

Overdrachtsdocument bestuur Omgevingsdienst Utrecht 2026



Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. De ODU in één oogopslag	4
3. Fase van de organisatie (2026–2030)	5
4. Beleidsinhoudelijke en technologische ontwikkelingen	6
5. Bestuurlijke en juridische context	8
6. Werkwijze en samenwerking	9
7. Strategie en koers van de ODU	10
8. Bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling	11
9. Financieel kader	12
10. Aandachtspunten voor het nieuwe bestuur	14
bijlage:	
organogram ODU	
governance structuur ODU	

1. Inleiding

Voor u ligt het overdrachtsdocument voor het bestuur van de Omgevingsdienst Utrecht (ODU). Met dit document dragen de zittende bestuursleden hun taken, ervaringen en belangrijkste aandachtspunten over aan hun opvolgers na de gemeenteraadsverkiezingen van maart 2026.

De ODU is per 1 januari 2026 gestart als nieuwe organisatie, ontstaan uit de samenvoeging van twee bestaande omgevingsdiensten binnen de provincie Utrecht. Met deze samenvoeging is beoogd de kwaliteit, robuustheid en toekomstbestendigheid van de uitvoering van taken in de fysieke leefomgeving te versterken.

Dit document is bedoeld om nieuwe bestuursleden snel inzicht te geven in de werking van de ODU, de context waarin de organisatie opereert en de belangrijkste ontwikkelingen en aandachtspunten voor de komende periode. Het biedt samenhang en overzicht, zodat niet afzonderlijk kennis hoeft te worden genomen van een groot aantal onderliggende documenten.

Het document heeft een informierend karakter, maar beschrijft tegelijkertijd de ingezette lijn en de context waarbinnen de ODU zich verder ontwikkelt. Het vormt daarmee een basis voor de invulling van de rol als bestuurder binnen de ODU.

2. De ODU in één oogopslag

De Omgevingsdienst Utrecht (ODU) is een samenwerkingsverband van 26 gemeenten en de provincie Utrecht. De organisatie voert taken uit op het gebied van de fysieke leefomgeving en ondersteunt deelnemers bij het realiseren van een veilige, gezonde en duurzame leefomgeving.

De ODU heeft circa 350 medewerkers (fte) en werkt met een jaarlijkse begroting van circa €47 miljoen. De organisatie is vormgegeven als een gemeenschappelijke regeling en is daarmee verlengd lokaal bestuur. De ODU is een collegeregeling, hetgeen betekent dat de colleges van burgemeester en wethouders en Gedeputeerde Staten deelnemer zijn in ODU en zitting hebben in het algemeen bestuur. De gemeenteraden en Provinciale Staten hebben via het college respectievelijk Gedeputeerde Staten een kader stellende en controlerende rol. Rechtstreekse invloed voeren zij uit via ingediende zienswijzen, die zij op verzoek van het bestuur van ODU kunnen indienen.

Nederland telt 26 omgevingsdiensten. Samen met onder andere gemeenten, provincies, koepelorganisaties VNG, IPO en Omgevingsdienst NL, ministeries (Infrastructuur en Waterstaat, Justitie en Veiligheid en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT) en het Openbaar Ministerie vormen zij samen het VTH-stelsel milieu. Samen zorgen deze partijen voor de uitvoering en doorontwikkeling van het milieubeleid en de naleving van wet- en regelgeving in Nederland. In de regio Utrecht werkt de omgevingsdienst nauw samen met onder andere de veiligheidsregio, de GGD en de vier waterschappen waar hun taken en opgaven aan elkaar raken.

De ODU voert in opdracht van de deelnemers taken uit op het gebied van vergunningverlening, toezicht en handhaving (VTH), advisering en specialistische ondersteuning. De aard en omvang van deze taken verschillen per deelnemer en worden vastgelegd in afspraken tussen de ODU en de afzonderlijke gemeenten en de provincie. De taakuitvoering vindt plaats op grond van een door de deelnemer genomen mandaatbesluit.

De organisatie vervult daarmee een dubbele rol. Enerzijds is zij uitvoeringsorganisatie, gericht op het efficiënt en kwalitatief uitvoeren van taken. Anderzijds ontwikkelt de ODU zich als kennis- en expertisecentrum en als partner voor gemeenten en provincie bij vraagstukken in de fysieke leefomgeving. Vanuit deze rol kan de organisatie bijdragen aan bestuurlijke afwegingen en het adresseren van maatschappelijke opgaven in de fysieke leefomgeving.

De deelnemers zijn gezamenlijk eigenaar van de organisatie en bepalen via het bestuur de kaders waarbinnen de ODU opereert. Tegelijkertijd zijn zij opdrachtgever en bepalen zij de omvang en inhoud van de opdrachten die bij de ODU worden belegd. Deze combinatie vraagt om een goede balans tussen gezamenlijke sturing en ruimte voor lokale accenten.

De vorming van de ODU is daarbij niet ingegeven door een bezuinigingsdoelstelling, maar door de ambitie om de kwaliteit en robuustheid van de uitvoering te versterken. Door bundeling van kennis en capaciteit wordt de organisatie beter in staat gesteld om complexe vraagstukken op te pakken en in te spelen op toekomstige ontwikkelingen in het fysieke domein.

3. Fase van de organisatie (2026–2030)

De ODU bevindt zich als nieuwe organisatie in een ontwikkelfase. De organisatie heeft een robuuste basis die is gelegd vanuit de twee omgevingsdiensten. De eerste jaren staan in het teken van het versterken van dit fundament en het verder ontwikkelen van de organisatie richting de gewenste positie als strategisch partner en expertisecentrum.

In 2026 ligt de nadruk op het stabiliseren van de organisatie en het borgen van de continuïteit van de dienstverlening. Dit vraagt om het optimaliseren van processen en systemen, het verder inregelen van de organisatie en het opvangen van opstart- en overgangseffecten. In de praktijk kan dit gepaard gaan met hogere werkdruk voor medewerkers, afhankelijkheid van tijdelijke oplossingen en een verhoogd risico op afwijkingen ten opzichte van de begrote productie. Deze effecten zijn inherent aan de start van een nieuwe organisatie.

In 2027 verschuift het accent naar het versterken van het fundament. De organisatie werkt verder aan professionalisering van processen en werkwijzen, de verdere harmonisatie en doorontwikkeling van datakwaliteit, systemen en informatievoorziening en het versterken van de personele bezetting en kennisontwikkeling. Hiermee wordt toegewerkt naar een organisatie die stabiel functioneert en met kwaliteit voorspelbare prestaties levert.

Vanaf 2028 ligt de nadruk op verdere doorontwikkeling. De ODU ontwikkelt zich verder als strategisch partner en expertisecentrum, met een sterkere rol in advisering en aan de voorkant van beleids- en gebiedsontwikkeling. Ook de inzet van data en informatie krijgt hierin een steeds grotere rol.

De eerste jaren zijn daarmee niet alleen gericht op het leveren van prestaties, maar ook op het opbouwen van een organisatie die duurzaam goed kan functioneren en een structureel belangrijke rol heeft bij het aanpakken van de maatschappelijk opgaven in de regio. Dit vraagt om een balans tussen continuïteit en ontwikkeling en om realistische verwachtingen ten aanzien van tempo en resultaten.

4. Beleidsinhoudelijke en technologische ontwikkelingen

De ODU opereert in een dynamisch werkveld waarin ontwikkelingen in wetgeving, maatschappij en technologie direct van invloed zijn op de aard en omvang van de werkzaamheden. De invoering van de Omgevingswet heeft geleid tot een andere manier van werken, waarin integrale afwegingen, samenwerking en snelheid centraal staan. De verdere ontwikkeling hiervan vindt plaats binnen de reguliere doorontwikkeling van de organisatie.

Daarnaast leiden maatschappelijke opgaven rond duurzaamheid, energietransitie en gezondheid tot complexere vraagstukken en een toenemende rol van de ODU in advisering naast uitvoering, zowel op lokaal, regionaal als nationaal niveau. Het belang van data en informatie neemt verder toe. De ODU ontwikkelt zich richting een werkwijze waarin risico- en informatie gestuurd werken centraal staan. De inzet van capaciteit wordt steeds meer gebaseerd op de grootste risico's voor natuur, milieu en gezondheid.

Maatschappelijke opgaven en uitvoering

De werkzaamheden van de ODU worden mede gestuurd door maatschappelijke opgaven op het gebied van milieu, zoals vastgelegd in de regionale Uitvoering- en Handhavingsstrategie (UHS). Deze strategie vormt het gezamenlijk regionaal beleidskader voor de inzet van vergunningverlening, toezicht, handhaving en advies in de provincie Utrecht.

Binnen deze strategie richt de ODU zich op de belangrijke opgaven op het gebied van een gezonde leefomgeving, duurzaamheid, toekomstbestendige natuur en de aanpak van milieucriminaliteit, zoals benoemd in de UHS. De doelstellingen op deze thema's bepalen in belangrijke mate de prioritering van werkzaamheden.

Landelijke ontwikkelingen en robuustheid

De ODU opereert binnen het landelijke VTH-stelsel milieu dat gericht is op versterking van kwaliteit, uniformiteit en robuustheid. In de komende jaren ligt de nadruk op het bestendigen hiervan, onder meer door te investeren in vaste formatie, kennisdeling en -ontwikkeling, financiële- en juridische robuustheid, strategische innovatie en landelijke uniforme werkwijzen. In 2026 wordt er een wet (en AMvB) ontwikkeld die de robuustheidscriteria voor omgevingsdiensten wettelijk verankert. De ODU zou dan tweejaarlijks ge-audit worden door het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat op het voldoen aan deze criteria.

Regionale samenwerking

Milieuopgaven vragen steeds vaker om een gezamenlijke aanpak. De ODU bundelt kennis en capaciteit en organiseert waar mogelijk een regionale aanpak, wat bijdraagt aan efficiëntie en consistentie. Daarbij investeert ODU in de samenwerking tussen de overheidsorganisaties in de provincie Utrecht. Samen met de provincie heeft zij opdracht voor de coördinatie van de regiosamenwerking. Tegelijk biedt de regiosamenwerking diverse teams de mogelijkheid om met hun werk een betere bijdrage te leveren aan de maatschappelijke opgaven en om dichtbij te kunnen uitwisselen op kennis en ervaring rondom de Omgevingswet.

Innovatie en ontwikkeling

De ODU zet in op verdere automatisering en informatie gestuurd werken. Innovatie, waaronder data intelligence, kaartgericht werken, Artificial Intelligence en technologische innovaties zoals drones met warmtebeeldcamera's worden ingezet ter ondersteuning van professionals, waarbij zorgvuldige besluitvorming en publieke waarden leidend blijven.

Bouwtaken

De ODU voert voor een deel van de gemeenten en de provincie Utrecht bouwtaken uit. De huidige wijze van uitvoering kent aandachtspunten op het gebied van kwaliteit, robuustheid en beheersbaarheid. In 2026 wordt onderzocht hoe deze taken zich in de toekomst moeten ontwikkelen. De uitkomsten kunnen gevolgen hebben voor het takenpakket en de positionering van de ODU.

Natuur- en Duurzaamheidscommunicatie (NDC)

Vanuit vier natuur- en duurzaamheidscentra in Maarssen, Woerden, Wilnis en Zeist ondersteunt de ODU acht gemeenten door handen en voeten te geven aan gemeentelijk beleid. We stimuleren inwoners van jong tot oud zorgzaam om te gaan met zichzelf en hun leefomgeving. Met educatie, natuurgerichte recreatie en communicatieve participatie inspireren we hen tot het maken van duurzame keuzes en hiernaar te handelen.

5. Bestuurlijke en juridische context

De ODU is een collegeregelingsinstelling onder de Wet gemeenschappelijke regelingen waaraan uitsluitend colleges van burgemeester en wethouders en gedeputeerde staten deelnemen en is verlengd lokaal bestuur. Het algemeen bestuur stelt de kaders, bepaalt de strategische richting en vervult een toezichthoudende rol, terwijl het dagelijks bestuur een voorbereidende rol vervult en toeziet op de dagelijkse operatie.

Bestuursleden vervullen een dubbele rol: als eigenaar van de organisatie en als opdrachtgever namens de eigen gemeente of provincie. Deze rollen vragen om een evenwichtige benadering, waarbij het collectieve belang en het individuele belang in samenhang worden gezien.

Gemeenteraden en Provinciale Staten hebben een kaderstellende en controlerende rol richting hun colleges en daarmee indirect richting de ODU. Ontwikkelingen in wet- en regelgeving versterken deze rol en vragen om transparantie en zorgvuldige verantwoording. Via zienswijzen (bij de ODU op ontwerp- begroting en -kadernota) kunnen gemeenteraden en Provinciale Staten direct invloed uitoefenen op de besluitvorming in het algemeen bestuur.

De omvang en aard van de organisatie maken sturing op hoofdlijnen en duidelijke kaderstelling van belang, waarbij samenwerking en rolvastheid essentieel zijn.

Kenmerkend voor de governance van een gemeenschappelijke regeling zoals de ODU, is dat deelnemers zowel eigenaar als opdrachtgever zijn. Als eigenaar zijn zij gezamenlijk verantwoordelijk voor het functioneren, de continuïteit en de ontwikkeling van de organisatie. Tegelijkertijd treden zij op als opdrachtgever voor de uitvoering van taken binnen de eigen gemeente of provincie.

Deze dubbele rol brengt een spanning met zich mee, bijvoorbeeld waar het gaat om individuele belangen versus het gezamenlijke belang van de organisatie. Het goed functioneren van de ODU vraagt om het bewust en evenwichtig invullen van beide rollen, waarbij consistentie in besluitvorming en het gezamenlijk perspectief van de organisatie centraal staan.

6. Werkwijze en samenwerking

De ODU werkt op basis van afspraken met de deelnemende gemeenten en de provincie over de uitvoering van taken in mandaat en de inzet van capaciteit. Deze afspraken zijn vastgelegd in meerjarige dienstverleningsovereenkomsten (DVO's) en worden jaarlijks geconcretiseerd in uitvoeringsplannen (UVP's). In de door het algemeen bestuur vastgestelde Producten en Dienstencatalogus (PDC) staan de producten en diensten waaruit de deelnemers hun keuze maken ten behoeve van de invulling van hun UVP. Daarmee ontstaat een systematiek waarin stabiliteit en voorspelbaarheid worden gecombineerd met ruimte om in te spelen op lokale prioriteiten en ontwikkelingen.

De dienstverleningsovereenkomst vormt de basis voor de structurele relatie tussen de ODU en de individuele deelnemer. Hierin worden afspraken vastgelegd over de aard en omvang van de taken die bij de ODU zijn belegd. In het uitvoeringsprogramma worden deze afspraken jaarlijks vertaald naar concrete opdrachten, prioriteiten en inzet. Deze combinatie van een meerjarige basis en een jaarlijkse concretisering maakt het mogelijk om enerzijds continuïteit te waarborgen en anderzijds bestuurlijke en inhoudelijke actualiteit een plek te geven.

Voor het goed functioneren van de ODU is stabiliteit in het takenpakket van groot belang. De organisatie wordt ingericht op basis van de structurele inzet van deelnemers, zoals vastgelegd in de DVO's. Dit maakt het mogelijk om te werken met een stabiele formatie en draagt bij aan kwaliteit, continuïteit en beheersbaarheid van de uitvoering. In de eerste jaren na de oprichting is deze stabiliteit extra van belang, omdat de organisatie zich nog in opbouw bevindt. Schommelingen in de omvang van het takenpakket kunnen direct effect hebben op de inzet van personeel, de financiële positie en de kwaliteit van de dienstverlening.

De relatie tussen de ODU en de deelnemers wordt in belangrijke mate vormgegeven via de regievoerders binnen gemeenten en provincie. Zij vervullen een schakelrol tussen beleid, opdrachtverlening en uitvoering en dragen bij aan het vertalen van lokale behoeften naar opdrachten voor de ODU. Tegelijkertijd dragen zij bij aan samenhang tussen deelnemers, wat essentieel is in een organisatie met een groot aantal opdrachtgevers.

Aanvullend hierop is een overlegstructuur ingericht op strategisch niveau, waarin directeuren (veelal in het fysieke domein) en, afhankelijk van de organisatie-inrichting, gemeentesecretarissen participeren. Op dit niveau ligt de nadruk op gezamenlijke ontwikkeling, innovatie en de verdere versterking van de samenwerking. Deze afstemming draagt eraan bij dat de ODU beter en eerder in processen wordt betrokken en haar rol als adviseur en partner aan de voorkant van vraagstukken verder kan invullen. Daarmee wordt de beweging ondersteund van een primair uitvoerende organisatie naar een organisatie die ook in een vroeg stadium meedenkt over beleids- en gebiedsontwikkeling.

Naast de individuele opdrachten voert de ODU ook werkzaamheden uit in regionaal verband. Het gaat daarbij om vraagstukken die zich niet beperken tot één gemeente of waarvoor bundeling van kennis en capaciteit meerwaarde biedt. Regionale solidaire samenwerking draagt bij aan duidelijkheid voor inwoners en bedrijven, efficiëntie en een consistente aanpak van complexe vraagstukken.

De werkwijze van de ODU vraagt om een voortdurende balans tussen ruimte voor lokale accenten en het belang van gezamenlijke, uniforme uitvoering. Deelnemers verschillen in prioriteiten en context, terwijl de kracht van de ODU mede ligt in standaardisering en schaalvoordelen. Uniformiteit in opdrachtverlening, werkwijzen en producten is daarmee een belangrijke voorwaarde voor kwaliteit en beheersbaarheid. Tegelijkertijd biedt de systematiek ruimte voor maatwerk, mits dit past binnen de gezamenlijke kaders en uitvoerbaar blijft. De kwaliteit van de samenwerking wordt daarmee niet alleen bepaald door de formele afspraken, maar ook door het voortdurende gesprek tussen deelnemers en ODU over verwachtingen, inzet en haalbaarheid. De effectiviteit van deze werkwijze staat of valt met consistente opdrachtverlening en een zekere mate van voorspelbaarheid in de inzet. Dit vraagt om bestuurlijke discipline en gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle deelnemers.

7. Strategie en koers van de ODU

Met de vorming van de ODU is bewust gekozen voor het versterken van regionale uniformiteit, kwaliteit en robuustheid van de uitvoering, en niet voor kostenbesparing. Tegelijkertijd is er wel kostenbesparing bereikt door de samenvoeging. Door efficiencywinst kan de ODU meer kwaliteit leveren. De schaalvergroting biedt mogelijkheden om kennis en expertise te bundelen, de continuïteit te vergroten en beter in te spelen op toenemende eisen vanuit wet- en regelgeving en maatschappelijke ontwikkelingen.

De ODU ontwikkelt zich daarmee tot een toekomstbestendige organisatie die niet alleen uitvoert, maar ook een rol vervult als expertisecentrum en strategisch partner voor gemeenten en provincie. Dit betekent dat de organisatie zich, naast de uitvoering van VTH-taken, steeds meer beweegt richting advisering en ondersteuning bij complexe vraagstukken in de fysieke leefomgeving.

Tegelijkertijd is deze ontwikkeling geen vanzelfsprekendheid. De eerste jaren staan in het teken van het opbouwen van een stabiele basis, waarna verdere ontwikkeling mogelijk is. De mate waarin de ODU deze rol kan vervullen, hangt samen met de ruimte die wordt geboden voor ontwikkeling en innovatie, de keuzes die worden gemaakt in het takenpakket en de mate van samenhang in de vraag vanuit de deelnemers.

Een belangrijke randvoorwaarde hierbij is uniformiteit. Verschillen in opdrachtverlening en werkwijzen leiden tot hogere kosten, meer complexiteit en verminderde efficiëntie. Tegelijkertijd blijft ruimte nodig voor lokale accenten. Dit vraagt om een consistente lijn in keuzes en verwachtingen richting de organisatie.

De ontwikkeling van de ODU richt zich niet alleen op het uitvoeren van taken, maar nadrukkelijk ook op het realiseren van positieve maatschappelijke effecten. Dit betekent dat naast productie (output) steeds meer wordt gekeken naar het effect van het handelen op de kwaliteit van de leefomgeving (outcome). Deze ontwikkeling vraagt om andere vormen van sturing, monitoring en verantwoording, waarin het gebruik van data een belangrijke rol heeft.

In dat licht wordt de rol van de ODU als kennispartner en aanjager verder versterkt. De organisatie kan, vanuit haar positie en expertise, bijdragen aan het signaleren van ontwikkelingen, het agenderen van vraagstukken en het ondersteunen van bestuurlijke keuzes.

8. Bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling

De ODU bevindt zich als nieuwe organisatie in een fase waarin de bedrijfsvoering en organisatie nog verder worden opgebouwd en versterkt. Dit vraagt in de eerste jaren nadrukkelijk aandacht voor het professionaliseren en door ontwikkelen van processen, systemen en samenwerking.

Een belangrijk aandachtspunt is de arbeidsmarkt. De ODU opereert in een omgeving waarin het aantrekken en behouden van gekwalificeerd personeel een structurele uitdaging is. Dit leidt tot afhankelijkheid van externe inhuur en zet druk op de continuïteit en kwaliteit van de uitvoering. Het versterken van de eigen organisatie, structurele kennisborging en het investeren in medewerkers is daarom een belangrijke opgave.

Daarnaast speelt de ontwikkeling van informatievoorziening en digitalisering een steeds grotere rol. De ODU werkt toe naar een organisatie waarin data en informatie een belangrijke basis vormen voor uitvoering, sturing en verantwoording. In de eerste jaren ligt de nadruk op verdere harmonisatie en doorontwikkeling van datakwaliteit, systemen en informatievoorziening, mede als gevolg van de samenvoeging van verschillende werkwijzen en systemen.

Ook de organisatiecultuur en samenwerking vragen aandacht. Verschillen in werkwijzen en achtergrond, die voortkomen uit de voorgeschiedenis van de organisatie, zullen in de praktijk verder naar elkaar toe moeten groeien. Dit proces vraagt tijd, maar is essentieel voor het goed functioneren van de organisatie als geheel.

De eerste jaren zijn daarmee zowel gericht op het leveren van prestaties als op het bouwen van een organisatie die duurzaam goed kan functioneren.

9. Financieel kader

De ODU wordt gefinancierd door bijdragen van de deelnemende gemeenten en de provincie, gebaseerd op de afgesproken taken en inzet. Daarbij is nadrukkelijk rekening gehouden met de financiële positie van deelnemers en de landelijke financiële robuustheidseisen. Uitgangspunt is dat de ODU haar taken zo efficiënt mogelijk uitvoert en niet meer middelen vraagt dan strikt noodzakelijk.

De begroting van de ODU is volledig opgebouwd uit structurele baten en lasten en kent geen opgenomen incidentele posten. Eventuele aanvullende werkzaamheden en bijbehorende inkomsten worden pas gedurende het jaar verwerkt wanneer deze zich concreet voordoen. Hiermee wordt een realistisch en transparant financieel beeld gehanteerd en wordt voorkomen dat wordt vooruitgelopen op onzekere ontwikkelingen.

Deze benadering leidt tot een scherpe begroting, waarin beperkte ruimte aanwezig is voor tegenvallers. In de context van een startende organisatie brengt dit een zekere mate van risico met zich mee, onder andere als gevolg van opstarteffecten, personele krapte en mogelijke afwijkingen in productie.

Financieringssystematiek

De ODU werkt met een financieringssystematiek die bestaat uit een combinatie van een vaste en een variabele bijdrage. Deze systematiek is erop gericht om stabiliteit te combineren met flexibiliteit en transparantie.

De vaste bijdrage heeft betrekking op de kosten voor bedrijfsvoering, overhead en structurele uitvoeringstaken en zorgt voor een stabiele basis voor de organisatie. Deze wordt verdeeld over de deelnemers op basis van de afgesproken inzet.

De variabele bijdrage is gekoppeld aan de daadwerkelijke afname van producten en diensten. Hiervoor wordt gewerkt met een producten- en dienstencatalogus, waarin zowel standaardproducten als maatwerkdiensten zijn opgenomen. Voor standaardproducten wordt gebruik gemaakt van kengetallen, terwijl voor maatwerk wordt afgerekend op basis van daadwerkelijk bestede uren.

Kengetallen vervullen daarbij meerdere functies. Zij vormen de basis voor het bepalen van bijdragen, voor capaciteitsplanning en voor het monitoren van de uitvoering. Afwijkingen ten opzichte van kengetallen geven inzicht in verschillen tussen verwachting en werkelijkheid en vormen aanleiding voor nadere analyse en, waar nodig, bijsturing.

De ODU werkt met één uurtarief voor de uitvoering van werkzaamheden binnen het primaire proces. Dit uurtarief wordt jaarlijks vastgesteld op basis van de structurele kosten van de uitvoering en de beschikbare capaciteit binnen de primaire teams.

De kosten voor bedrijfsvoering en overhead maken geen onderdeel uit van dit uurtarief. Deze worden separaat gedekt via de vaste bijdrage van deelnemers. Hiermee wordt een duidelijke scheiding aangebracht tussen de kosten van uitvoering en de kosten van ondersteuning en organisatie.

Uitgangspunt is dat het uurtarief kostendekkend is voor de uitvoering van de structurele taken, terwijl tegelijkertijd wordt gestuurd op een zo efficiënt mogelijke inrichting van de organisatie om de totale lasten voor deelnemers te beperken.

De gekozen systematiek is niet standaard en vraagt in de praktijk om een zorgvuldige toepassing. De combinatie van vaste en variabele elementen, kengetallen en maatwerk maakt het mogelijk om recht te doen aan verschillen tussen deelnemers, maar brengt ook complexiteit met zich mee. Dit vraagt om transparantie, goede monitoring en een continue dialoog tussen deelnemers en ODU over inzet, prestaties en kosten.

Ruimte voor ontwikkeling en innovatie

Naast de reguliere uitvoering is het van belang dat de ODU ruimte heeft om in te spelen op nieuwe ontwikkelingen en gezamenlijke opgaven. De organisatie staat voor de opgave om zich verder te ontwikkelen, onder andere op het gebied van informatie gestuurd werken, digitalisering en samenwerking. Hiervoor zijn strategieën ontwikkeld, die meerjarig invulling geven aan deze innovaties en ontwikkelingen.

Hiervoor wordt binnen de financiële kaders ruimte gecreëerd voor ontwikkeling en innovatie. Dat betreft minimaal 1% van de jaarlijkse begroting van de ODU (landelijk robuustheids criterium). Dit betekent dat niet alle beschikbare middelen volledig worden ingezet op directe productie, maar dat bewust ruimte wordt gereserveerd voor verbetering en vernieuwing van de uitvoering.

Ook wordt ingezet op het faciliteren van gezamenlijke, gemeentegrens overstijgende projecten, waarbij bundeling van kennis en capaciteit leidt tot meerwaarde voor de regio. Dit vraagt om een zorgvuldige balans tussen inzet op reguliere taken en ruimte voor ontwikkeling.

Weerbaarheid en risicoverdeling

De combinatie van een scherpe begroting en een organisatie in opbouw maakt dat financiële risico's in de eerste jaren nadrukkelijk aanwezig zijn. Tegen deze achtergrond is het van belang dat de ODU beschikt over voldoende financiële weerbaarheid om tijdelijke tegenvallers op te vangen.

De omvang van het weerstandsvermogen is daarbij niet onbeperkt. In de gemeenschappelijke regeling is vastgelegd dat de algemene reserve een maximum kent van 7% van de jaarlijkse baten. Ook vereisen de landelijke robuustheidseisen een minimale weerstandsratio van 0,8. Dit betekent dat de ruimte om financiële risico's op te vangen begrensd is en dat het belang van een stabiele uitvoering, realistische begroting en tijdige bijsturing wordt vergroot.

De ODU is een gemeenschappelijke regeling waarin de deelnemende gemeenten en de provincie gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de financiële continuïteit van de organisatie. Dit betekent dat, indien het weerstandsvermogen ontoereikend is om tegenvallers op te vangen, deelnemers gehouden zijn om tekorten aan te vullen conform de geldende afspraken.

Het beschikken over een toereikend weerstandsvermogen is daarbij geen doel op zich, maar een randvoorwaarde om als organisatie verantwoord en kostenbewust te kunnen opereren, zeker in een fase waarin de ODU zich nog verder ontwikkelt en tegelijkertijd prestaties moet leveren.

10. Aandachtspunten voor het nieuwe bestuur

Zorg voor consistente rolinvulling en gezamenlijke koers

De ODU is per 1 januari 2026 gestart als nieuwe organisatie na samenvoeging van twee omgevingsdiensten. Dat brengt uitdagingen met zich mee. De fase waarin de ODU zich bevindt, vraagt om een zorgvuldige en consistente rolinvulling door het bestuur. De eerste jaren vragen om bestuurlijke aandacht voor zowel het borgen van continuïteit in de uitvoering als het gecontroleerd door ontwikkelen van organisatie, werkwijzen en samenwerking (governance). Onderstaand lichten wij een aantal aandachtspunten uit.

Bewust sturen op balans tussen productie en ontwikkeling

In de eerste plaats is er de balans tussen productie en ontwikkeling. De organisatie moet prestaties leveren, maar tegelijkertijd ook verder worden opgebouwd en versterkt. Ook worden er landelijke eisen gesteld aan de ODU. Deze opgaven kunnen elkaar onder druk zetten en vragen om bewuste keuzes in prioriteit en tempo. De mate waarin deze balans wordt gevonden, is in belangrijke mate bepalend voor het functioneren van de ODU als geheel en vraagt om consistentie en gezamenlijkheid in bestuurlijke keuzes.

Afwegen tussen uniformiteit en maatwerk

Daarnaast speelt de spanning tussen uniformiteit en maatwerk. Uniformiteit in producten, werkprocessen en opdrachtverlening draagt bij aan kwaliteit, efficiëntie en beheersbaarheid, terwijl deelnemers tegelijkertijd verschillende wensen en prioriteiten hebben. Het vinden van een werkbare balans hierin is essentieel voor het functioneren van de ODU.

Realistische verwachtingen hanteren

Ook is het van belang om realistische verwachtingen te hanteren. De opstartfase van de organisatie brengt tijdelijke inefficiënties, hogere werkdruk en risico's met zich mee. Dit is inherent aan de fase waarin de ODU zich bevindt en vraagt om begrip en consistentie in de aansturing.

Sturing op hoofdlijnen en duidelijke kaderstelling

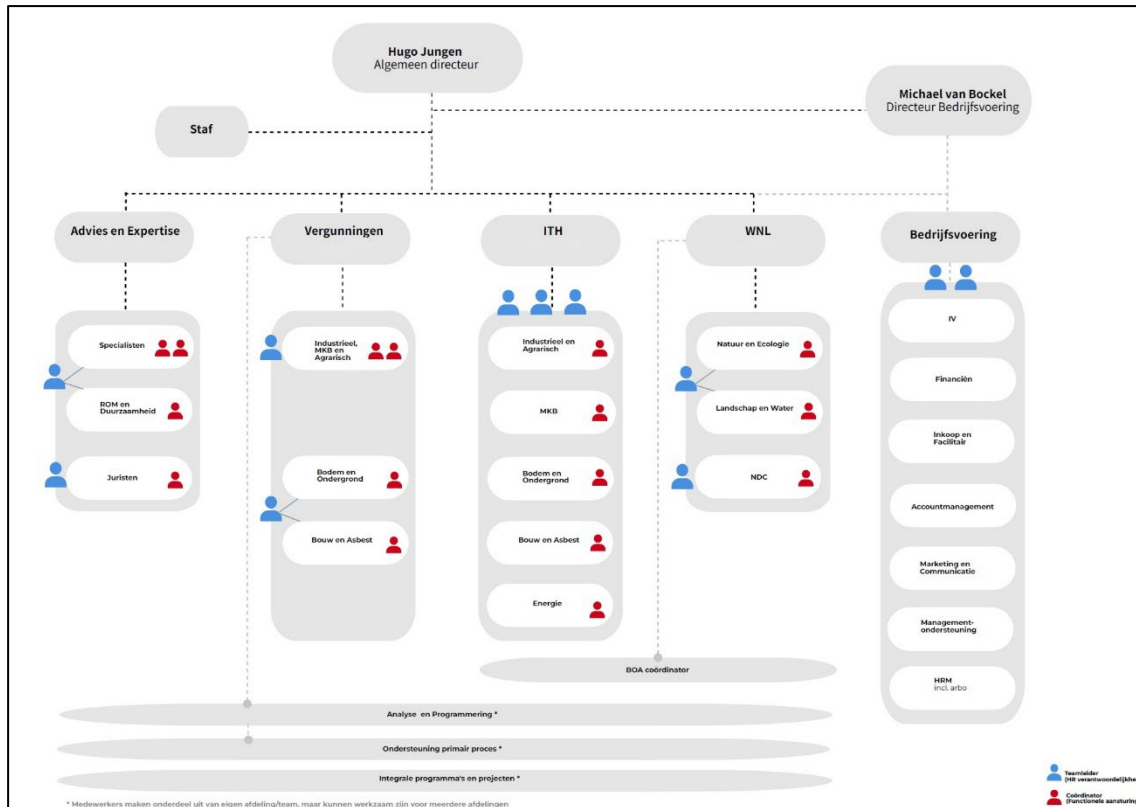
De omvang en aard van de organisatie maken sturing op hoofdlijnen en duidelijke kaderstelling van belang, waarbij samenwerking en vertrouwen tussen deelnemers en organisatie een belangrijke basis vormen.

Maatschappelijke opgaven

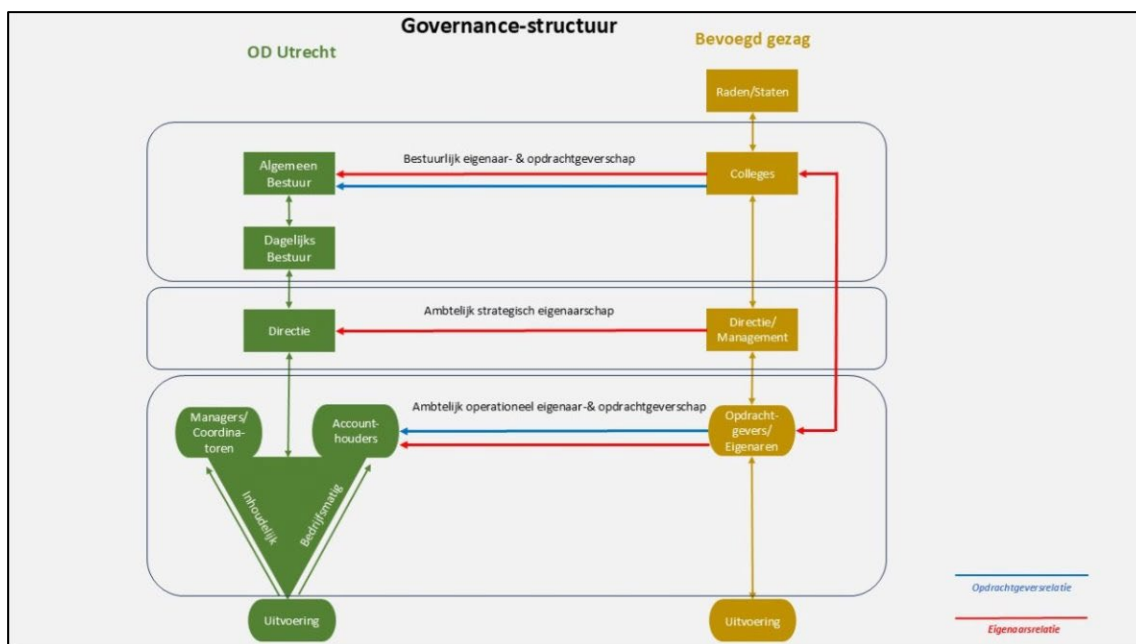
Landelijk en lokaal zijn de verwachtingen voor de maatschappelijke opgaven op het gebied van de fysieke leefomgeving (zie hoofdstuk 4) hoog. Tegelijkertijd zijn de financiële middelen beperkt. In de opdrachtverlening maken de deelnemers zelf keuzes in prioriteit. De ODU maakt vervolgens als opdrachtnemer bewuste keuzes in prioriteit en tempo. Het is nodig bestuurlijk aandacht te besteden aan de dilemma's die hierbij kunnen ontstaan. Niet alleen door sturing als algemeen bestuur met inachtneming van bovenstaande aandachtspunten, maar ook in duidelijke communicatie en sturing bij de deelnemers zelf.

Bijlage 1

Organogram ODU



Governance structuur ODU





Bezoekadres:

Archimedeslaan 6
3584 BA Utrecht



Postadres:

Postbus 85242
3508 AE Utrecht



Contact

(030) 702 3200
info@odu.nl
www.odu.nl