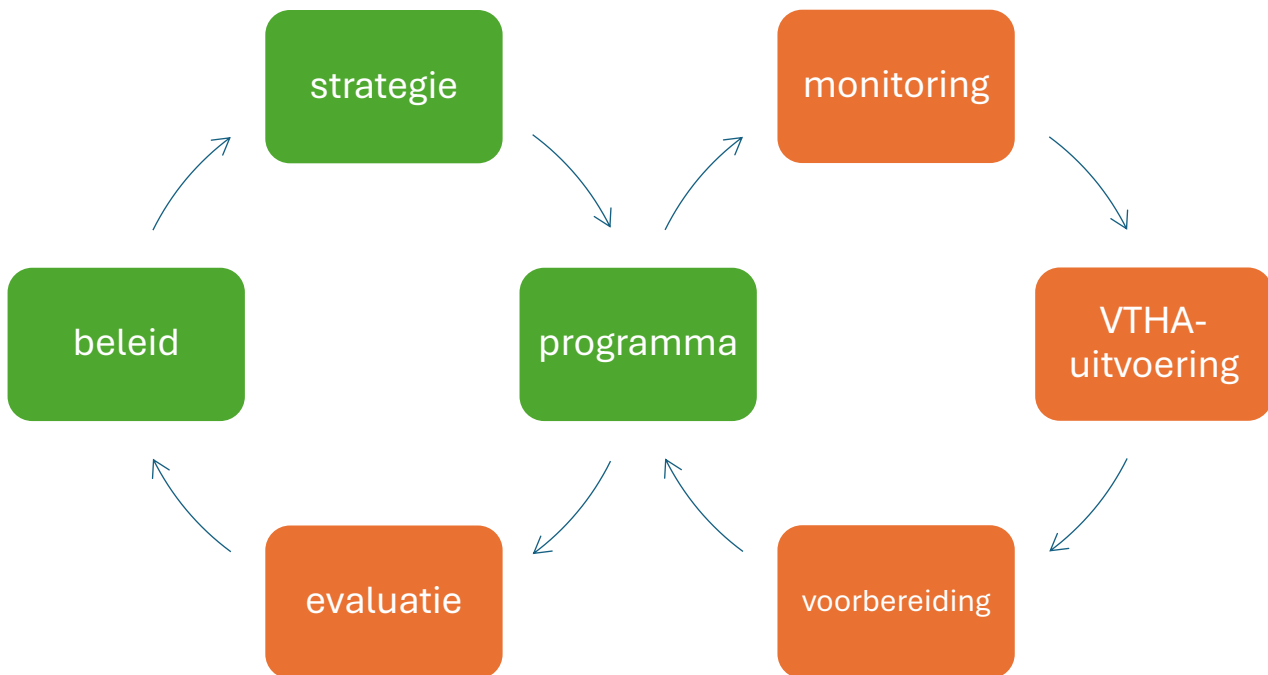
- Beleid
- Strategie
- Uitvoeringsprogramma
- Voorbereiding
- Uitvoering VTH en advisering
- Monitoring

De procescriteria betreffen eisen aan het proces. Daarnaast moeten de criteria gebruikt worden bij het inrichten van de organisatie. Voor een werkbare toepassing hebben de procescriteria de vorm van een checklist. De checklist is samen met de beleidsmedewerker VTH, de toezichthouder en de handhavingsjurist ingevuld. De kwaliteitscriteria raden aan om de op 20 juni 2024 bestuurlijk vastgestelde 'Handreiking regionale beleidscyclus' te raadplegen. De handreiking is een dynamisch document en daarom wordt in de checklist alleen naar de paragraaf uit de handreiking verwezen. De 'Handreiking regionale beleidscyclus' is, net als de modelverordening, van toepassing op de VTH-processen bij omgevingsdiensten, gemeenten en provincies. Naast deze handreiking raden wij aan om ook de Handreiking Kwaliteits- en procescriteria omgevingsrecht VTH-thuistaken; BIG-8 onder de Omgevingswet IBT omgevingsrecht Vastgesteld door Gedeputeerde Staten van Utrecht | september 2024 te raadplegen.



4.2 Resultaten

Na het invullen van de checklist komen we tot de volgende resultaten. De onderdelen Strategie, Beleid en Programma voldoen aan de criteria (= groen). Op de onderdelen Evaluatie, Voorbereiding, VTHA-uitvoering en Monitoring voldoet de gemeente gedeeltelijk aan de criteria (=oranje).



Evaluatie

Toelichting

Het Omgevingsbesluit stelt een aantal eisen aan de evaluatierapportage. De evaluatierapportage dient jaarlijks te rapporteren over de mate waarin de uitvoering van het uitvoeringsprogramma heeft plaatsgevonden en de mate waarin deze uitvoering heeft bijgedragen aan het bereiken van de doelen. Vanuit IBT is de deadline gesteld om de evaluatierapportage van een afgesloten jaar voor 1 mei in het daarop volgende jaar vast te stellen.

De volgende eisen worden gesteld aan de evaluatierapportage:

- **Mate van uitvoering:** De evaluatierapportage moet inzicht geven in hoeverre de geprogrammeerde werkzaamheden uit het uitvoeringsprogramma zijn uitgevoerd. Indien werkzaamheden niet of niet volledig zijn uitgevoerd, moet de rapportage de oorzaken hiervan beschrijven.
- **Bijdrage aan het behalen van de doelen:** De evaluatierapportage moet beschrijven in welke mate de verrichte werkzaamheden hebben bijgedragen aan het bereiken van de uitvoerings- en handhavingsdoelen. De rapportage dient te specificeren of de doelen volledig, gedeeltelijk of niet zijn bereikt en de redenen hiervoor te benoemen.
- **Om een goede evaluatierapportage op te kunnen stellen is het belangrijk om een methodiek te hanteren die continue monitoring en evaluatie mogelijk maakt.** Het gebruik

van een zaakstelsel waarin alle medewerkers op uniforme wijze data verzamelen en registreren kan hierbij helpen. De evaluatierapportage dient te specificeren welke data is geregistreerd en verzameld om te beoordelen of de geprogrammeerde werkzaamheden zijn uitgevoerd en de doelen zijn bereikt.

- **Prestaties vergelijken en auditing uitvoeren:** De organisatie ontwikkelt een systematiek (bijvoorbeeld via benchmarking of visitatie) om inzet, organisatie en het resultaat van de vergunningverlening en handhaving te vergelijken, te toetsen en te adviseren over verbetermogelijkheden.

Het is belangrijk op te merken dat **de evaluatierapportage input is voor het aanpassen van de U&HS**. Indien uit de evaluatie blijkt dat de risicoanalyse, doelen, prioriteiten of andere elementen van de strategie moeten worden aangepast, dient dit te gebeuren.

- *Constatering*

Op dit moment is er nog geen systematiek voor vergelijking en auditing op gebied van vergunningverlening en toezicht en handhaving bij de gemeente Geertruidenberg. Deze benchmark kan in de regio opgezet worden met gemeenten als Steenberg, Oisterwijk of anderen die zich reeds gemeten hebben aan KC 3.0. De gemeente Geertruidenberg heeft aangegeven dat met het oog op voortschrijdende inzichten het jaarverslag 2025 zal worden aangepast op de verbeterpunten van de meest recente IBT-beoordeling. Met name de kwalitatieve beschrijving van de verrichte activiteiten in relatie tot de doelstelling staan expliciet opgenomen.

Beleid

Toelichting

Het is de bedoeling dat gemeenten ieder voor zich een U&HS vaststellen en schriftelijk vastleggen. Dat kan in een gezamenlijk U&H-document of apart. U&HS bevat het geheel van prioriteiten, doelstellingen, strategie en werkwijze. Voor uitvoering hoort daar een analyse van inzichten, technieken en werkwijzen bij. Het op elkaar afstemmen van doelen van uitvoering en handhaving is belangrijk. De U&HS wordt, indien nodig, ook afgestemd met andere bestuursorganen. Met wie hangt af van de vraag welke andere bestuursorganen door het beleid worden geraakt, bijvoorbeeld omdat samenwerking aan de orde is. Een goede interne afstemming tussen de werkeenheden uitvoering en handhaving en met andere werkerreinen binnen de eigen organisatie is ook van belang. In het bijzonder zullen tijdens het opstellen van de U&HS afstemmingsgesprekken moeten plaatsvinden tussen het college en de gemeenteraad, aangezien de gemeenteraad de voor de uitvoering van de U&HS (benodigde en) beschikbare financiële middelen kan vrijmaken.

De U&HS moet door het college worden bekend gemaakt aan de gemeenteraad. Deze expliciete kennisgevingsverplichting uit het Bor (vervallen) is niet overgeheveld naar het Omgevingsbesluit, maar vloeit voort uit artikel 2.2 lid 1 Ow.

Constatering

De gemeente Geertruidenberg voldoet volledig aan de procescriteria op het onderdeel beleid.

Strategie

Toelichting

Gemeenten en waterschappen zijn verplicht een U&HS vast te stellen in één of meerdere documenten. Het vaststellen van een U&HS is één van de meest fundamentele procescriteria. De U&HS beschrijft minimaal de toegepaste methodiek van prioriteren en behalen van doelen. De basiswerkwijze voor de uitvoering van de VTH taken (bv. de beoordelingscriteria van vergunningverlening, behandelen van meldingen en staan beschreven, het werken met de landelijke

handhavingsstrategie omgevingsrecht en de overige strategieën). De periode waarop de strategie betrekking heeft, is niet voorgeschreven. Het ligt echter voor de hand dat de U&HS betrekking heeft op een periode van minstens een jaar. Het bestuursorgaan is vrij om een langere periode te kiezen. Doorgaans is dit een periode van 4 jaar. Maar de periode mag dus langer of korter zijn. De U&HS is van toepassing op de uitvoerings- en handhavingstaken.

Constatering

De gemeente Geertruidenberg voldoet volledig aan de procescriteria op het onderdeel strategie.

Programma

Toelichting

De U&HS moet jaarlijks worden uitgewerkt in een uitvoeringsprogramma waarin wordt aangegeven welke werkzaamheden het komende jaar zullen worden verricht. In de wetgeving staat niet expliciet wanneer het uitvoeringsprogramma moet worden vastgesteld. Wel bestaat de plicht om jaarlijks de U&HS uit te werken in een uitvoeringsprogramma waarin wordt aangegeven welke werkzaamheden het komende jaar zullen worden verricht. Dat in het jaarlijks vast te stellen uitvoeringsprogramma staat welke werkzaamheden het komende jaar worden uitgevoerd, impliceert dat het uitvoeringsprogramma in ieder geval vóór dat jaar moet worden vastgesteld.

Een uitvoeringsprogramma moet gedurende het actieve jaar worden opgesteld en uiterlijk voor 1 februari na het afgesloten jaar worden vastgesteld volgens IBT. De volgende eisen worden gesteld aan het uitvoeringsprogramma:

- **Taken beschrijving:** Staat in het programma beschreven welke activiteiten komend jaar worden verricht.
- **Rekening houden met doelen en prioriteitenstelling:** Bij het programmeren van de werkzaamheden moet rekening worden gehouden met de in de U&HS gestelde uitvoerings- en handhavingsdoelen en de prioriteitenstelling.
- **Afstemming strafrechtelijke handhaving:** Het uitvoeringsprogramma moet, indien nodig, worden afgestemd met de instanties die belast zijn met de strafrechtelijke handhaving, zoals politie en het Openbaar Ministerie.
- **Voldoende financiële en personele middelen:** Er moeten voldoende financiële en personele middelen beschikbaar zijn om het uitvoeringsprogramma uit te kunnen voeren. Deze middelen moeten in de begroting voor het komende jaar worden geborgd.

Constatering

De gemeente Geertruidenberg voldoet volledig aan de procescriteria op het onderdeel programma.

VTHA-uitvoering/organisatie

Toelichting

Het omgevingsbesluit benadrukt het belang van een goed ingerichte organisatie om de taken op het gebied van vergunningverlening, toezicht en handhaving effectief uit te voeren. Het college van burgemeester en wethouders is verantwoordelijk voor de inrichting van de organisatie en het waarborgen van een goede uitvoering van de U&HS en het uitvoeringsprogramma. De stappen **monitoring** en **voorbereiding** maken onderdeel uit van de stap VTHA-uitvoering/organisatie en komen niet expliciet terug in de beoordeling. Het niet voldoen aan deze eisen kan leiden tot een ineffectieve en inefficiënte uitvoering van de VTH-taken. Dit kan nadelige gevolgen hebben voor de kwaliteit van de leefomgeving en de veiligheid van de inwoner.

Constatering

De gemeente Geertruidenberg heeft de uitvoeringsorganisatie beschreven in haar huidige U&HS. De interne en externe afstemming met de verschillende partijen is te summier omschreven. Wel is de functiescheiding beschreven en de bereikbaarheid en beschikbaarheid buiten kantooruren beschreven. De werkprocessen zijn nu digitaal vastgelegd in het VTH systeem. Op dit moment wordt een medewerker ingehuurd op de werkzaamheden die een VTH beleidsmedewerker uit te voeren. Het is raadzaam deze werkzaamheden door een vaste medewerker te laten uitvoeren. Een vaste medewerker zorgt voor continuïteit en consistentie in de uitvoering van VTH taken. Ze hebben een diepgaande kennis van de procedures en kunnen deze consistent toepassen. Een vaste medewerker heeft een goed begrip van het gemeentebestuur en de lokale context. Dit helpt bij het nemen van weloverwogen beslissingen die in lijn zijn met de doelen en prioriteiten van de gemeente.

4.3 Conclusie

Er zijn een aantal verbeterpunten uit de checklist naar voren gekomen:

Evaluatie

- ✓ Zet een praktisch benchmarking systeem op voor vergunningverlening, toezicht en handhaving. Indirect vindt evaluatie plaats, de systematiek ervan ontbreekt, wat betekent dat de gemeente haar prestaties niet kan vergelijken en beoordelen ten opzichte van andere gemeenten. We raden aan om een vergelijkbare gemeente of buurtgemeente (bv Steenbergse of Oisterwijk) te zoeken om deze benchmark samen uit te voeren. Door de *checklists* van deze gemeenten met elkaar te vergelijken, kan gemeente Geertruidenberg een systematiek ontwikkelen die aan de kwaliteitseisen voldoet. Dit zal hen helpen hun processen te verbeteren en een consistent en hoogwaardig niveau van vergunningverlening en toezicht te waarborgen. Op dit moment is de gemeente Geertruidenberg een van de eerste gemeenten die zich meet aan de nieuwe kwaliteitscriteria.

VTHA-uitvoering/organisatie

- ✓ Stel een systeem in voor continue monitoring en evaluatie van de naleving van werkprocessen en procedures.
- ✓ Maak gebruik van audits en rapportages om de voortgang te volgen en eventuele afwijkingen snel te corrigeren.
- ✓ Neem een vaste VTH beleidsmedewerker in dienst die jaarlijks een kwaliteitsmeting uitvoert.

Door deze stappen te volgen, kan de gemeente profiteren van de voordelen van de landelijke kwaliteitscriteria en tegelijkertijd rekening houden met de specifieke omstandigheden van de gemeente.

5. Deel D Competenties

Dit hoofdstuk beschrijft de achtergrond, de resultaten van de meting en de conclusie voor het onderdeel D competenties voor de gemeente Geertruidenberg.

5.1 Achtergrond

De kwaliteit van de uitvoering is mede afhankelijk van competenties zoals advies- en procesvaardigheden en politiek-bestuurlijke sensitiviteit en niet alleen van technische vaardigheden. Daarom zijn competentieprofielen opgesteld voor de nieuwe of meest veranderende rollen onder de Omgevingswet. Deze competentieprofielen zijn een nieuwe toevoeging aan de kwaliteitscriteria. De competentieprofielen zijn gebaseerd op die voor de implementatie van de Omgevingswet en zijn verder uitgewerkt. De insteek is dat de competentieprofielen en het bijbehorende stappenplan doorontwikkeld zullen worden aan de hand van ervaringen uit de praktijk.

Competenties worden in de kwaliteitscriteria gedefinieerd als **waarneembaar werkgedrag** dat bijdraagt aan de kwaliteit van de uitvoering. De documenten benoemen **zeven kerncompetenties**:

- Omgevingsbewust
- Verbinden
- Bestuurlijke sensitiviteit
- Integraal (samen)werken
- Verantwoordelijkheid
- Oordeelsvorming
- Assertiviteit

Voor elk van de **vijf rollen** onder de Omgevingswet (casemanager, vergunningverlener, toezichthouder/handhaver, juridisch adviseur en specialistisch adviseur) is een **competentieprofiel** opgesteld waarin beschreven staat welke competenties voor die rol het belangrijkste zijn. De **vijf belangrijkste competenties** worden per rol beschreven in de documenten.

De kwaliteitscriteria benadrukken dat competenties lastiger te meten zijn dan de inhoudelijke kwaliteitscriteria. Bovendien zeggen competenties primair iets over individuele medewerkers. Daarom is ervoor gekozen om de focus bij de beoordeling van competenties te leggen op organisatieniveau. De toelichting op de kwaliteitscriteria beschrijven een stappenplan om inzicht te krijgen in de competentieprofielen, met als doel de competenties te ontwikkelen en zo de kwaliteit van de uitvoering te verbeteren.

Omdat de organisaties al de nodige stappen gezet hebben om kwaliteit te verbeteren en de krapte op de arbeidsmarkt het moeilijk maakt om goed personeel te vinden en te behouden, is gekozen voor een **groeimodel** met een positieve invulling: een lonkend perspectief voor de organisaties en de medewerkers. Aan de hand van een stappenplan wordt dit groeimodel geconcretiseerd.

Het stappenplan "inzicht in competentieprofielen" bestaat uit drie stappen:

1. **Zelfevaluatie**: In deze stap beoordeelt de organisatie waar zij staat ten aanzien van de competentieprofielen. Dit kan gedaan worden aan de hand van de hulpvragen in het stappenplan. De organisatie kan hierbij gebruik maken van verschillende bronnen, zoals **personeelsdossiers, functioneringsgesprekken, evaluaties van projecten en teamgesprekken**. Het is belangrijk om zowel naar "harde" bronnen als naar "zachte" bronnen te kijken.
2. **Collegiale toetsing** (optioneel): In deze stap kan de organisatie de zelfevaluatie bespreken met collega-organisaties. Dit kan helpen om de eigen **beoordeling te toetsen en om van**

elkaar te leren. Er zijn hulpvragen beschikbaar die als leidraad kunnen dienen voor het gesprek met collega-organisaties.

3. **Conclusies en actieplan:** Op basis van de zelfevaluatie en eventuele collegiale toetsing **formuleert de organisatie concrete verbeterstappen** en/of ambities in een actieplan voor de volgende periode.

De **beoordeling** van de competentieprofielen vindt plaats op **vijf niveaus**:

- Niveau 1 (onvoldoende): De organisatie voldoet op cruciale onderdelen niet aan de beschrijving in het competentieprofiel. Belangrijke verbeteringen op meerdere gebieden zijn nodig.
- Niveau 2 (verbetering nodig): De organisatie voldoet niet continu of niet op alle onderdelen aan de beschrijving in het competentieprofiel. Op een aantal gebieden zijn verbeteringen nodig.
- Niveau 3 (voldoende): De organisatie voldoet aan de beschrijving in het competentieprofiel.
- Niveau 4 (overtreft verwachtingen): De organisatie voldoet volledig aan de beschrijving in het competentieprofiel en overtreft op onderdelen de verwachtingen.
- Niveau 5 (uitzonderlijk): De organisatie voldoet ruimschoots aan de beschrijving in het competentieprofiel en overtreft deze op meerdere onderdelen. De organisatie levert uitzonderlijke prestaties en overtreft de verwachtingen op meerdere onderdelen.

Het stappenplan is bedoeld om organisaties te helpen **inzicht te krijgen in de competenties** die nodig zijn om de taken onder de Omgevingswet goed uit te voeren. Door de **competentieprofielen te gebruiken en te evalueren**, kunnen organisaties hun teams ontwikkelen en de **kwaliteit van de uitvoering verbeteren**.

5.2 Resultaten

De hulpvragen van de kwaliteitscriteria zijn ingevuld met de domeinmanager Fysieke leefomgeving.

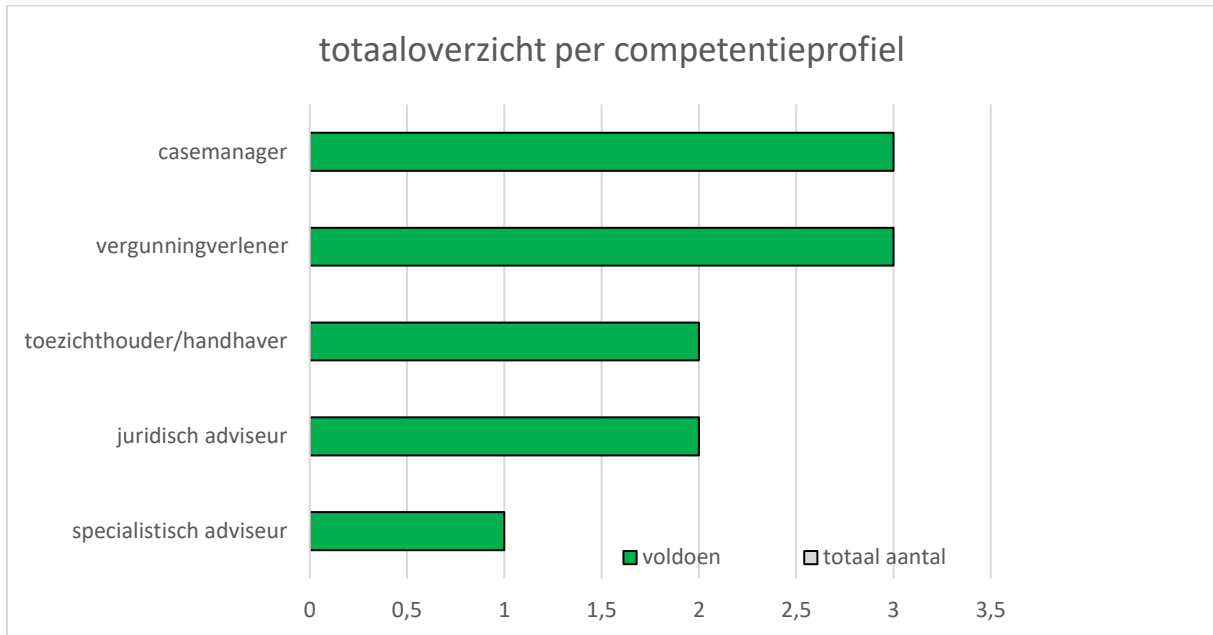
| Hulpvraag | Antwoorden profiel |
|--|--|
| Hoeveel mensen vervullen een rol in het betreffende competentieprofiel en hoe zijn zij georganiseerd (beschrijf de situatie in jullie organisatie)? | Binnen het domein Fysieke leefomgeving hebben we 3 medewerkers die de rol van casemanager en vergunningverlener vervullen en 2 juristen voor het uitvoeren van activiteiten op het gebied van RO/omgevingsplanactiviteiten. Op juridisch vlak zijn er 2 specialistisch juridisch adviseurs handhaving en verstrekken andere medewerkers juridisch advies op gebied van vergunningverlening en omgevingsplanactiviteiten. Binnen hetzelfde domein vervullen 2 medewerkers de functie van toezichthouder/handhaver en is 1 specialistisch adviseur op gebied van cultuurhistorie werkzaam. De juridisch specialist met betrekking tot het afhandelen van de WOO verzoeken valt onder domein Dienstverlening. Ook wordt de rol van specialistisch adviseur vervuld door de ketenpartners of externe marktpartijen. Deze zullen voor de beoordeling van de competentieprofielen buiten beschouwing worden gelaten. |
| 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? | We werken met HR-21 profielen. Dit zijn algemene profielen waarin algemene competenties zijn opgenomen. Met het inrichten van de zelfsturende teams zijn specifieke competenties opgesteld voor het toezicht en handhaving in het domein Fysieke leefomgeving. Deze zijn tot op heden nog niet geïmplementeerd. |
| In welke mate voldoen medewerkers (samen) aantoonbaar aan het competentieprofiel? Wat voldoet (nog niet)? Waaruit blijkt dit? | Over het algemeen voldoen de medewerkers aan de gestelde competenties. Deze beoordeling is uitgevoerd door de domeinmanager Fysieke leefomgeving. |
| Op welke manier worden medewerkers ondersteund door de organisatie om (beter) te voldoen aan het competentieprofiel? | Op papier bestaat de mogelijkheid om jaarlijks een individuele beoordeling te laten plaatsvinden door de medewerker, waarbij haar/zijn opleidingsbehoefte naar volledig eigen inzicht wordt bepaald. Daarbij kijkt de medewerker naar de huidige werksituatie en wat er nog nodig is. In de praktijk gebeurt dit echter niet altijd zoals bedoeld. We kunnen elk jaar aangeven welke opleidingen en cursussen we willen volgen, en dat wordt opgenomen in het opleidingsplan. |

| | |
|---|--|
| <p>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?</p> | <p>Collega's met specifieke kennis springen bij. We streven naar een team waarin iedereen elkaars sterke punten benut. Indien de ontwikkeling achterblijft is er extra aandacht voor de medewerker om de komende periode vooruitgang te laten zien. Daarbij geeft de medewerker aan welke middelen nodig zijn om de doelen (in overleg met de betreffende domeinmanager geformuleerd) te kunnen bereiken. Ook de organisatie benoemt daarbij de verwachtingen van de betreffende medewerker.</p> |
| <p>Wat zijn nog uitdagingen ten aanzien van het betreffende competentieprofiel (organisatie, team, medewerkers)?</p> | <p>Aantrekken en behouden van gekwalificeerd personeel in een krappe arbeidsmarkt, het verder implementeren van de eerder opgestelde competenties, en in het vervolg daarvan het afstemmen van digitale systemen op de behoeften van de verschillende competentieprofielen.</p> |
| <p>Wat maakt je als organisatie trots, specifiek met betrekking tot het betreffende competentieprofiel? Wat zijn sterke punten? Wat kunnen andere organisaties van je leren?</p> | <p>We zijn trots op het feit dat onze medewerkers werken conform onze leidende principes. We werken samen in een kleine gemeente en helpen elkaar. We staan dicht op de bestuurders omdat we de verantwoordelijkheid laag in de organisatie ligt. We zijn bestuurlijk sensitief en zijn dienstbaar ingesteld.</p> |
| <p>Wat is de ambitie m.b.t. het betreffende competentieprofiel? Waar wil de organisatie, het team en waar willen de medewerkers naartoe groeien/in de komende periode aan werken?</p> | <p>Op dit moment is hieraan nog geen duidelijke richting gegeven. .</p> |
| <p>Welke zaken dienen aangepakt te worden voor het betreffende competentieprofiel? Waar heb je als organisatie last van? Welke verbeteracties zijn nodig of wenselijk?</p> | <p>De eerste stap is om met deze nieuwe kwaliteitscriteria en competentieprofielen aandacht te vragen binnen de organisatie.</p> |

Om objectiviteit te verkrijgen in de beoordeling van competenties, hebben we de domeinmanager Fysieke leefomgeving gevraagd om de individuele medewerkers tegen het licht van de competentieprofielen te houden. Op basis hiervan kan vervolgens een overzicht op organisatieniveau worden opgesteld.

5.3 Conclusie

De gemeente Geertruidenberg voldoet aan de competenties van de kwaliteitscriteria, daarmee scoren ze gemiddeld op de competentieschaal Niveau 3 (voldoende): De organisatie voldoet aan de beschrijving in het competentieprofiel.



6. Aanbevelingen

Dit rapport biedt een overzicht van de huidige stand van zaken binnen de gemeente Geertruidenberg met betrekking tot de KC 3.0 en dient als basis voor het ontwikkelen van een plan om de kwaliteit van uitvoering en handhaving van het omgevingsrecht te waarborgen en te verbeteren.

De gemeente Geertruidenberg voldoet gedeeltelijk aan de KC 3.0. Er zijn verbeterpunten geïdentificeerd op het gebied van deskundigheid, procesinrichting en competentieontwikkeling. Implementatie van de aanbevelingen is cruciaal om de kwaliteit van uitvoering en handhaving van het omgevingsrecht te waarborgen.

Deze aanbevelingen zijn gericht op het versterken van de gemeentelijke organisatie in termen van deskundigheid, proceskwaliteit en competentieontwikkeling, zodat de gemeente Geertruidenberg voldoet aan de KC 3.0.

Hieronder volgen **aanbevelingen** voor de onderdelen **B (Kritieke massa)**, **C (Procescriteria)** en **D (Competenties)**:



Onderdeel B: Kritieke massa

- 1. Zet in op opleiding bij vergunningverlening**
Voor de borging van kennis en ervaring geldt dat de organisatie minimaal 2 vergunningverleners met afgeronde opleiding ABW I en II in dienst dient te hebben.
- 2. Stel een 'Explain'-Tekst op voor niet-gehaalde criteria**
Motiveer formeel waarom het deskundigheidsgebied cultuurhistorie niet voldoet aan de gestelde eisen en geef aan hoe de kwaliteitsborging is geregeld.
- 3. Implementeer de jaarlijkse leveranciersborging**
Vraag jaarlijks een verklaring van externe partijen zoals de OMWB en Veiligheidsregio om te bevestigen dat zij voldoen aan de kwaliteitscriteria.
- 4. Voer jaarlijks een kwaliteitsmeting uit**
Evalueer jaarlijks de deskundigheid en frequentie van medewerkers per taakgebied om tijdig knelpunten te signaleren en bij te sturen.



Onderdeel C: Procescriteria

5. **Implementeer een benchmarking systeem**
Vergelijk de processen voor vergunningverlening, toezicht en handhaving met buurgemeenten. Dit zorgt voor inzicht in verbeterpunten en *best practices*.
6. **Maak gebruik van de handreiking regionale beleidscyclus**
Raadpleeg de 'Handreiking regionale beleidscyclus' bij het opstellen van een beleidscyclus, zodat processen beter aansluiten op landelijke kwaliteitscriteria.
7. **Organiseer periodieke evaluaties met externe partners**
Betrek externe partners, zoals de OMWB en Veiligheidsregio, bij de evaluatie van de VTH-processen voor betere samenwerking en borging.



Onderdeel D: Competenties

8. **Bespreek de competenties met de betrokken medewerkers:** Geef invulling aan de eerder opgestelde competentie profielen en beleg deze structureel in het HR21-personeelshandboek.

Bijlagen

- **Bijlage 1:** Verdiepingsoverzicht medewerkers en fte schema
- **Bijlage 2:** Checklist procescriteria en wettelijke grondslagen
- **Bijlage 3:** Competentieprofielen en beoordelingsschaal