

Aanbiedingsbrief algemeen bestuur

Aan: leden algemeen bestuur Omgevingsdienst Utrecht
Van: dagelijks bestuur Omgevingsdienst Utrecht
Opsteller: directeur bedrijfsvoering
Onderwerp ODU van start
t.b.v.: vergadering AB 27 maart 2026, agendapunt 6a
Bijlagen Geen

Doel

- ter besluitvorming
 - ter (oriëntatie) bespreking
 - ter kennisneming
-

Samenvatting

De Omgevingsdienst Utrecht (ODU) is per 1 januari 2026 van start gegaan. De start is over het geheel genomen goed en beheerst verlopen. De belangrijkste onderdelen van het fusieprogramma zijn tijdig gerealiseerd, de primaire processen zijn doorgedaan en grote verstoringen zijn uitgebleven.

De personele plaatsing is grotendeels zorgvuldig verlopen. De gelijktijdige omzetting en plaatsing van ODRU-medewerkers heeft in 2025 geleid tot onrust en bezwaren, maar heeft uiteindelijk geresulteerd in een stabiele uitkomst. Op een organisatie van bijna 350 medewerkers zijn momenteel twee medewerkers expliciet niet tevreden met hun plaatsing.

De financiële en ICT-basis is stabiel, salarissen zijn tijdig betaald en de migratie van systemen is afgerond zonder grote verstoringen. Op onderdelen van het primaire proces is sprake van een achterstand, waardoor enkele wettelijke termijnen onder druk zijn komen te staan. Hierop wordt actief bijgestuurd en de communicatie richting deelnemers wordt verbeterd.

2026 staat in het teken van stabiliseren, harmoniseren en het verder versterken van het organisatorisch fundament.

Voorstel

Het algemeen bestuur wordt voorgesteld om:

1. Kennis te nemen van deze notitie en indien gewenst te bespreken.
-



Communicatie & medezeggenschap

Geen gevolgen voor de medezeggenschap. Dit stuk zal in overeenstemming met alle AB stukken worden gepubliceerd op de website bij de vergaderstukken.

Financiën

Geen directe gevolgen voor financiën.

Juridische toets

Geen directe juridische consequenties.

Toelichting

1. Aanleiding en doel van de notitie

Per 1 januari 2026 is de Omgevingsdienst Utrecht (ODU) formeel van start gegaan. Met deze notitie wordt het Algemeen Bestuur geïnformeerd over het verloop van de eerste weken na de start van de nieuwe dienst. Deze rapportage betreft een startbeeld; verdere sturing en verantwoording vindt plaats via de reguliere planning- en controlcyclus.

2. Algemene indruk van de start

De start van de ODU is goed en beheerst verlopen. De belangrijkste onderdelen van het fusieprogramma zijn tijdig gerealiseerd. De eerste week werd beïnvloed door onverwachte sneeuwval, waardoor de geplande nieuwjaarsreceptie moest worden verplaatst. Dit had geen inhoudelijke gevolgen voor het werk.

De sfeer onder medewerkers is positief. Er was zichtbaar vertrouwen in de nieuwe organisatie. Met name binnen de bedrijfsvoering is in de afgelopen maanden zeer intensief gewerkt, wat sterk heeft bijgedragen aan een ordentelijke start.

3. Continuïteit van het primaire proces

De primaire teams zijn per 1 januari gestart en de uitvoering van vergunningverlening, toezicht en handhaving is voortgezet. Grote verstoringen in de uitvoering zijn uitgebleven.

In de eerste weken is tijdelijk sprake geweest van verstoringen in de werkverdeling. Dit hing samen met de inzet van TOPP/Div-medewerkers, waarbij de praktische uitvoering niet volledig aansloot op de theoretische inrichting, en met een onvolledige inrichting van het DSO bij enkele deelnemers. Deze punten zijn inmiddels opgepakt en grotendeels opgelost.

Circa de helft van de organisatie werkt inmiddels met een nieuw VTH-zaaksysteem. Medewerkers zijn hiervoor getraind. Collega's die reeds meerdere jaren met dit systeem werken ondersteunen actief de medewerkers die er recent mee zijn gestart. Deze onderlinge ondersteuning draagt bij aan een stabiele implementatie van het systeem.



De productie in de eerste maanden van 2026 blijft achter bij de oorspronkelijke planning. Dit hangt samen met de opstartfase van de organisatie, de tijdelijke verstoringen in de werkverdeling en het feit dat de eerste week van januari door de weersomstandigheden vrijwel volledig verloren is gegaan. Daarbij speelt ook dat het tijdschrijven in de nieuwe organisatie nog niet in alle gevallen volledig consistent gebeurt, waardoor het inzicht in productie nog niet overal even scherp is.

Inmiddels is vastgesteld dat op twee onderdelen – advies en bouw (met name vergunningverlening) – sprake is van een achterstand die ertoe heeft geleid dat een aantal wettelijke termijnen is gemist of naar verwachting niet wordt gehaald. Daarnaast moet worden geconstateerd dat hierover richting deelnemers niet altijd tijdig en voldoende is gecommuniceerd. Dit vraagt verbetering.

Er wordt inmiddels actief bijgestuurd door herprioritering van werkzaamheden, gerichte inzet van capaciteit en intensievere monitoring van termijnen. De communicatie richting betrokken deelnemers wordt aangescherpt en structureler ingericht. Tegelijkertijd moet er rekening mee worden gehouden dat in de komende periode mogelijk nog aanvullende termijnen onder druk komen te staan.

Indien de productie gedurende een langere periode achterblijft bij de planning, kan dit ook effect hebben op het financiële resultaat van de uitvoering. Dit risico wordt betrokken bij de verdere monitoring van productie en voortgang in de komende periode.

4. Organisatie en samenwerking

Alle medewerkers zijn per 1 januari geplaatst in de nieuwe organisatie. Circa 95% van de plaatsingen verliep zonder noemenswaardige knelpunten. Bij een beperkte groep medewerkers is bijgestuurd waar theorie en praktijk niet volledig aansloten. De omzetting van ODRU-medewerkers naar HR21-profielen is gelijktijdig met de plaatsing uitgevoerd, in plaats van voorafgaand aan de plaatsing. Dit leidde in 2025 tot onbegrip en een relatief groot aantal bezwaren bij de PAC. In ruim 30 gevallen is herijking van salarissen toegepast in het kader van 'gelijke functies, gelijke beloning'. Momenteel zijn twee medewerkers expliciet niet tevreden met hun plaatsing. De nieuwe managementstructuur met teamleiders is ingericht en bevindt zich in een fase van verdere positionering. De samenwerking tussen de medewerkers van de voormalige organisaties verloopt over het algemeen goed en wordt ondersteund door een cultuurprogramma.

5. Bedrijfsvoering en randvoorwaarden

Alle medewerkers hebben tijdig hun salaris ontvangen. Facturen voor 2026 zijn tijdig verzonden en grotendeels betaald, waardoor geen liquiditeitsvraagstukken zijn ontstaan. Binnen financiën ligt de prioriteit bij het afronden van de jaarrekeningen 2025 en de begroting 2027, naast de doorontwikkeling van managementinformatie. De belangrijkste ICT-systemen functioneren naar behoren. De migratie van enkele miljoenen bestanden is gefaseerd uitgevoerd en inmiddels volledig afgerond. Er zijn geen grote storingen geweest.

6. Wat gaat goed

Het fusieprogramma is tijdig afgerond, de personele plaatsingen zijn beheerst verlopen en de financiële en ICT-basis is stabiel. Medewerkers tonen sterk collegiaal gedrag en de samenwerking tussen medewerkers van de voormalige organisaties ontwikkelt zich positief.



7. Aandachtspunten voor de komende periode

De werkdruk binnen bedrijfsvoering was hoog, maar neemt inmiddels iets af. Blijvende aandacht voor duurzame inzetbaarheid blijft belangrijk. 2026 staat in het teken van harmonisatie van werkwijzen, verdere invulling van de managementlaag en doorontwikkeling van managementinformatie.

8. Vooruitblik

Deze notitie betreft een startbeeld. Verdere monitoring vindt plaats via de reguliere P&C-cyclus. De komende periode staat in het teken van stabiliseren, optimaliseren en het verder versterken van het organisatorisch fundament.