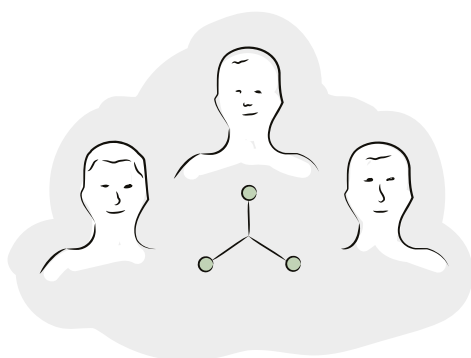
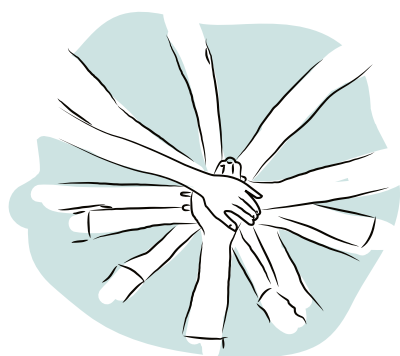


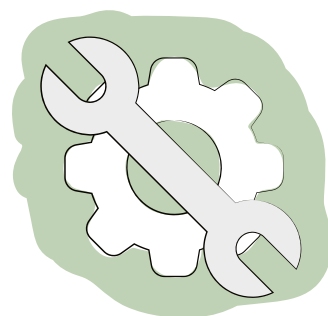
# Professionals klaarmaken voor de Omgevingswet



Interactief  
programma!



Iedereen doet mee!



Aanpak op maat!

**Voor je het weet is het zover!**

Ingangsdatum Omgevingswet: 1-1-2022

Ga aan de slag met de komst van de Omgevingswet  
en zorg dat jouw organisatie er klaar voor is.

Onze aanpak helpt je hierbij.

## Zijn jullie al klaar voor de Omgevingswet?

Binnen het ruimtelijke domein zijn er grote veranderingen gaande. Met de komst van de Omgevingswet wordt de wet- en regelgeving inzichtelijk, nuttiger en toepasbaar voor de leefomgeving. Per 1-1-2022 moeten organisaties klaar zijn voor deze veranderingen. Tijd dus om je organisatie hierop voor te bereiden!

	niet zo	maar zo
		
Nieuw idee!	Bestemmingsplan	
	Past wel <input checked="" type="checkbox"/>	1. Willen we dit in onze omgeving?
	Past niet <input type="checkbox"/>	2. Hoe gaan we dit realiseren?

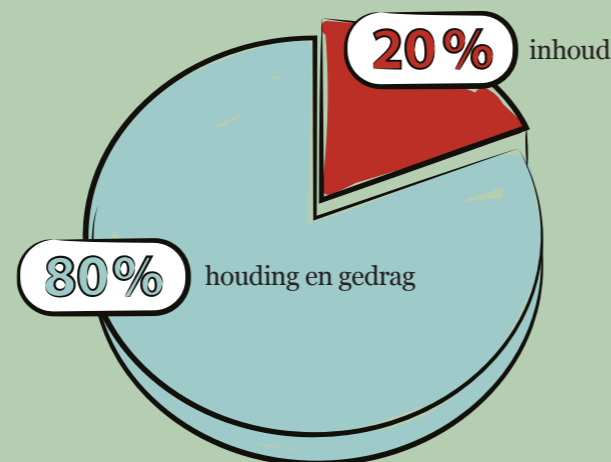
## Maak de verandering niet te groot, maar begrijpelijk en concreet

De Omgevingswet wordt als grote verandering neergezet op symposia en in artikelen. Juridisch, digitaal en ook qua houding en gedrag klopt dat. Echter, niet voor iedereen zullen de veranderingen en gevolgen even groot zijn. Om de mensen in je organisatie op pragmatische wijze aan te laten sluiten op de komst van de Omgevingswet, is het van belang om hen zelf te laten bepalen wat de consequenties ervan zijn voor hun taak, rol of discipline. Daarmee wordt de verandering begrijpelijk en concreet voor medewerkers en kunnen zij zelf bepalen hoe zij hier hun bijdrage aan gaan leveren. Expertisecentrum Plato ondersteunt dit proces met een interactief op maat gemaakt programma voor de gehele organisatie.

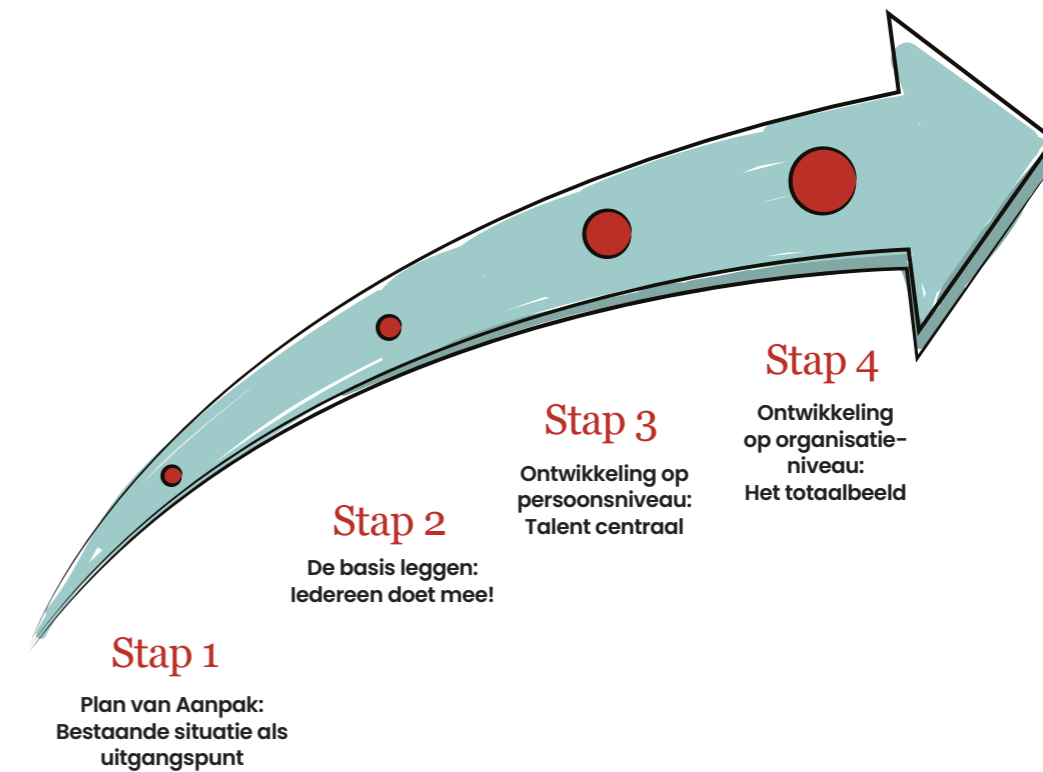
## Verandering Omgevingswet:

### Focus op gedrag

De ontwikkeling gaat voornamelijk om de menselijke kant. Je organisatie en medewerkers krijg je daarom mee door in te zetten op de kracht (de talenten) van mensen.



# Interactief programma voor een realistische aanpak



Klaar voor de verandering, aan de slag!

Vanuit de praktijk en in co-creatie met medewerkers:

### Samen groeien

Wij helpen organisaties door de verandering praktisch en realistisch te houden en daardoor niet té groot te maken. We ontwikkelen op interactieve wijze met de mensen door aanwezige talenten te koppelen aan rollen die nodig zijn voor de invulling van de Omgevingswet. Zo groei je gezamenlijk, in co-creatie met medewerkers, in het proces richting 2022. Op basis van de ervaring met onze opdrachtgevers hebben wij een stappenplan ontwikkeld.

## Stap 1:

### Plan van Aanpak: Bestaande situatie als uitgangspunt

We gaan in kaart brengen wat de situatie is, wat al gedaan is en waar jullie verder in willen groeien om klaar te zijn op 1-1-2022. Gezamenlijk met interne betrokkenen (zoals de werkgroep, regiegroep of programmamanager) gaan we een plan van aanpak opstellen om de te nemen stappen te concretiseren.

## Stap 2:

### De basis leggen: Iedereen doet mee!

Op interactieve wijze krijgt iedereen de gelegenheid om mee te praten. In een snelle sessie met de smartphone bevragen we de medewerkers op beelden en behoeften. Zo wordt duidelijk waar de organisatie staat qua inhoudelijke kennis en wat daar nog voor nodig is om door te kunnen gaan met het vervolg.

In de vervolgsessies gaan we gezamenlijk bekijken wat er al goed gaat en wat er nog niet zo goed gaat. Ook kijken we naar de andere partijen die van doen hebben met de Omgevingswet. De uitkomst van deze sessie is dat we in korte tijd inzicht hebben in de uitdagingen die er liggen om klaar te zijn voor de Omgevingswet.

Vervolgens gaan we aan de slag met het (her)kennen van rollen. Hierbij kun je denken aan inhoudsdeskundige, belangenafweger en organisator. Dat doen we met de betrokken medewerkers en door situaties uit de praktijk te schetsen. Juist omdat iedere situatie anders is heb je verschillende rollen nodig om het goed aan te kunnen pakken.

Wat is jullie positie t.o.v. andere partijen in de omgeving?

Hoe is de relatie en verhouding met hen?



Betrokken partijen



Ophalen beelden en behoeften



Vervolgsessies:  
Wat gaat er goed en wat gaat er nog niet zo goed?

#### Overzicht stap 2:

- Inzicht in de Omgevingswet
- Quickscan organisatie en omgeving
- Richtpunten voor de ontwikkeling
- Bepalen van de organisatie- en medewerkersrollen

## Stap 3:

### Ontwikkeling op persoonsniveau: Talent centraal

Ontwikkelinstrument DISCOVER geeft op persoonsniveau inzicht in wat medewerkers goed kunnen, wat ze graag willen en wat ze qua gedrag laten zien. Met elke medewerker hebben we een persoonlijk DISCOVER terugkoppeling gesprek. Tijdens dit gesprek bespreken we de persoonlijke situatie, de sterke en ontwikkelpunten en de uitdagingen vanuit de Omgevingswet. Samen met de medewerker koppelen we vervolgens zijn of haar talenten aan de rollen zoals we die bepaald hebben in stap 2 en bespreken we ons advies voor verder ontwikkeling.

Centraal staat de vraag

*‘Hoe kunnen medewerkers hun talenten inzetten om ieder op eigen wijze invulling te geven aan de Omgevingswet?’*

#### Overzicht stap 3:

1. DISCOVER potentieelanalyse
2. Ontwikkelgesprekken met medewerkers
3. Koppelen talenten aan rollen
4. Advies per persoon



Talenten koppelen aan rollen

## Stap 4:

### Ontwikkeling op organisatieniveau: Het totaalbeeld

Nu op persoonsniveau duidelijk is hoe iedereen kan bijdragen aan de Omgevingswet ontstaat er ook een totaalbeeld van de organisatie. We schetsen een beeld van het profiel van de organisatie en brengen in kaart wat de aanwezige talenten, ontwikkelpunten en valkuilen zijn. Vervolgens gaat iedereen aan de slag met de rollen die in stap 2 bepaald zijn. Middels casuïstiek gaan medewerkers oefenen met praktijksituaties. De medewerkers leren dan om te gaan met de uitdagingen die zij tegenkomen en op organisatieniveau wordt duidelijk welke ontwikkelingen nodig zijn om klaar te zijn voor 1-1-2022.

De uitkomsten van de gemiddelde medewerker kunnen we desgewenst ook koppelen aan organisatiecultuur, visie-elementen, strategie, doelstellingen of kernwaarden. Zo kunnen we kijken hoe dit matcht met het gedrag, drijfveren en talenten van de medewerkers.



Voorbeeldprofiel van een organisatie

#### Overzicht stap 4:

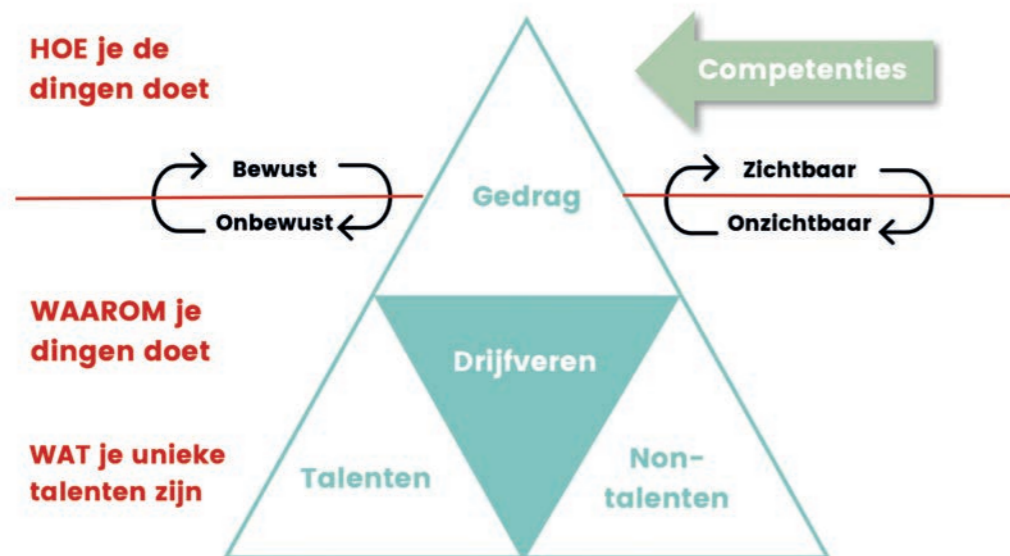
1. Totaal beeld organisatie versus de Omgevingswet
2. In kaart brengen van talenten, valkuilen en ontwikkelpunten
3. Toets met documenten op organisatie breed niveau

Ontwikkelinstrument

## DISCOVER

# DISCOVER

Een hulpmiddel dat we bij onze aanpak gebruiken is het ontwikkelinstrument DISCOVER. Deze online analyse geeft inzicht in het gedrag, de drijfveren en talenten van mensen en geeft handvatten welke rollen bij iemand passen en hoe iemand naar bepaalde rollen kan door ontwikkelen. Daarnaast geeft DISCOVER ook inzicht op teamniveau. Door de analyses samen te voegen in een teamwiel wordt duidelijk waar de kwaliteiten en valkuilen liggen van een team. Ook qua samenstelling geeft het inzicht in het eventueel ontbreken of oververtegenwoordigen van bepaalde talenten of rollen.



DISCOVER geeft inzicht in het gedrag, de drijfveren en talenten. De combinatie hiervan resulteert in het ontwikkelpotentieel.

“De DISCOVER analyse is net een cadeautje; het geeft op een prettige en positieve manier inzicht in hoe je je gedraagt, wat je belangrijk vindt en waar je goed in bent. Bovendien geeft het handvatten op welke punten je je kunt ontwikkelen.”

# De Omgevingswet in de praktijk

Onze aanpak kenmerkt zich door aanwezige talenten te koppelen aan rollen. Het zou maar zo kunnen dat de praktijk er dan als volgt uit komt te zien.

## Case

Op een braakliggend stuk grond in een woonwijk wil een ondernemer met mensen uit de bijstand machinaal en handgemaakte kunstwerken maken.

## Aanpak vóór ingangsdatum Omgevingswet

### Besluit college:

Idee past niet binnen het bestemmingsplan.

### Actie team RO:

Rapportage opstellen met uitgebreide argumentatie.

### Reactie ondernemer:

Indienen bezwaarschrift.

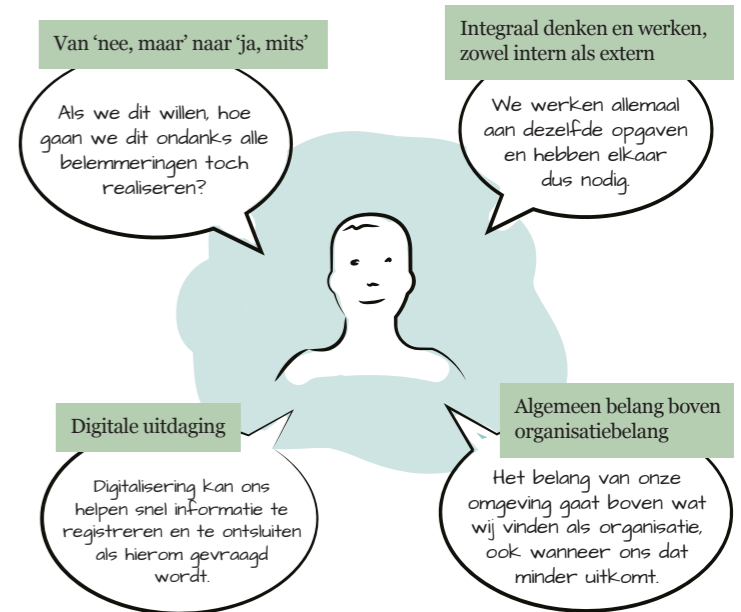
## Aanpak ná ingangsdatum Omgevingswet

### Willen we dit in onze omgeving?:

Ja, als gemeente worden we hier blij van. Een braakliggend stuk terrein wordt gebruikt en mensen uit de bijstand komen aan het werk. Waarschijnlijk volgen er wel bewaren vanuit de omgeving vanwege geluidsoverlast, bouwwerkzaamheden en gebrek aan parkeergelegenheid.



Aanpak vanuit rollen en talenten



De thema's binnen de Omgevingswet

### Hoe te realiseren?:

We organiseren een bewonersbijeenkomst met betrokken medewerkers op basis van hun rollen en talenten:

- > Annet: begeleiden bijeenkomst
- > Jacob: toelichten omgevingsvisie
- > Mirjam: interviewen ondernemer over zijn visie
- > Michael: visualiseren ideeën ondernemer
- > Brenda en Nina: uitzoeken mogelijke obstakels in milieunormen

### Uitkomst:

De bewoners zijn enthousiast over het plan en willen meedenken (en meedoen)! Zowel bewoners als ondernemer zijn blij met het proces en de ondersteuning.

# Goh.

## Interessant deze aanpak!

Zorg dat jouw organisatie klaar staat voor de Omgevingswet en ga aan de slag met de verandering. Wacht niet te lang, want voor je het weet is het zover. Neem contact met ons op om te bespreken wat onze aanpak voor jouw organisatie kan betekenen.



Enthousiast geworden over onze realistische aanpak?

**Gieljan Scholing**

06 – 810 600 54

[gieljan@expertisecentrumplato.nl](mailto:gieljan@expertisecentrumplato.nl)

### Gemeente Voorst over onze aanpak

*“Expertisecentrum Plato begeleidt ons bij de implementatie van de Omgevingswet. Gezamenlijk zoeken we naar nieuwe rollen en profielen voor onze medewerkers. Daarmee hopen we dat iedereen een plek vindt die bij hem/haar past. Voor veel medewerkers is een organisatieontwikkeling spannend, maar door de toevoeging van DISCOVER wordt de ontwikkeling leuk en leerzaam. De nuchtere en persoonlijke werkwijze van Expertisecentrum Plato helpt ons om klaar te staan voor de Omgevingswet.”*

**Teunis Overeem & Leonieke Beltman**  
gemeente Voorst

