

1. Inleiding en doel

Het opleidingsprogramma vormt een belangrijk onderdeel van de eisen uit het robuustheidsprogramma voor Omgevingsdiensten. Dit document beschrijft hoe de ODWH continu en planmatig investeert in kennis, kunde en vaardigheden van medewerkers, teams en de organisatie als geheel. In het voorliggende opleidingsprogramma komen opleiding en training samen met kennis, kunde en vaardigheden en wordt inzicht gegeven in de benodigde en beschikbare investeringen. De investering in opleiding en kennisdeling draagt bij aan de transformatie van de ODWH naar een lerende omgeving en een robuuste dienst.

Budget

Voor opleidingen heeft de ODWH jaarlijks in totaal 3% van de loonsom gereserveerd. In 2026 bedraagt dit: € 440.000.

Achtergrond en focus

- In 2024–2025 is een inhaalslag gerealiseerd in het kader van Kwaliteitscriteria 3.0. Deze inhaalslag wordt in 2026 afgerond.
- Onderdelen van bedrijfsvoering (HR, communicatie, informatiemanagement en Planning & Control) krijgen ook structureel aandacht
- Vanaf 2027 ligt de focus op het op peil houden én verder ontwikkelen/uitbreiden van kennis en vaardigheden—individueel, team- én organisatiebreed.

2. Strategisch kader

Missie

De Omgevingsdienst werkt met deskundigheid en gedrevenheid aan de verbetering van de kwaliteit van de leefomgeving (milieu en duurzaamheid, veiligheid, gezondheid) in zijn werkgebied. Hij levert een optimale bijdrage aan de ontwikkeling en uitvoering van het beleid voor zijn deelnemers.

Visie

De Omgevingsdienst West-Holland is een stabiele, (financieel) gezonde dienst, inhoudelijk klaar voor de toekomst en daarmee een aantrekkelijke partner en werkgever. De dienst heeft een zelfstandige rol in de afhandeling van zijn taken en is zich ervan bewust dat hij functioneert in de politieke omgeving van de opdrachtgever. De Omgevingsdienst heeft een sterke positie op het gebied van lokale, regionale en specialistische kennis en werkt daarbij optimaal samen met gemeenten en provincie.

Om de missie en de visie te realiseren zijn continue leren en kennisdeling belangrijke voorwaarden. Het opleiden van medewerkers en teams ondersteunt de kwaliteit, continuïteit, innovatie en robuustheid van de ODWH.

3. Visie leren & ontwikkelen (2026)

Visie Leren en Ontwikkelen (2026)

Om de missie en visie van ODWH in de praktijk te kunnen realiseren, vormen kennisdeling en een gerichte investering in medewerkers cruciale pijlers. Dit is uitgewerkt in de Visie Leren en Ontwikkelen, vastgesteld in 2026.

In deze visie is bepaald dat:

- leidinggevenden opleidings- en ontwikkelwensen ophalen binnen de gesprekkencyclus;
- deze wensen in overleg met HR worden gebundeld en in samenhang beoordeeld;
- jaarlijks twee formele indienmomenten gelden voor opleidingsverzoeken:
 - 15 november (voor het eerste halfjaar),
 - 15 juli (voor het tweede halfjaar).

In de loop van 2026 wordt binnen ODWH een Learning Management Systeem (LMS) aangeschaft en ingericht. Dit systeem gaat het hele opleidingsproces ondersteunen:

- van aanvraag tot besluitvorming;
- van planning tot registratie;
- van certificaten tot hercertificering.

Hiermee wordt het proces structureel, transparant en toekomstbestendig ingericht.

4. Opleiden bij de Omgevingsdienst West-Holland

De ODWH bereidt zich in het voorliggende programma voor op de planbare opleidingsbehoefte. Dit betreft een aanzienlijk deel van het opleidingsprogramma. Lopende het jaar en in voorkomende gevallen wordt ingespeeld op de actuele situatie. Denk hierbij aan nieuwe wetgeving waarvoor training nodig is, veel nieuw personeel of verandering of intensivering van ons takenpakket.

- **Opleiden volgens de kwaliteitscriteria en functiegericht**

In de komende jaren wordt een structurele uitstroom van medewerkers voorzien, voornamelijk als gevolg van pensionering en mobiliteit naar andere organisaties. Tegelijkertijd is vanaf 2022 sprake van een stabiele instroom van nieuwe medewerkers. Deze instroom vindt plaats via het gezamenlijke traineeprogramma van de Omgevingsdiensten in Zuid-Holland en via reguliere wervingsprocedures.

Voor nieuwe medewerkers wordt bij indiensttreding systematisch vastgesteld welke opleidingsbehoefte aanwezig is. Voor functies die vallen onder de deskundigheidsgebieden van de Kwaliteitscriteria 3.0 gelden deze criteria als uitgangspunt voor scholing en ontwikkeling. Voor overige functies bepaalt HR in overleg met de teamleider welke opleidingen noodzakelijk zijn voor een adequate taakuitvoering.

Het opleidingsaanbod wordt indien nodig extern betrokken. Cursussen die voor een brede groep medewerkers relevant zijn, zoals de Algemene wet bestuursrecht, worden jaarlijks één of meerdere keren incompany georganiseerd. De verwachting is dat zowel de cursussen Algemene wet bestuursrecht als Milieu onder het omgevingswetstelsel jaarlijks minimaal éénmaal intern worden aangeboden. Vaardigheidstrainingen worden, indien mogelijk, eveneens incompany verzorgd en ingericht voor gemengde groepen medewerkers vanuit alle delen van de organisatie.

- **Ontwikkelbehoeften ODWH**

Naast de individuele leer- en ontwikkelbehoeften kent de organisatie als geheel een bredere ontwikkelopgave. Jaarlijks wordt in overleg tussen de medewerker Innovatie, de teamleiders, de afdelingshoofden en de directeur vastgesteld welke organisatiebrede ontwikkelbehoeften er zijn. Deze inventarisatie betreft zowel de Omgevingsdienst als geheel als de afzonderlijke vak- en expertisegebieden.

Het doel van deze jaarlijkse beoordeling is om blijvend aan te sluiten bij relevante ontwikkelingen binnen de verschillende deskundigheidsgebieden, en om waar nodig de aanwezige kennis en expertise te versterken of uit te breiden. Hiermee wordt geborgd dat ODWH effectief, toekomstgericht en vakinhoudelijk up-to-date blijft opereren.

5. Kennisontwikkeling en kennisdeling binnen de ODWH

De behoefte aan structurele kennisontwikkeling en kennisdeling binnen ODWH wordt op verschillende niveaus onderkend en is reeds gedeeltelijk in de praktijk gebracht. Onderstaande elementen vormen de huidige en toekomstige basis van de kennisinfrastructuur binnen de organisatie.

- **Kwaliteitscriteria en deskundigheidsprofielen**
Binnen de kwaliteitscriteria is vastgelegd welke kennis en vaardigheden medewerkers moeten bezitten. Een deel van deze kennis kan worden verworven via aanvullende opleidingen en instructies. Andere kennis wordt overgedragen via workshops, webinars, presentaties en vergelijkbare vormen van deskundigheidsbevordering. Voor het organiseren en volgen van deze activiteiten dienen uren en – in beperkte mate – financiële middelen beschikbaar te worden gesteld.
- **Kennisteams: kennisdelen tussen teams**
Op bepaalde inhoudelijke thema's functioneren kennisteams waarin medewerkers uit verschillende teams actief kennis delen. Een voorbeeld hiervan is het kennisteam afvalstoffen, waar ontwikkelingen rond hergebruik en circulariteit steeds centraler staan. Deze teams zorgen voor verbreding en verdieping van expertise dwars door de organisatie.
- **Externe kennisnetwerken en periodieke overleggen**
Binnen de Provincie Zuid-Holland én op landelijk niveau worden diverse periodieke overlegstructuren georganiseerd rondom thema's zoals (milieu)vergunningverlening, toezicht, bodem en zeer zorgwekkende stoffen. Daarnaast zijn er landelijke kennisdagen, onder andere binnen het netwerk Milieubelastende Activiteiten. Deelname aan deze overleggen draagt bij aan actuele kennisontwikkeling en afstemming in de keten.
- **Kennisinfrastructuur Omgevingsdienst NL (KIS)**
Omgevingsdienst NL heeft zeven thema's benoemd waarop landelijke kennisontwikkeling noodzakelijk is. Hiervoor is de Kennisinfrastructuur ingericht, bestaande uit VTH-experts per dienst, kennisvertegenwoordigers per landsdeel en kennisregisseurs op de verschillende thema's. ODWH dient tijd en capaciteit beschikbaar te stellen voor medewerkers die binnen deze structuur een rol vervullen.

Huidige situatie en verdere professionalisering

Momenteel vindt kennisdeling vooral binnen de teamoverleggen plaats. Kennisdeling tussen de verschillende teams is nog beperkt en afhankelijk van individuele initiatieven. In de loop van 2026 wordt gestart met de verdere formalisering van kennisdeling binnen ODWH. Waar in afgelopen jaren slechts incidenteel workshops voor medewerkers toegankelijk waren, wordt toegewerkt naar een structurele

aanpak.

Door verder in te zetten op kennisdeling binnen de ODWH maar ook met andere diensten en organisaties draagt de ODWH bij aan de groei van brede robuustheid van de dienst.

Opzet van een kennisagenda

Naast de bestaande opleidingskalender met incompany-opleidingen en trainingen wordt een aanvullende kalender ontwikkeld met lunchlezingen, workshops en presentaties. Deze activiteiten moeten laagdrempelig toegankelijk zijn voor medewerkers en bijdragen aan een cultuur van continue kennisdeling en –ontwikkeling.

Kennisprofielen

In 2026 wordt een plan van aanpak opgesteld voor het ontwikkelen en delen van kennisprofielen binnen ODWH. Deze behoefte is geformuleerd vanuit de Kennisinfrastructuur (KIS). Voor de ontsluiting van deze kennisprofielen dient ODWH nog een keuze te maken voor het te gebruiken platform. Mogelijke opties zijn WestWeb, het interne intranet, of Kennisnet: de landelijke kennissite van Omgevingsdienst NL waarvan alle diensten gebruik kunnen maken.

Door in kennisprofielen vast te leggen over welke specialismen, aanvullende kennis en vaardigheden medewerkers beschikken, wordt inzichtelijk welke expertise binnen de organisatie aanwezig is. Dit maakt het eenvoudiger voor medewerkers om elkaar te vinden en gebruik te maken van elkaars kennis, en draagt daarmee bij aan een efficiëntere en beter verbonden kennisorganisatie.

6. Jaarcyclus opleiden

De groslijst met opleidingen, cursussen en trainingen wordt jaarlijks uitgewerkt tot een definitieve opleidingsplanning. Deze resulteert in drie producten:

- Toegekende opleidingsfaciliteiten per medewerker
- Toegekende opleidingsfaciliteiten per team
- Een cursuskalender met alle incompany-opleidingen en -trainingen

De realisatie van het opleidingsprogramma voor een nieuw kalenderjaar start in de laatste maanden van het voorafgaande jaar. Hiermee wordt geborgd dat opleidingen zonder onderbreking kunnen worden aangeboden en dat de continuïteit van de professionele ontwikkeling binnen ODWH is gegarandeerd.

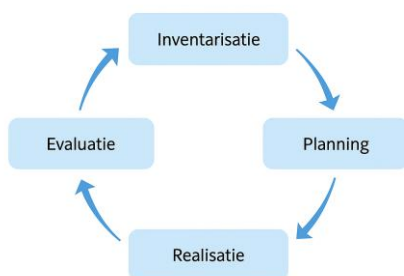
Periodieke her- en bijscholing

Naast eenmalige cursussen en trainingen zijn er opleidingen die structureel en periodiek moeten worden gevolgd. Dit betreft onder andere:

- de permanente educatie voor het team Asbest;
- de vereiste her- en bijscholing voor Buitengewoon Opsporingsambtenaren (BOA's);
- VCA-opleidingen (Veiligheid, Gezondheid en Milieu).

Momenteel worden deze verplichtingen vastgelegd in een handmatige lijst. In de toekomst worden deze cyclische scholingen volledig geïntegreerd in het Learning Management Systeem (LMS). Hierdoor ontvangen medewerkers en teamleiders automatisch een notificatie wanneer hercertificering of bijscholing aan de orde is. Dit zorgt voor een efficiëntere planning en vermindert de kans op het verlopen van certificaten.

Opleidingscyclus



Bijlage: Incompany trainingen en opleidingen

Cursuskalender 2026: ingepland en nog in te plannen incompany cursussen en trainingen

Ingeplande cursussen 2026							
Maand	week	dag	cursus	aantal/dag	groep	aantal deelnemers	Locatie
Januari '26	5	Maandag 26 januari	Afvalstoffenwetgeving	3/1	1	18	De Tureluur
	5	Maandag 26 januari	Verdiepingscursus Algemene wet bestuursrecht	3/2	1	12	Golden Tulip
	5	Donderdag 29 januari	Afvalstoffenwetgeving	3/2	1	18	De Tureluur
Februari	6	Donderdag 5 februari	Afvalstoffenwetgeving	3/3	1	18	De Tureluur
	9	Maandag 23 februari	Verdiepingscursus Algemene wet bestuursrecht	3/3	1	12	De Tureluur
	9	Maandag 23 februari	Asbest PE punten	1/1	1	5	De Kievit

Nog in te plannen cursussen in 2026 (MT voorstel januari)

MT besluit januari-februari 2026				
Naam cursus	aantal dagen	Aantal deelnemers	(evt. aantal keren)	Reservering (€)
Circulaire economie		12	1	€ 7.500,00
Bodem in beeld	1	12	1	€ 3.000,00
Nazorg gesloten stortplaatsen	1	12	1	€ 4.000,00
Geluid: team	1 Team		1	€ 7.000,00
Geohydrologie (basis)	1	12	1	€ 2.500,00
AI in company team IM			1	€ 4.500,00
Gedragcode dienstbreed				€ 26.250,00
Algemene wet bestuursrecht	2	12	1	
Basiscursus Omgevingsplan	3	12	1	
Omgevingsveiligheid (basis)	1	30	2 - 3 maal	
Milieuregelgeving in Ow-stelsel	3			
PGS 15	1	30	2 - 3 maal	
Management Development			1	€ 18.000,00
Natuur onder het Ow-stelsel	1	24	2	
Basiscursus opstellen verweerschriften en pleitnota's	2 Juristen		1	€ 4.950,00
Topdag Algemene wet bestuursrecht Toezicht	1	24	2	
Topdag Algemene wet bestuursrecht Verg. en advies	1	36	3	
MT besluit juli-augustus 2026				

