

Draaiboek Traineeprogramma Omgevingsveiligheid

Versie 0.1: , 15-08-2024

Inhoud

	Inleiding	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
1	Gezamenlijke visie en missie	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
1.1	Visies en missies van de deelnemende organisaties	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
1.2	Gezamenlijke visie en missie	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
2	Sollicitatieprocedure en werving	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
2.1	Een gezamenlijke vacaturetekst	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
2.2	Een gezamenlijke wervingsprocedure	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
3	Onderlinge Prestatieafspraken	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
3.1	Evaluatie	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
4	Gezamenlijke Communicatiestrategie	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
4.1	De promotie van het traineeprogramma	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
5	Gezamenlijk opleidingsprogramma	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
5.1	Gezamenlijke trainingen	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
6	Randvoorwaarden voor succes	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
6.1	Afspraken rondom hardware	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
6.2	Afspraken rondom software	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

Inleiding

Waarom een draaiboek?

Dit draaiboek bespreekt de afspraken die gemaakt zijn voor het traineeprogramma Veilige Energietransitie. Dit programma is in 2023 opgezet om een geobserveerd tekort aan omgevingsveiligheid-professionals tegen te gaan. Vanaf september 2023 zijn vier trainees begonnen met een tweejarig traineeprogramma waar ze drie verschillende organisaties aandoen om ervaring en kennis op te doen op het snijvlak van omgevingsveiligheid en de energietransitie. Vier organisaties hebben dit traineeprogramma opgezet: DCMR, NIPV, RIVM, en RWS.

Het huidige draaiboek is tot stand gekomen met behulp van een financiële bijdrage Omgevingsdienst NL. Deze bijdrage heeft er toe geleid dat er binnen de deelnemende organisaties van het traineeprogramma structureel ruimte is vrijgemaakt om te werken aan de toekomstige borging van dit traineeprogramma. Niet in de laatste plaats helpt dit draaiboek namelijk ook met de communicatie naar mogelijke nieuwe partijen die deel willen nemen aan het traineeprogramma.

Hoe is het draaiboek ingedeeld?

Het draaiboek legt afspraken vast ...

1 Gezamenlijke visie en missie

1.1 Visies en missies van de deelnemende organisaties

- Wat is de visie van?
 - DCMR ([DCMR Milieudienst Rijnmond | DCMR](#), [Prioriteiten 2023-2026 | DCMR](#))
 - Wij zijn de omgevingsdienst van de provincie Zuid-Holland en de gemeenten in het Rijnmondgebied. Bij de grote risicobedrijven voeren we ook taken uit in Zeeland en werken we landelijk samen met andere inspectiediensten. Wij zijn een deskundige organisatie waarin professionals worden uitgedaagd en zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun werk en hun ontwikkeling. Wij realiseren ambities van onze opdrachtgevers in verbinding met de omgeving. Wij zijn open en toegankelijk. Onze inzet is efficiënt en effectief. We zetten innovatie en technologie in om ons werk optimaal uit te voeren.
 - NIPV ([Over het NIPV - Nederlands Instituut Publieke Veiligheid](#), [Jaarplan - Nederlands Instituut Publieke Veiligheid \(nipv.nl\)](#))
 - NIPV staat voor Nederlands Instituut Publieke Veiligheid. We zijn het publiek kennisinstituut voor crisisbeheersing en brandweerborging. Veiligheidsregio's, Rijk en andere crisispartners versterken we met onderzoek, onderwijs, informatie en ondersteuning. Zo maken we Nederland veiliger en veerkrachtiger.
 - RIVM ([Over RIVM | RIVM](#), [Jaarplan RIVM 2024. Werken aan een duurzame, veilige en gezonde leefomgeving | RIVM](#))
 - Het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) zet zich in voor een gezonde bevolking en een duurzame, veilige en gezonde leefomgeving. Dit doen we op basis van onafhankelijk wetenschappelijk onderzoek. Samen met onze opdrachtgevers signaleren we welk onderzoek nodig is en voeren we dit uit. We geven advies aan de overheid, professionals en burgers en delen onze kennis. Zo ondersteunen wij de samenleving om onszelf en onze leefomgeving gezond te houden.
 - RWS ([Onze organisatie \(rijkswaterstaat.nl\)](#))
 - Rijkswaterstaat betreft burgers bij de inrichting van hun leefomgeving en werkt samen met bijvoorbeeld waterschappen, gemeenten, bedrijven en kennisinstituten. Zo werken we met elkaar aan duurzame oplossingen voor een veilig, leefbaar en bereikbaar Nederland.
- Wat is de missie van?
 - DCMR ([DCMR Milieudienst Rijnmond | DCMR](#))

- Wij werken aan een gezonde, veilige en duurzame leefomgeving. Wij reguleren de bedrijvigheid in onze regio. We zien erop toe dat bedrijven veilig werken. We monitoren de milieukwaliteit, leveren en analyseren data, en informeren en adviseren met als doel een toekomstvast, veerkrachtig gebruik van onze leefomgeving.
- NIPV ([Over het NIPV - Nederlands Instituut Publieke Veiligheid](#), Waar richten we ons op?)
 - De grote uitdagingen voor de wereld – zoals klimaatverandering, oorlog, migratie- en asielstromen, energiecrises, pandemieën, financiële crises en technologische verstoringen – manifesteren zich vandaag de dag steeds intenser. Zeker in een klein en dichtbevolkt land als Nederland kunnen kleine incidenten grote gevolgen hebben voor de publieke veiligheid.
 - Als kennisinstituut zien we een aantal belangrijke trends in de samenleving: maatschappelijke thema's met belangrijke veiligheidsvraagstukken en grote impact. Wat is hun mogelijke impact op de publieke veiligheid? En wat vraagt dit van de partners in het veiligheidsdomein? Onze focus ligt op de thema's:
 - [Klimaatadaptatie](#)
 - [Veilige energietransitie](#)
 - [Informatiegestuurde veiligheid](#)
 - [Maatschappelijke veerkracht](#)
- RIVM ([Missie en Strategie | RIVM](#))
 - Het [Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu](#) (RIVM) zet zich in voor een gezonde bevolking en een duurzame, veilige en gezonde leefomgeving. We zijn daarvoor de [betrouwbare adviseur](#) voor de overheid, professionals en burgers.
- RWS ([Missie Rijkswaterstaat](#))
 - Rijkswaterstaat is de uitvoeringsorganisatie van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. We beheren en ontwikkelen de rijkswegen, vaarwegen en –wateren en zetten in op een duurzame leefomgeving.
 Samen met anderen werken we aan een land dat beschermd is tegen overstromingen. Waar voldoende groen is, en voldoende en schoon water. En waar je vlot en veilig van A naar B kunt.
 Samen werken aan een [veilig](#), [leefbaar](#) en [bereikbaar](#) Nederland.
 Dat is Rijkswaterstaat.
- Wat is de strategie van?
 - DCMR ([DCMR Milieudienst Rijnmond | DCMR](#), onder 'Focus en taken van DCMR')
 - Het werk van DCMR richt zich op het waarmaken van deze gezamenlijke ambities. Als omgevingsdienst verlenen we vergunningen aan bedrijven, houden we toezicht op de naleving van de milieuregels, en handhaven we als de regels worden overtreden. Daarnaast hebben we een adviserende rol op thema's als bodembescherming, het beperken van geluidhinder, luchtkwaliteit en veiligheid. Ook adviseert DCMR bij het opstellen van ruimtelijke plannen en zijn we betrokken bij maatschappelijke opgaven als de circulaire economie en de energietransitie.

- NIPV ([Over het NIPV - Nederlands Instituut Publieke Veiligheid](#), 'Onze 4 kerntaken')
 - [Onderzoek](#)
 - Om meer inzicht te krijgen in de risico's voor onze leefomgeving doet het NIPV onderzoek. We ontwikkelen en delen kennis en maken die kennis toepasbaar voor onze partners in veiligheid. Dat is cruciaal, zeker in een snel veranderende wereld waarin crises en incidenten steeds dynamischer worden. Het NIPV werkt vanuit een strategisch onderzoeksprogramma voor crisisbeheersing, brandweezorg en algemene publieke veiligheid. Daarnaast spelen we met praktijkgericht onderzoek in op behoeften en onderzoeksvragen van onze partners.
De Nederlandse Academie voor Crisisbeheersing en Brandweezorg (NACB) is binnen het NIPV verantwoordelijk voor de kerntaak Onderzoek.
 - [Onderwijs](#)
 - De tweede kerntaak van het NIPV is onderwijs. Met de gevalideerde kennis uit onze onderzoeken leiden we professionals binnen het veiligheidsdomein op. Hierdoor versterken we het vak, het vakmanschap en het veilig optreden binnen crisisbeheersing en brandweezorg. Naast het geven van onderwijs zorgt het NIPV voor de onafhankelijke examinering van diverse functies bij brandweer, GHOR en opgeschaalde zorg, crisisbeheersing, bevolkingszorg en andere crisispartners.
De verantwoordelijkheid voor de kerntaak Onderwijs ligt bij het Centrum voor Opleiding en Vorming Brandweer (COVB) en de Nederlandse Academie voor Crisisbeheersing en Brandweezorg (NACB) van het NIPV.
 - [Informatie\(voorziening\)](#)
 - De bovenregionale en landelijke slagkracht voor crisisbeheersing en brandweezorg is van groot belang voor het bestrijden van grote incidenten en crisis. Het NIPV ondersteunt, ontzorgt en verbindt veiligheidsregio's, Rijksoverheid en crisispartners met collectieve diensten. Denk aan ondersteuning op het gebied van materiaal, uitrusting, kleding en voorraden.
Daarnaast ondersteunt het NIPV het Veiligheidsberaad, de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV) en het Landelijk Netwerk Bevolkingszorg bij hun werkzaamheden.
De verantwoordelijkheid voor de kerntaak Ondersteuning ligt bij het Centrum Ondersteuning Landelijke Slagkracht (COLS) en het Veiligheidsregio Diensten Centrum (VDC) van het NIPV.
 - [Ondersteuning](#)
 - Zonder informatie kunnen veiligheidsregio's niet goed functioneren. Daarom is de vierde kerntaak van het NIPV

gericht op het realiseren van een adequate informatiepositie voor veiligheidsregio's, het Veiligheidsberaad en andere crisispartners. Zo kunnen zij slimmer samenwerken en burgers beter informeren over risico's. En effectieve en efficiënte keuzes maken voor de meest geschikte vorm van brandweezorg en crisisbeheersing.

Data en informatie vormen de basis voor onderzoek en onderwijs. Het NIPV verzamelt data en analyseert deze op trends.

Het Centrum Ondersteuning Landelijke Slagkracht (COLS) is binnen het NIPV verantwoordelijk voor de kerntaak Informatie.

- RIVM ([Missie en Strategie | RIVM](#), onder 'Onze strategische prioriteiten')
 - Het RIVM staat midden in de samenleving
 - [Maatschappelijke vraagstukken](#) zijn leidend voor ons werk en deze vertalen zich in onze opdrachten. We laten ons daarbij onder andere inspireren door de [Duurzame ontwikkelingsdoelen](#) van de Verenigde Naties.
- We richten ons op belangrijke ontwikkelingen die de leefomgeving, gezondheid en veiligheid beïnvloeden zoals: klimaatverandering, globalisering, decentralisatie en transitie op het gebied van demografie, zorg, energie, landbouw, verstedelijking en [circulaire economie](#).

We zijn [omgevingsgericht](#), voeren overleg met maatschappelijke partners en burgers en delen onze wetenschappelijke kennis en inzichten. We werken samen met andere kennisinstellingen, burgers en andere belanghebbenden waaronder [private partijen](#). We zijn transparant en [communiceren](#) helder en duidelijk.
- Het RIVM is voorbereid op vragen van vandaag en morgen
 - Maatschappelijke, wetenschappelijke en technologische ontwikkelingen zijn richtinggevend voor ons werk. We signaleren, reageren op en agenderen deze en ontwikkelen continu onze kennis en vaardigheden. Daarvoor:
 - maken we meer ruimte voor onderhoud en versterking van de kennisbasis.
 - versterken we onze kennis van [informatietechnologie](#), [biotechnologie](#), data science en [complex systems science](#).
 - ontwikkelen we en gebruiken interactieve methoden om de samenleving bij ons werk te betrekken, zoals dialoog sessies, co-creatie en [citizen science](#).
 - werken we in toenemende mate interdisciplinair.
- Het RIVM werkt van lokaal tot internationaal
 - Het RIVM werkt van [lokaal](#) tot [internationaal](#). Factoren die van invloed zijn op gezondheid en leefomgeving houden

7/28

zich niet aan grenzen en spelen op verschillende geografische schaal. Daarom werken we meerlaags en ontwikkelen we kennis en [handelingsperspectieven](#) met en voor lokale, regionale, nationale en internationale [opdrachtgevers](#) en doelgroepen.

In toenemende mate worden overheidstaken gedecentraliseerd. Het RIVM speelt in op de regionale en lokale ontwikkelingen en zal de komende periode veel aandacht geven aan de kennisbehoefte van lokale en regionale overheden.

(Inter)nationale samenwerking versterkt onze deskundigheid en autoriteit en draagt bij aan de kwaliteit van ons werk. In diverse gremia halen en brengen en ontwikkelen wij kennis ten behoeve van onze advisering.

- Mensen maken het RIVM

- Het RIVM is de betrouwbare adviseur. Voor onze medewerkers staan daarom [vakmanschap](#), professionaliteit, [integriteit](#) en verantwoordelijkheid hoog in het vaandel.

Complexe maatschappelijke vraagstukken vereisen samenwerking. We stimuleren en bevorderen de samenwerking tussen experts uit de verschillende wetenschapsvelden. Daarvoor is [wendbaarheid](#) van de organisatie en flexibiliteit van onze medewerkers nodig. Hiervoor wordt de collegialiteit van onze mensen benut en stimuleren we de [diversiteit van ons personeelsbestand](#).

We gaan doelmatig om met de middelen die ons ter beschikking zijn gesteld. Dit alles vraagt dienend en publiek leiderschap.

De [nieuwe huisvesting](#) stimuleert samenwerking en is uitnodigend voor publiek, professionals en overheden om elkaar te kunnen ontmoeten en informatie uit te wisselen.

Zo hebben onze mensen plezier in hun werk, presteren optimaal en zijn trots om bij het RIVM te werken.

- RWS

- Veiligheid

- Een groot deel van Nederland ligt onder zeeniveau en grote rivieren vinden er hun weg naar zee. Dit maakt ons land kwetsbaar voor overstromingen. Bovendien stijgt de zeespiegel, daalt de bodem en krijgen we vaker extreem weer met heftige stormen, hoosbuien, maar ook langdurige droogte.

We onderhouden [dijken](#), [dammen](#), [stuwen](#) en [stormvloedkeringen](#) en beschermen de kust, onder meer door het [opsputten van zand](#). Ook geven we [rivieren meer ruimte](#). Bijvoorbeeld door uiterwaarden te verdiepen en nevengeulen aan te leggen, waardoor we meer water kunnen afvoeren.

Extreme [droogte en watertekort](#) kunnen schadelijk zijn voor dijken, de natuur, energievoorziening, landbouw, scheepvaart en industrie. En ook de [waterkwaliteit](#) en daarmee de drinkwatervoorziening komen onder druk. Bijvoorbeeld door [verzilting](#).

Daarom houden we elk jaar van april tot oktober preventief meer zoetwater vast in onze nationale regenton, het [IJsselmeer](#). Van hieruit [verdelen](#) we bij langdurige droogte het weinige zoetwater onder alle watergebruikers.

Hierbij volgen we de [verdringingsreeks](#). Dijken en keringen staan bovenaan. Door verdroging kunnen ze instabiel raken en dan bieden ze bij hoogwater geen bescherming meer. Ook natuurgebieden krijgen voorrang, omdat die door droogte onomkeerbare schade lijden.

- Leefbaarheid

- Rijkswaterstaat werkt dagelijks aan weg en water. We beschermen Nederland tegen hoogwater, zorgen voor schoon en voldoende water en werken aan een bereikbaar Nederland.

Samen met burgers, bedrijven, provincies en gemeentes werken we daarom aan oplossingen die zo veel mogelijk tegemoetkomen aan al die belangen. Zo plaatsen we geluid- en fijnstofscheren om geluidhinder en luchtvervuiling te beperken. Ook ontzien we het milieu met bijvoorbeeld energiezuinige sluizen en hergebruik van asfalt. En met de aanleg van ecoducten helpen we de natuur.

- Bereikbaarheid

- Om mensen en goederen [vlot en veilig](#) hun bestemming te laten bereiken, werkt Rijkswaterstaat dagelijks aan wegen, vaarwegen, [bruggen](#), [tunnels](#) en viaducten. Onze verkeersleiders en (vaar)[weginspecteurs](#) leiden met camera's, verkeerslichten en flexibele [snelheidsaanduidingen](#) het verkeer in goede banen. Ook werken we samen met provincies, gemeentes en bedrijven aan een betere spreiding van het verkeer over de dag. En aan een betere verdeling over weg en water. Zo willen we files beperken en de bereikbaarheid vergroten.

Onze infrastructuur is voor een groot deel al flink op leeftijd. En wordt bovendien steeds intensiever belast met méér en zwaarder verkeer. Daarom werken we de komende decennia vooral aan onderhoud, vervanging en renovatie. Waar mogelijk combineren we dit met [verduurzaming](#) - hergebruik van asfalt en materialen bijvoorbeeld - of met het beter bestand maken van onze infrastructuur tegen het [veranderende klimaat](#) (hitte, droogte, hoosbuien).

Vlot, veilig en duurzaam van A naar B. Daar werken we aan. Dag en nacht.

1.2 Gezamenlijke visie en missie

- Deelnemers aan het traineeprogramma Veilige Energietransitie committeren zich aan twee hoofddoelen:
 - 1) Het opleiden van nieuwe collega's op het raakvlak van omgevingsveiligheid en energietransitie
 - 2) Het versterken van de samenwerking tussen de organisaties die deelnemen aan het traineeprogramma
- Deelnemers aan het traineeprogramma Veilige Energietransitie committeren zich aan een gemeenschappelijke visie:

In 2030 willen wij een duurzaam en continu traineeprogramma draaien met verschillende publieke organisaties. Dit traineeprogramma zal nieuwe collega's opleiden op het raakvlak van omgevingsveiligheid en de energietransitie, en zal bovendien de onderlinge samenwerking tussen de deelnemende organisaties versterken.

1.3. Positionering

- Het traineeprogramma "Veilige Energietransitie" onderscheidt zich van andere traineeprogramma's met een focus op veiligheid omdat het trainees een unieke mogelijkheid biedt om ervaring op te doen bij drie verschillende organisaties
- Het traineeprogramma "Veilige Energietransitie" combineert een focus op omgevingsveiligheid met een focus op energietransitie, en is als zodanig complementair aan traineeprogramma's die zich uitsluitend richten op één van beide onderwerpen.

2 Sollicitatieprocedure en werving

2.1 Uitgangspunten deelnemende organisaties

- Bij uitbreiding van het traineeprogramma moeten nieuwe organisaties aan een aantal voorwaarden voldoen. Deze voorwaarden zijn opgesteld met input van de trainees uit de lichting van 2023-2025, en verder overeengekomen door de deelnemende vier organisaties die deze zelfde lichting faciliteren.

	Categorie	Uitgangspunt
1.	Type organisatie	Deelnemende organisatie moet gefinancierd zijn door de overheid. Denk aan RIVM, RWS, NIPV, Omgevingsdiensten, Veiligheidsregio's, provincies, IPO, VNG, gemeenten
2.	Doelstelling	a) De deelnemende organisaties moeten zich bezig houden met externe veiligheid/veilige energietransitie. Deelnemende organisaties doen mee om o.a. de samenwerking tussen de organisaties te versterken.
3.	Locatie	a) Organisaties door het hele land moeten mee kunnen doen, maar de situatie moet voor de trainees werkbaar zijn (richtlijn max 1,5 uur reizen met ov in combinatie met hybride werken). Per lichting kan er gekeken worden naar oplossingen per regio.
4.	Trainingen	Deelnemende organisaties moeten in ieder geval een inhoudelijke training aanbieden met betrekking tot de eigen werkzaamheden. Bijvoorbeeld RWS: wet- en regelgeving, RIVM: rekenmethoden, DCMR: vergunningverlening, NIPV: energietransitie etc.
5.	Grootte traineeprogramma	a) Stapsgewijs groeien. Voor lichting 2025-2027 groeien met maximaal 2 organisaties. b) Wens trainees: tussen de 4 en 8 trainees per lichting. Streven 2025-2027 – 6 organisaties en 6 trainees.
6.	Studie achtergrond	a) Er is behoefte tot het opleiden van allround trainees, wat ook betekent dat de deelnemende organisaties streven naar het aanbieden van een breed takenpakket (alpha, bèta, en gamma achtergrond). b) Enkele deelnemende organisaties mogen ook één specialiteit vragen (bijvoorbeeld alpha óf bèta). c) Kandidaten moeten affiniteit hebben met techniek. Voorkeur voor wo-studenten we staan open voor hbo. Eventueel op twee verschillende functies. Per lichting balans op maken.

11/28

7.	Breedte organisaties	a) Deelnemende organisaties moeten zo worden geselecteerd dat de trainees een beeld kunnen krijgen van verschillende taken: uitvoerend, onderzoek, advies, beleid. Trainees bezoeken 3 verschillende organisaties.
8.	Organisatie traineeprogramma	Deelnemende organisaties moeten meedraaien in het organisatieteam van het traineeprogramma (evaluatie en doorontwikkeling).
9.	Contract traineeprogramma	a) Elke organisatie neemt een trainee voor 2 jaar in dienst. b) Streven naar gesloten beurs detachering. c) Hanteren van de detacheringsovereenkomst óf zelf met een goed alternatief komen. Vergelijkbare arbeidsvoorwaarden aanbieden.
10.	Toekomstperspectief (na het traineeprogramma)	Deelnemende organisaties hoeven zich niet te committeren aan formatieruimte voor het vast in dienst te nemen van minstens één trainee. We leiden de trainees op met de intentie om ze daarna in dienst te nemen.

2.2 Een gezamenlijke vacaturetekst

- De deelnemende partijen stellen gezamenlijk een vacaturetekst op. De vacaturetekst zoals deze is gebruikt voor de eerste sollicitatieronde staat opgenomen in Bijlage 1.
- Voor aanvang van een nieuwe vacatureronde wordt de laatst gebruikte vacaturetekst aangepast in overleg met de huidige lichte trainees als ook de begeleidingsgroep.
 - De trainees worden gevraagd om input te leveren. Zij reflecteren op de vacaturetekst, en duiden in hoeverre de vacaturetekst overeen komt met hun ervaringen. De trainees kunnen vervolgens voorstellen leveren om de vacaturetekst aan te passen.
 - De begeleidingsgroep stelt, eventueel samen met een afdeling personeelszaken, de nieuwe vacaturetekst vast.
- <Tijdslijn vacature / vacaturetekst >



2.3. Een gezamenlijke wervingsprocedure

Wordt ingevuld a.d.h. van interviews.

CONCEPT

3 Onderlinge Prestatieafspraken

3.1 Functieprofielen en evaluatie

- De deelnemende organisaties hanteren allemaal hun eigen functieprofielen. Deze profielen zijn opgenomen in Bijlage 1.

3.2 Evaluatie

- De deelnemende partijen hebben elk hun eigen evaluatieprocedure.

3.3 Randvoorwaarden voor uitwisseling.

Richtlijnen voor mentorschap / buddy

- De trainees hebben voor het gehele traineeship een mentor, idealiter vanuit de startorganisatie. De mentor is in principe iemand die meer een rol als manager heeft. De trainees hebben regelmatig contact met hun mentor. Uit het evaluatiemoment van begin juli 2024 blijkt dat dit contact ook na de traineewissel in stand blijft en nuttig wordt bevonden. In de praktijk varieert de frequentie van elke twee weken contact tot elke twee maanden contact.
- Naast de mentor hebben de trainees ook een buddy. De buddy is iemand die de trainees inhoudelijk ondersteunt. Bij een wissel krijgen de trainees dus een nieuwe buddy. De trainees hebben ook frequent contact met hun buddies. Min of meer elke twee weken. Uit het evaluatiemoment van begin juli 2024 blijkt dat het contact met de 'oude' buddy ook na de traineewissel in stand blijft en nuttig wordt bevonden.

Wat te doen bij ziekte of anderszins onverwachte uitval

- De deelnemende organisaties committeren zich aan de uitwisseling van trainees met gesloten beurs. Dat wil zeggen dat elke organisatie eventuele uitval van de trainee voor eigen rekening neemt. Dit kan het geval zijn bij langdurige ziekte, ouderschapsverlof of het vroegtijds opzeggen werkovereenkomst.

Overig

- Na evaluatiemoment van juli 2024 blijkt dat de trainees nog (beperkt) taken van de eerste werkgever uitvoeren. De huidige flexibiliteit wordt als fijn ervaren. Misschien nog wel afspraken maken over hoeveel uren acceptabel is?
- De trainees organiseren zelf een informele kennismaking bij hun nieuwe organisatie voordat de traineewissel plaats vindt.

4 Gezamenlijke Communicatiestrategie

4.1 De promotie van het traineeprogramma

CONCEPT

5 Gezamenlijk opleidingsprogramma

5.1 Gezamenlijke trainingen

- De deelnemende organisaties werken samen om trainingen te verstrekken aan de trainees. Deze trainingen richten zich op de inhoud als ook op persoonlijke ontwikkeling. Het streven is om de inhoudelijke trainingen zo snel mogelijk aan te bieden, zodat de trainees snel relevante informatie tot zich kunnen nemen.

Inhoudelijk:

- Training Omgevingswet
- Leerblok Energietransitie
- Workshop Omgevingsveiligheid (optioneel)
- Cursus Omgevingsveiligheid RIVM

Procesmatig:

- Intervisie
- Procesmatig creëren
- Management Drives
- Pitches

Meer informatie over trainingen toevoegen. Bijvoorbeeld een streven aan trainingsuren, en hoe deze uren zijn verdeeld over inhoudelijk/persoonlijke ontwikkeling

6 Randvoorwaarden voor succes

6.1 Afspraken rondom hardware

- De trainees krijgen laptop en telefoon van de organisatie bij wie ze in dienst zijn. Deze hardware blijft in hun bezit, ook wanneer de trainees van organisatie wisselen.
 - Tijdens de eerste trainee-wissel is gebleken dat dit (kleine) problemen oplevert:
 - Hardware van met name RIVM en RWS heeft eigen besturingssysteem. Dit bemoeilijkt het downloaden van apps die soms bij andere organisaties nodig zijn.
 - De telefoon lijkt een groter probleem dan de laptop. Mogelijkheid verkennen voor wisselen van telefoon bij traineewissel, maar wel alleen wanneer nummerbehoud mogelijk is.

6.2 Afspraken rondom software

- De trainees blijven voor sommige zaken gekoppeld aan hun eerste werkgever. Dit brengt de volgende issues met zich mee:
 - Niet alle organisaties hebben toegang tot academische literatuur. Dit levert problemen op wanneer er behoefte is aan academische literatuur en de trainee heeft alleen de beperkte toegang die wordt verleend door een eventuele oorspronkelijke organisatie zonder toegang tot academische literatuur (bijvoorbeeld DCMR).
- Emailadressen (ook bij traineewissels)
 - De trainees krijgen bij elke organisatie een nieuw emailadres
- Platform voor samenwerken
 - De trainees houden onderling contact via de volgende kanalen
 - Signal (Whatsapp wordt niet toegestaan door <>)
 - Onedrive (het NIPV host een gedeelde schijf)
-

7 Bijlage 1: Sollicitatiebrief

Trainee Omgevingsveiligheid

Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM)

Standplaats	Bilthoven, Arnhem, Rijswijk, Rotterdam
Werkplekken	6
Contractduur	Voor de duur van 24 maanden
Uren per week	36
Maandsalaris	€3.045 - €4.848
Salarisniveau	schaal 10
Niveau	Master/doctoraal
Vakgebied	Onderzoek / wetenschap, Techniek / productie, Orde /vrede / veiligheid
Reageren voor	5 juni
Vacaturenummer	#786
Plaatsingsdatum	3 mei 2023
Dienstverband	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Functieomschrijving

Heb jij je wo-studie afgerond, of bijna afgerond, en wil je meewerken aan het beschermen van onze leefomgeving? En lijkt het je leuk om de komende twee jaar te werken en leren bij het RIVM, Rijkswaterstaat, het Nederlandse Instituut Publieke Veiligheid (NIPV) of bij DCMR Milieudienst Rijnmond? Lees verder of het Traineeprogramma Omgevingsveiligheid iets voor jou is!

Wat is omgevingsveiligheid?

Bij omgevingsveiligheid gaat het om verschillende typen veiligheidsrisico's die een effect kunnen hebben op de fysieke leefomgeving. Voorbeelden daarvan zijn de risico's van activiteiten met gevaarlijke stoffen of risicovolle processen en de veiligheid van de energietransitie. Ook maatschappelijke impact van een grote brand kan tot omgevingsveiligheid worden gerekend. De Omgevingswet vereist om aan het begin van een ruimtelijke ontwikkeling al rekening te houden met omgevingsveiligheid. Daarbij moeten deskundigen met verschillende expertises nauw samenwerken om de leefomgeving te beschermen tegen veiligheidsrisico's van branden, rampen en crises, waaronder ongevallen met gevaarlijke stoffen.

Als trainee werken aan een veilige leefomgeving

Jij doet projecten rondom het thema 'veiligheid van de (gebouwde) omgeving', waaronder het veilig opslaan en vervoeren van gevaarlijke stoffen en je draagt actief bij aan de kennisontwikkeling op het gebied van omgevingsveiligheid. Je adviseert overheden over de risico's voor mens en milieu en overmaatregelen in de omgeving of rondom gebouwen om deze risico's te beperken. Daarmee lever je een belangrijke bijdrage aan het realiseren van een veiligere leefomgeving. Als trainee kun je werken aan één van de volgende voorbeeldopdrachten:

- Het ontwikkelen van een bepalingsmethode/rekenmethode voor de beperking van de maatschappelijke impact van een brand in bijvoorbeeld een afvalcentrale, een opslag van lithium-ion accu's, of een grote loods direct naast de snelweg bij NIPV;
- Het opzetten van een landelijke publiek-private hulpregeling ammoniak (transport)incidenten bij NIPV;
- Digitaliseren van het Basisnet Water bij Rijkswaterstaat;
- Een internationale vergelijking van het omgevingsveiligheidsbeleid bij het RIVM;
- Het adviseren van gemeenten en provincies over ruimtelijke plannen in relatie tot risicovolle bedrijven bij DCMR;
- Het ontwikkelen van een kennisbundel over windturbines bij het NIPV;
- Vragen beantwoorden over de juridische uitleg en de praktische toepassingen van de Omgevingswet via het Informatiepunt Leefomgeving (IPLO) bij Rijkswaterstaat;
- Het ontwikkelen van een rekenmethode voor de risico's van lithium-ion batterijen bij het RIVM;
- Verlenen van vergunningen aan en het controleren van (Brzo) bedrijven bij DCMR.

Zo ziet het programma eruit

Dit traineeprogramma is voor zes enthousiaste starters met een afgeronde wo-master en de wens voor een brede ontwikkeling op het gebied van gebouw- en omgevingsveiligheid.

Binnen dit traineeprogramma werk je gedurende 24 maanden aan drie verschillende opdrachten bij drie verschillende organisaties.

Naast de inhoudelijke opdracht is er veel ruimte voor het verbreden van je kennis.

19/28

Gedurende het traject zul je samen met de andere trainees werken aan verdieping op de volgende onderwerpen:

- Wet- en regelgeving;
- Instrumenten omgevingsveiligheid;
- Vergunningverlening, toezicht en handhaving;
- Rampenbestrijding en crisisbeheersing;
- Veilige energietransitie

Daarnaast volg je trainingen gericht op je professionele en persoonlijke ontwikkeling. Bij deze trainingen staan vaardigheden als projectmatig werken, communicatie en loopbaanoriëntatie centraal. Verder +++word je gedurende het hele traineeprogramma begeleid door een mentor.

Wat bieden wij

- Een unieke kans om binnen twee jaar klaargestoomd te worden tot professional in omgevingsveiligheid;
- In twee jaar tijd leer je drie nieuwe organisaties kennen en heb je een beeld hoe werken bij één van die organisaties is;
- Een startsalaris van €2985,86 bruto bij een werkweek van 36 uur;
- Invloed op je eigen trainingsprogramma;
- Een hybride werkomgeving.

Meer weten?

Heb je interesse in deze positie, maar eerst nog wat vragen? Bel gerust met een van de onderstaande contactpersonen of klik de link aan naar de informatie over deze organisaties:

- Sabeth Valster (HR-Adviseur NIPV), 06 4046 8734;
- Marko Ludeking (Afdelingshoofd Rijkswaterstaat) 06 5175 2095;
- Rolf van den Hoek (Afdelingshoofd RIVM) 06 5375 9767;
- Meryam Twisk (Teammanager DCMR) 06 5239 7002.

De standplaatsen zijn:

- Arnhem voor NIPV
- Utrecht/Rijswijk voor RWS
- Bilthoven voor het RIVM
- Schiedam voor DCMR

Bij het solliciteren op deze vacature ga je er mee akkoord dat je gegevens gedeeld worden met alle deelnemende organisaties. Solliciteren kan via de button.

We hechten waarde aan een diverse en inclusieve organisatie. Werken in divers samengestelde teams maakt ons effectiever, innovatiever en het werk leuker.

Functie-eisen

Wat breng je mee

Een afgeronde wo-master; denk aan natuurkunde, scheikunde, chemische technologie,

milieuwetenschappen, bestuurskunde, bouwkunde of planologie. Je bent iemand die snel wil en kanontwikkelen, je bent flexibel en werkt graag samen aan een opdracht. Daarbij heb je een goedemondelinge en schriftelijke beheersing van het Nederlands. Ook ben je bereid om te werken op deaangegeven standplaatsen.

Arbeidsvoorwaarden

Salarisniveau

schaal 10

Maandsalaris

Min €3.045 – Max. €4.848 (bruto)

Dienstverband

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Contractduur

Voor de duur van 24 maanden

Maximaal aantal uren per week

36

Overige arbeidsvoorwaarden

Naast het salaris ontvang je een Individueel Keuzebudget (IKB). Het IKB bestaat uit geld (16,37% van je bruto jaarsalaris) en tijd. Met het IKB maak jij de keuzes die bij jou passen en kun je een deel van je arbeidsvoorwaarden zelf samenstellen. Je kunt er bijvoorbeeld voor kiezen om een deel van je maandinkomen te laten uitbetalen wanneer jij dat wenst. Ook kun je dit budget omzetten in verlof en andersom of besteden aan fiscaal vriendelijke doelen. De Rijksoverheid hecht sterk aan persoonlijke groei en loopbaanontwikkeling en biedt daarvoor tal van mogelijkheden. Tot de secundaire arbeidsvoorwaarden behoren onder meer verschillende studiefaciliteiten, bedrijfsfitness, volledige vergoeding van je OV-reiskosten woon-werkverkeer en gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof.

Bijzonderheden

We zijn benieuwd naar jouw motivatie voor deze functie, en zien een toelichting daarvan dan ook graag terug in je sollicitatiebrief. Daarnaast vragen we om in jouw cv uitvoerig jouw werkzaamheden te omschrijven, zodat we een juiste inschatting kunnen maken van jouw ervaring. Houd er rekening mee in je agenda dat de gesprekken plaats zullen vinden op donderdag 15, maandag 19, dinsdag 20 en woensdag 21 juni.

Het werving- en selectieproces ziet er als volgt uit:

- Wanneer we een match zien, nodigen we jou uit voor een eerste gesprek.
- Is dat van beide kanten positief? Dan nemen we contact met je op voor een 2e gesprek.
- Zien we het allebei zitten? Dan sluiten we af met een arbeidsvoorwaardengesprek.
- Omdat werken bij het RIVM een maatschappelijke verantwoordelijkheid met zich meebrengt, zullen we je dan vragen om een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).

21/28

Ben je al in dienst bij het Rijk? Nieuwe loopbaanstappen binnen de rijksoverheid moedigen we aan. Als je solliciteert als “van-werk-naar-werkkandidaat” of als “herplaatsingskandidaat”, stuur dan een kopie van je aanwijzingsbrief mee. Werk je nu via een uitzend-detacheringsbureau bij de Rijksoverheid, vermeld dit dan in je brief.

Het RIVM zet zich in om medewerkers in dienst te nemen die onder de doelgroep van de Wetbanenafspraken vallen. Val je in deze doelgroep en sta je in het doelgroepenregister? Dan nodigen we ook jou uit om te reageren! Meer weten? Klik dan hier! Samen met jou kijken we of en hoe je eventueel invulling kunt geven aan deze functie. Bij het RIVM ben je welkom zoals je bent. Wij zijn ervan overtuigd dat diversiteit in een team de samenwerking en uitkomst sterker maken.

Acquisitie naar aanleiding van deze vacature wordt niet op prijs gesteld.

Goed om te weten: Deze vacature gaat offline na de sluitingsdatum. Wil je hem later nog eens teruglezen, bijvoorbeeld voor je sollicitatiegesprek? Vergeet dan niet om de tekst te downloaden en op te slaan.

Meer over de functiegroep Medewerker Advisering

Door het Functiegebouw Rijk worden medewerkers en leidinggevenden geholpen bij het maken van resultaat- en ontwikkelafspraken in functioneringsgesprekken en krijgt men inzicht in de loopbaanmogelijkheden binnen de Rijksoverheid.

RIVM: deskundig, betrouwbaar en onafhankelijk

Als Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) zijn we een deskundige, betrouwbare en onafhankelijke adviseur voor overheid, professionals en burgers. Ons doel: een gezonde bevolking en een duurzame, veilige en gezonde leefomgeving. We bewaken gezondheid, ziekten, de kwaliteit van de leefomgeving én het milieu. Daarvoor doen we onderzoek en we verzamelen kennis voor toegankelijke informatie en toepasbare adviezen. Het RIVM zorgt voor een goede geboortescreening, het bestrijden van infectieziekten en heeft een centrale rol bij het Rijksvaccinatieprogramma en de bevolkingsonderzoeken. We onderzoeken wat er nodig is voor goede zorg, een gezonde leefstijl, veilige producten en een veilige en gezonde leefomgeving. Ook dragen we bij aan het voorkomen, bestrijden en beheersen van incidenten en crises.

Vanuit ons hoofdkantoor in Bilthoven en vanaf 2025 vanuit een prachtig nieuw gebouw op het Utrecht Science Park, werken we met ongeveer 2300 collega's aan al onze adviezen, rapporten, factsheets en publicaties. Daarbij laten we ons leiden door de vragen van vandaag én morgen. We doen ons werk midden in de maatschappij. Trots zijn we op onze organisatie waar iedereen welkom is. Als kennisinstituut van de overheid willen we een afspiegeling van de samenleving zijn. Naast talent, ervaring en motivatie maken ook aspecten van identiteit zoals leeftijd, geaardheid, culturele achtergrond of arbeidsbeperking, onze organisatie rijker, innovatiever én leuker. Met deze verschillende achtergronden, perspectieven en inzichten werken wij samen aan een nog beter resultaat!

RIVM – De zorg voor morgen begint vandaag

Ook benieuwd naar hoe anderen het werken bij het RIVM ervaren? Bekijk het op

22/28

7.1 Functieprofiel NIPV

Profiel Onderzoekersmedewerker A (schaal 9)

Doel en plaats van de functie

In de functiefamilie 'Onderzoek en advies' zijn alle functies opgenomen waarvan een merendeel van de werkzaamheden bestaat uit het verrichten van onderzoek en analyserende/adviserende werkzaamheden op basis van (zeer) specialistische kennis. De medewerker valt hiërarchisch onder en is verantwoording verschuldigd aan de direct leidinggevende.

De beschrijving van de functiefamilie overstijgt op een aantal punten de functie van de Onderzoekersmedewerker A. Waar staat 'is verantwoordelijk voor' moet worden gelezen dat de Onderzoekersmedewerker A hieraan bijdragen levert. De karakterisering van de functiefamilie kan worden gezien als ontwikkelperspectief. De aanvullende kenmerken Onderzoekersmedewerker A zijn op enkele punten dan ook iets smaller van aard dan in de 'familiebeschrijving'.

Profiel Functiefamilie

- Het leiden van of participeren in maatschappelijk relevante onderzoeken met een sterk innovatief karakter die van grote invloed zijn in de beroepspraktijk.
- Opstellen van beleid en programma van het lectoraat en het (laten) uitwerken hiervan en het leveren van een bijdrage aan de realisatie van strategische onderzoeks- en onderwijsdoelen.
- Ontwikkelen van een onderzoeksprogramma op basis van de behoefte van het maatschappelijk relevante veld, met als doelstellingen: bijdragen aan de innovatie van de beroepspraktijk en de innovatie van het onderwijs.
- Vertalen van de doelstellingen naar programma's en projecten in onderzoek, onderwijs, advisering en training.
- Afstemmen met beleidsinstellingen, maatschappelijke organisaties en het beroepenveld in het algemeen van de strategische agenda van het IFV.
- Zorg dragen voor de uitvoering en kwaliteit van onderzoek.
- Zorg dragen voor de korte en lange termijn programmering, innovatie, ontwikkeling en uitvoering van aan het lectoraat gerelateerde onderwijsonderdelen.
- Schrijven van artikelen voor publicaties in bladen binnen of buiten de organisatie, nationaal en internationaal en het publiceren van (samenvattingen) van rapporteren en rapporten.
- Te woord staan van (schrijvende) pers van binnen en buiten de organisatie.

Aanvullende kenmerken Onderzoekersmedewerker A

- Het leveren van bijdragen aan het toepassen van methoden en technieken op (deel)aspecten van een specifiek onderzoeksterrein.
- Het leveren van bijdragen aan kwaliteitsbewaking (van de eigen bijdrage) en onderzoeksondersteuning.
- Het uitvoeren van praktische ondersteuning bij (wetenschappelijk) onderzoek.

- Het mede opstellen van plannen van aanpak in overleg met onderzoeker(s), projectleider(s) of afdelingshoofd.
- Het uitvoeren van deelonderzoek binnen gangbare technieken, methoden en werkwijzen.
- Het bespreken van voortgang en vorderingen van het deelonderzoeken.
- Het rapporteren en verslagleggen conform randvoorwaarden en geldende kaders.
- Het leveren van bijdragen aan het uitdragen van informatie door middel van het geven van toelichtingen

Speelruimte:

- De werkzaamheden worden bepaald door samenhangende richtlijnen en procedures die door het management en het lectoraat zijn aangegeven.
- Neemt beslissingen bij, ondersteunen bij de uitvoering van (wetenschappelijke en/of toepassingsgericht) onderzoek.
- Legt verantwoording af aan de lector en het management over de onderzoeksresultaten.

Contacten:

- Met IFV medewerkers en diverse partijen binnen het veld over ontwikkelingen en het delen van kennis, ideeën en concepten om kennis en ervaringen hierover uit te wisselen en om afspraken te maken en af te stemmen.
- Met het management en het lectoraat over de uitvoering van de werkzaamheden.

Kwalificatieprofiel	
Basisopleiding	➤ HBO werk- en denkniveau.
Kwaliteitenprofiel	➤ Toepassingsgerichte (en theoretische) kennis t.b.v. onderzoeksondersteuning ➤ Inzicht in (organisatorische) samenhangen tussen het eigen onderzoeksterrein en de daarop van invloed zijnde werkprocessen ➤ Kennis van onderzoeks-ondersteunende technieken/ methoden, databestanden en enige kennis van het werkveld ➤ Kennis van wet- en regelgeving, ontwikkelingen, beleid op het terrein van het IFV en het kunnen toepassen ervan.
Vaardigheden	Vaardigheid in het interpreteren van gegevensverzamelingen en resultaten/uitslagen Adviesvaardigheden.
Competenties	
Klantgerichtheid	
De vanzelfsprekendheid waarmee altijd en onder alle omstandigheden aandacht wordt gegeven aan in- en externe klanten, naar hen wordt geluisterd en de bereidheid om die klanten voortdurend serieuze aandacht te geven. Wensen en behoeften van klanten worden onderzocht en krijgen een hoge prioriteit.	

Ondernemerschap
Signaleren van kansen en mogelijkheden, zowel voor bestaande als nieuwe producten en diensten, er naar handelen en daarbij verantwoorde risico's nemen. Richt zich daarbij op kosten en opbrengsten en op activiteiten waarmee een goed rendement kan worden behaald.
Gedreven
Het door een innerlijk drang worden gestuwd tot het leveren van professionele resultaten en het vermogen tonen om vol te houden en langere perioden hard te werken. Betrokken Zich verbonden tonen met en geboeid worden door taken en professie en op basis hiervan anderen stimuleren.
Professioneel onafhankelijk
Staan voor de eigen professionele opvattingen en principes en bereid zijn anderen, ook diegenen met meer macht of invloed, hiermee te confronteren.
Innovatief
Benadert onderwerpen vanuit verrassende invalshoeken. Kan denken buiten de gebaande paden in het kader van het zoeken naar oplossingen. Maakt zich los van traditionele opvattingen.

7.2 Functieprofiel DCMR

Onderstaand overzicht is richtinggevend aan het niveau op verschillende gebieden.

			Adviseur				
Functie (rechts)/ toelichting opleiding/ ervaring (onder):			8	9	10	11	12
Opleiding	HBO opleiding (of aantoonbaar werk en denk niveau) technische of milieukundige richting				v	v	v
	Academische opleiding (of aantoonbaar werk en denk niveau)				v	v	v
Ervaring	0-1 jaar relevante ervaring		v	v	v	v	v
	1-2 jaar relevante ervaring		v	v	v	v	v
	2-3 jaar relevante ervaring			v	v	v	v
	>3 jaar relevante ervaring				v	v	v
	...						
(Vak)opleidingen	basiscursus omgevingsveiligheid				v	v	v
	basiscursus VTH				v	v	v
	cursus NERI				v	v	v
	Learning on the job	Vakinhoudelijk en adviesvaardigheid			v	v	v
Aanvullende cursus	maatwerk per thema						
Kennis	zie kennismatrix				v	v	v
Vaardigheden	Technisch inhoudelijke vaardigheden	Algemene vaardigheden adviseur: - rekenmodellen kunnen gebruiken -	v	v	v	v	v
	Digitaal vaardig	Algemene digitale vaardigheden: - Windows - Office/ MS365 - Zaaksysteem -	v	v	v	v	v
	Beoordelen adviesrapporten in samenwerking, schrijven adviezen	Juiste geletterdheid, juiste adviesvaardigheden		v	v	v	v

	Geven van trainingen/ workshops, kennis overdragen	Ondersteuning op eigen niveau of niveau lager (danwel breder binnen de organisatie)			v	v	v
	Kennis presenteren aangepaste op publiek en geplaatst in het grotere geheel (in en extern)					v	v
	Projectmanagement				v	v	v
	Innovatief/ontwikkelopgaven binnen project / kennisveld					v	v
	Innovatief/ontwikkelopgaven groter perspectief, integraal, meerdere kennisvelden						v
	Intern: Verbinding tot stand brengen binnen thema met vergunningverlening, toezicht, relatiemanager, communicatie				v	v	v
	Extern gericht, externe partijen verbinden met thema. Externe informatie terugkoppelen intern.					v	v
	Extern inhoudelijk standpunt van de DCMR vertegenwoordigen bij ministerie, RIVM e.d.						v
	Zelfstandig werken, prioriteert en escaleert tijdig operationeel inhoudelijk				v	v	v
	Zelfstandig werken, prioriteert en escaleert tijdig tactisch, bestuurlijk					v	v
	Voortrekkersrol en voorbeeldgedrag (organisatie bewustzijn). Dit zowel intern als extern.						v
Competenties	Aandacht voor de specificatie tussen inhoudelijk specialist en generalist (omgevingsmanager)		v	v	v	v	v
	Verantwoordelijk		v	v	v	v	v
	Bestuurlijk sensitief			v	v	v	v
	Omgevingsbewust			v	v	v	v
	Plannen	Prioriteren		v	v	v	v
	Zelfstandigheid: zelfstandig advies schrijven op werkniveau passend bij functie		v	v	v	v	v
	Zelfstandigheid: zelfstandig zaken oppakken van begin tot eind, in oplopende omvang of moeilijkheid				v	v	v
	Integraal samenwerken	Zie vaardigheden			v	v	v
	Samenwerken op de inhoud				v	v	v

	Samenwerken op de inhoud en dynamiek vakgebied meenemen Samenwerken op de inhoud, dynamiek vakgebied meenemen. Daarnaast samenwerking op de relatie, beïnvloeding proces. Samenwerken op inhoud, dynamiek vakgebied meenemen. Samenwerk op de relatie, beïnvloeding proces. Niveau is organisatiebreed en tactisch niveau.			v	v	v	
	Helicopterview op inhoud, team en afdelingsoverstijgend Helicopterview themabreed, team en afdelingsoverstijgend Helicopterview vanuit inhoud op organisatie, multi disciplinair en omgaan met stakeholders	De eigen rol zien in het grotere geheel en daar naar kunnen handelen			v	v	v
	Rol bewustzijn	reflecteren op jezelf en je functie	v	v	v	v	v
	Stap maken vanuit inhoud naar integrale vraagstuk aan DCMR Stap maken vanuit inhoud naar rol, ziet integrale vraagstuk en rol daarin van opdrachtgever Ziet rol DCMR binnen het landelijk speelveld, kan dat toelichten en uitdragen				v	v	v
	Innovatief	Op de inhoud, of innovatie in de buitenwereld				v	v
Verwijzing naar VTH kwaliteitscriteria: Zie Bijlage D Competentieprofiel specialistisch adviseur	Kwaliteitscriteria 2.3 (2022) Deel B Voor vergunningverlening, toezicht en handhaving krachtens de Omgevingswet	-	v	v	v	v	v