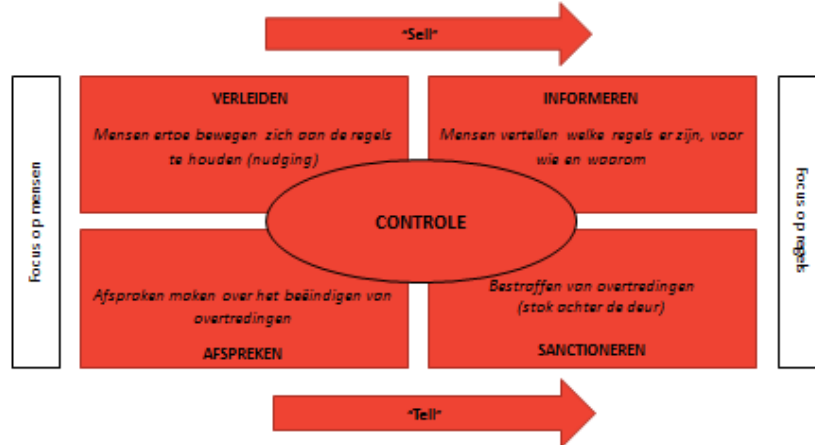


# Ambitie Toezicht & Handhaving

Waar mogelijk geven we ruimte, waar nodig treden we op!



## Samen werken aan een veilig en leefbaar Eindhoven!

In samenwerking met de gebruikers van de stad gaan we voor maximaal naleefgedrag met minimale toezichts- en handhavingslasten. Innovatie, de menselijke maat, een flexibele en proactieve houding zijn leidend voor ons professioneel handelen. Hiermee geven we in Eindhoven invulling aan een samenleving met eigen verantwoordelijkheid en mogelijkheden voor participatie.

Wij staan niet alléén voor de maatschappelijke uitdagingen. Het is onze ambitie om steeds meer samen te werken – in verschillende vormen en diverse netwerkkanalen – om onze doelen te bereiken. We kijken naar de behoefte in de stad en bepalen vervolgens of en welke rol we daarin moeten spelen. Kennis delen en externe contacten zijn verrijkend en bieden kansen voor de toekomst. We hebben meer mogelijkheden om buiten de gemeentelijke structuren te werken, in- en externe kennis, gegevens delen en voorop te gaan in innovatie. Deze mogelijkheden grijpen we aan om als afdelingen op dit onderdeel verder te groeien. We zoeken voortdurend naar (proactieve) instrumenten om slimmer, effectiever en op maat te handhaven.

Met deze insteek verschuift de aanpak in de praktijk van reactief naar programmatisch en dit wordt vastgelegd in het T&H programma. Met oog voor de balans tussen een terugtrekkende overheid en het creëren van bewustzijn; eigen verantwoordelijkheid bij eigenaren en/ of gebruikers. Dit leidt enerzijds tot inzet met een focus op *mensen* (afspraken, verleiden) en anderzijds activiteiten met een focus op naleefgedrag van *regels*.

De *mens* staat hierin centraal!

Vanuit deze gedachte die we hebben opgenomen in ons afdelingsplan Toezicht & Handhaving zijn we samen met afdeling Vergunningen en de sector P&O de ontwikkelroute 'Verder LEREN Kijken' gestart. We hebben daarbij de hulp gekregen van opleidingsinstituut BOB en zijn uiteindelijk tot een gezamenlijke **Leerambitie** gekomen.



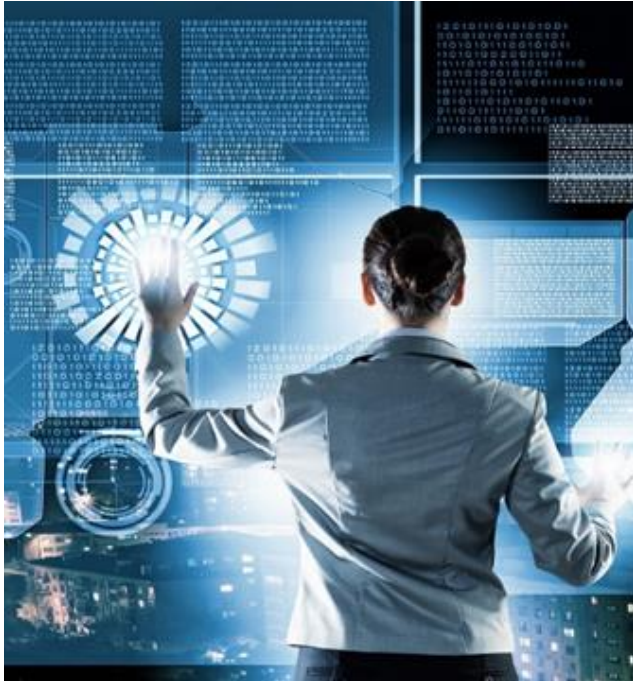
**Onze leerambitie in de ontwikkelroute 'Verder LEREN Kijken' is:**

Het Objectiveren en Professionaliseren van Leren en Ontwikkelen.

We willen toewerken naar een organisatie waar medewerkers zich optimaal inzetten op hun werk, door inzet van hun kwaliteiten en talenten ongeacht wat de toekomst brengt.

Om dit te kunnen, wordt een organisatie gevraagd waar leidinggevenden en medewerkers investeren in persoonlijke ontwikkeling én waar regie op de eigen loopbaan wordt gestimuleerd (wederkerigheid – gedeelde verantwoordelijkheid). Dit doen we o.a. door in gesprek te zijn én blijven over de ontwikkeling(en) van het werk en willen leren van elkaar (intern en extern).

We zijn er van overtuigd dat we door "verder LEREN kijken" een voedingsbodem organiseren die condities schept voor medewerkers om zichzelf te ontwikkelen.



-  De **klantvraag** van de toekomst
-  De **medewerker** van de toekomst
-  **Omgevingswet & technologie**
-  Gemeente brede ontwikkelingen **DPP** en **DTI**

**Aan de Leervisie verder LEREN kijken – vanuit onze ambitie om leren & ontwikkelen te professionaliseren hebben we subdoelen gekoppeld.**

Het eerste doel : **TOEKOMST PROOF**

Onze maatschappij – zoals we die nu kennen ziet die er straks heel anders uit. Nieuwe technologie heeft er mede voor gezorgd dat we ons in een enorme 'snelle wereld' bevinden.

Binnen de leerroute gaan we aan de slag met Kijken, Denken, Doen en Ontwikkelen.

- Gericht op de klantvraag van de toekomst. Werken voor een gemeente is het mooiste wat er is, Je hebt hier elk uur een ander onderwerp op je bord, De vraag is: hoe maak je het zo mooi mogelijk voor je inwoners? Het is een fascinerende tijd – al begrijp ik dat het ook zorgen op kan leveren.
- De route is ook gericht op de medewerker van de toekomst. Dit is het moment om samen te investeren in persoonlijke ontwikkeling en natuurlijk moeten we daarbij nadenken over wat hebben we nodig en hoe vind ik mensen die dit werk over tien of twintig jaar nog doen of gaan doen?
- Deze route is ook gericht op ontwikkelingen in wet en regelgeving en technologie. Zoals veel gemeenten hebben we een projectleider aangesteld om het proces met het oog op de Omgevingswet te leiden.
- Daarnaast is er ook een gemeente brede ontwikkeling, Duurzame Talent Inzet. Onze leerroute sluit hier naadloos op aan, eigenlijk is het een maatwerkroute specifiek voor een VTH-medewerker.



 **Kwaliteitscriteria VTH**

 **Borgen van kennis & vaardigheden**

Het tweede doel : **KWALITEITSCRITERIA VTH**

Blijvend voldoen aan de kwaliteitscriteria van VTH, nu en na invoering van de Omgevingswet en mogelijk de Wet kwaliteitsborging.

Het derde doel : **BORGING**

Het borgen en delen van kennis en vaardigheden. Borging in relatie tot de kwaliteitscriteria, maar ook borging van kennis van (oudere) medewerkers.



#### WHY – waarom nu?

Er komt veel op ons af, nieuwe wetgeving zoals de Omgevingswet, andere behoefte van de maatschappij (klantvraag), vernieuwde technologieën, etc om al deze veranderingen ons niet te laten 'overkomen' en achter de feiten aan te lopen willen we vanuit VTH hierop anticiperen. Vanuit ieders expertise en talenten stomen we de medewerkers VTH klaar om te kunnen functioneren als 'medewerker van de toekomst'. Als leidinggevende moet ik mezelf ook klaarstomen op de toekomst en moet ik ook 'Verder LEREN kijken', wij zijn immers onderdeel van de gehele keten.

Waar er voorheen enkel gekeken werd naar het resultaat (topje van de ijsberg) zoals bijvoorbeeld het winnen van een hardlooptwedstrijd, gaan we nu ook kijken naar de weg ernaar toe (het proces), hoe heeft de atleet het voor elkaar gekregen om de wedstrijd te winnen? Enkel talent is niet voldoende én talent vraagt ook om ontwikkeling.

Het vraagt:

Doorzettingsvermogen, fouten (mogen) maken, stappen zetten, hard werken en toewijding. Dit alles vanuit een passie!

Om dit voor elkaar te krijgen hebben we als VTH-MT de handen ineen gestoken, bewust de samenwerking opgezocht. Binnen Eindhoven behoort de afdeling Vergunningen tot een andere sector dan de afdelingen Toezicht en Handhaving, waardoor de samenwerking de afgelopen jaren wat minder goed is geweest. We leren van elkaar en blijven continu leren in ons dagelijkse werk. We leren van elkaars talenten en de weg naar het geleverde resultaat!



📍 **INVESTEREN  
IN ONTWIKKELING**

📍 **REGIE OP DE EIGEN  
LOOPBAAN**



**Het is een uiting van wederkerigheid – een gedeelde verantwoordelijkheid.**

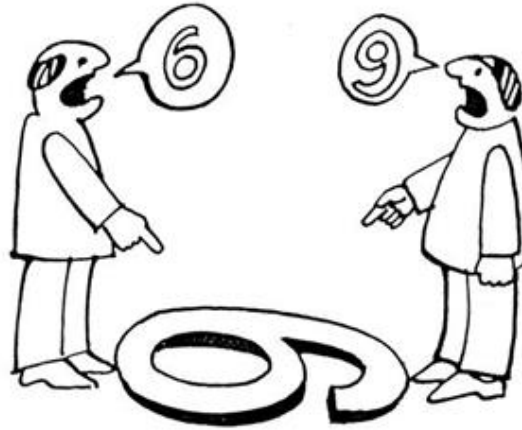
Dit vraagt om een organisatie waar leidinggevend en medewerkers investeren in persoonlijke ontwikkeling en waar regie op de eigen loopbaan wordt gestimuleerd.

Vanuit afdelingen VTH wordt belang gehecht aan persoonlijke ontwikkeling en het benutten van talenten. Vanuit deze MINDSET vragen we ook een beweging van onze medewerkers.

Het is GIVE and TAKE – twee kanten op: investeren in persoonlijke ontwikkeling | maar het vraagt ook een prestatie vanuit de medewerker – motivatie: “ik doe graag mee!”



## Perspectief



 EINDHOVEN

.....we zijn geneigd heel enthousiast te worden over de disciplines van andere mensen, tot het punt dat we ze daadwerkelijk gaan oefenen. Door een probleem vanuit het perspectief van een andere discipline te bekijken, kun je beter zien hoe je je eigen expertise kunt toepassen om een oplossing te bedenken. Het maakt samenwerking tussen disciplines veel vruchtbaarder.

**EMPATHIE** is een belangrijk kenmerk om te koesteren als je een T-vormige persoon wilt worden. "Het is belangrijk omdat het mensen in staat stelt om het probleem vanuit een ander perspectief voor te stellen – om in iemands schoenen te staan....."



Are you a  ?

- Nieuwsgierig, actief
- Omgaan met veranderingen
- Goede sociale vaardigheden
- Goed netwerk
- Eigen regie



### Eigenschappen van de Medewerker van de toekomst

Vroeger ging je naar school, waar je een diploma haalde om vervolgens tot aan je pensioen aan de slag te gaan. Dit is nu veranderd. Welke eigenschappen moet je hebben om ook in de toekomst verzekerd te zijn van een baan? **T-SHAPED PROFESSIONAL**

### Je bent klaar voor de banen van de toekomst

Als je klaar wilt zijn voor de toekomst, moet je vaardigheden ontwikkelen die in veranderende tijden kunnen overleven. Volgens het Instituut voor de Toekomst, is een van die “toekomstvaste vaardigheden” **het vermogen om over meerdere disciplines te werken.**

Al je tijd en energie concentreren op slechts één discipline of vaardigheid is hetzelfde als steeds een enkele noot op een piano spelen. Om de muziek van het leven rijk en mooi te laten klinken, moet je wat variatie brengen.



**Leerroute**  
Kennis & Vaardigheden

**Kennis** : actuele thema's 

**Vaardigheden** : persoonlijke ontwikkeling 

**Maatwerk** : in company

**Overig** : coaching, assessments, nulmeting, tests

The photograph on the right shows a modern city street with a large white building with many windows. A few people are walking on the sidewalk.

**Vanuit 2 pijlers wordt 'Verder LEREN kijken' aangevlogen, namelijk**

### ***Kennis & Vaardigheden***

Pijler kennis houdt kort gezegd het kennisniveau en opleidingsniveau per medewerker in.

De pijler vaardigheden gaan we per medewerker via de Cliften StrenghtFinder (talentscan) de talenten in beeld brengen. Als MT VTH hebben we de talentscan gedaan én gedeeld met de medewerkers.

Diverse opleidingen, training en ondersteuning binnen de twee pijlers Kennis en Vaardigheden.

**Kennis** – hoge actualiteit qua thema's

**Vaardigheden** – persoonlijke ontwikkeling op het gebied van communicatie gedrag en (persoonlijk) leiderschap

Nadat onze medewerkers de talentscan hebben gedaan, worden deze besproken tijdens de ontwikkelgesprekken met de leidinggevenden. Deze worden samen met de medewerker gekoppeld aan de competenties die de medewerker zelf nodig denkt te hebben om als Omgevingsadviseur aan de slag te kunnen (per discipline). Op basis van deze input wordt een individuele leerroute bepaald. Dat kan enerzijds een ontwikkeling op KENNIS zijn en anderzijds een ontwikkeling op VAARDIGHEDEN en in sommige gevallen een combinatie. Afhankelijk van de route wordt er een geschikte opleiding, coaching etc opgestart waarbij opleidingsinstituut BOB of onze eigen Eindhoven Academy een rol spelen.