

OD	Vraag	Criterium	Specifieke vragen lenW aan de OD	Maatregel in plan	Duiding TG	Bron	Staat in PvA	Haalbaar voor 1-4-2026?
ODWH		1 Tijdsplanning per kwartaal aanwezig	een uitgebreide tijdsplanning per kwartaal waarin bovengenoemde acties duidelijk omschreven terugkomen. Hierbij wordt inzichtelijk gemaakt welke tussen- en eindproducten worden voorzien van de acties die de komende twee jaar ontplooid worden om robuust te worden.		ODWH heeft geen kwartaalplanning opgenomen maar we schatten in dat dit ook niet nodig is.			
ODWH		8 Er wordt voldaan aan de (vigerende) kwaliteits-criteria basis- en plus-taken		<p>Situatie: Op een aantal onderwerpen voldoet de dienst niet zelfstandig aan de kwaliteitscriteria. Volgens de normen is het geen eis dat alles door de dienst zelf wordt gedaan. Door de samenwerking tussen de Zuid-Hollandse omgevingsdiensten kan toch voldaan worden aan de kwaliteitscriteria. Als voorbeeld: binnen de dienst kunnen niet genoeg vliegreun gemaakt worden op het gebied van veiligheidstaken en luchttaken. Door het tekort aan uren en menskracht voeren de Zuid-Hollandse omgevingsdiensten werkzaamheden uit voor elkaar. Hierdoor voldoen de diensten gezamenlijk wel aan de kwaliteitscriteria. Meer recente samenwerkingen met alle omgevingsdiensten (bijvoorbeeld op het gebied van BOA's en geluid) versterken de kwaliteit en worden daarnaast als zeer positief ervaren.</p> <p>Acties: De dienst streeft ernaar om een toekomstgerichte organisatie te blijven en investeert in Kennisontwikkeling en een vitaal personeelsbestand waarvan de kwaliteitscriteria een zeer belangrijk onderdeel uitmaken.</p> <p>Plan: In het door de dienst gestarte programma 'HR in control' is een project Kwaliteitscriteria opgenomen. Doel van dit project is tweeledig: invoeren van een systematiek voor het blijvend voldoen aan kwaliteitscriteria, wat sinds de landelijke oprichting van omgevingsdiensten een vereiste voor medewerkers van omgevingsdiensten is; maken van een scan van alle medewerkers, resulterend in een opleidingsplan voor de medewerkers om blijvend aan de kwaliteitscriteria te voldoen.</p>	ODWH geeft aan dat er een speciaal programma 'HR in control' is opgesteld van waaruit het project Kwaliteitscriteria wordt gestart; gericht op het invoeren van een systematiek voor het blijvend voldoen aan de kwaliteitscriteria. Het gaat om een maatregel die de ODWH in eigen beheer kan uitvoeren waardoor het logisch lijkt dat de ODWH aan deze KPI kan gaan voldoen. Echter, in het PvA is nog beperkt uitgewerkt wat er exact moet gebeuren, welk tijdspad er hiervoor gevolgd gaat worden, evenals de benodigde capaciteit om dit programma en project te bemensen. Dit verdient nadere concretisering, inclusief kwartaalplanning. Daarmee kunnen we de haalbaarheid nu op maximaal oranje toetsen.	PvA (blz. 10, 11)		
ODWH		9 Komt er een innovatie-agenda?		<p>Situatie: De dienst heeft nog geen op zichzelf staande innovatieagenda. Op dit moment herijkt de dienst de lange-termijn-strategie. Daaraan zal een meerjarig uitvoeringsprogramma gekoppeld worden (ontwikkelingskalender). In dit programma komen diverse bestuurlijke relevante onderwerpen aan de orde, ook onderwerpen die voor de toekomstige ontwikkeling van de dienst van belang zijn. Binnen de ontwikkelingskalender worden deze onderwerpen aangemerkt als innovatie. Samen vormen deze onderwerpen de start van de innovatiekalender. Deze kalender wordt jaarlijks met brainstormsessies vernieuwd en aangevuld.</p> <p>Actie: Het opstellen van een innovatiekalender, bestaande uit deels onderwerpen van de dienst, en deels onderwerpen die in gezamenlijkheid met de andere Zuid-Hollandse diensten worden onderkend en aangepakt.</p> <p>Plan: Het opstellen van een innovatiekalender, bestaande uit deels onderwerpen van de dienst, en deels onderwerpen die in gezamenlijkheid met de andere Zuid-Hollandse diensten worden onderkend en aangepakt.</p>	ODWH herijkt op dit moment de langetermijn-strategie, waarin innovatie een plek krijgt. De ontwikkelingskalender wordt gekoppeld aan innovatie waarmee jaarlijks een innovatieagenda wordt aangepast. Het is aannemelijk dat de ODWH een systematiek op gang brengt waarin een innovatieagenda wordt opgesteld en geactualiseerd. Het is alleen niet duidelijk wanneer de eerste innovatiekalender kan worden verwacht. Daarmee kunnen we de haalbaarheid nu op maximaal oranje toetsen.	PvA (blz. 11, 12)		
ODWH		10 Innovatiebudget > 1% begroting?		In de begrotingspost 'Randvoorwaardelijke taken' is een post 'Beleidsadvies' opgenomen van 1,33% van de begroting. Die post is beschikbaar voor het uitvoeren van de strategische agenda en de op te stellen innovatieagenda.	ODWH geeft aan dat minimaal 1% van de begroting nu al is gereserveerd voor de op te stellen innovatieagenda (zie beantwoording vraag 'Komt er een innovatie-agenda?').	PvA (blz. 11, 12)		1
ODWH		14 Fusie-perspectief	Ik verzoek u, in navolging van de brief van 16 november, en in navolging van het feit dat u niet aan alle robuustheidscriteria voldoet, om in uw plan van aanpak dit mee te nemen. Dit is zeker ook relevant voor de andere omgevingsdiensten aangezien zij op meer onderdelen niet kunnen voldoen aan de randvoorwaarden en kpi's.	De dienst is van mening te voldoen aan de kpi's 1 en 6 over de omzetnormen en regionale congruentie. Een fusie is daarom nu niet een logische vervolgstap. Maar een landelijke, of landsdelige, visie op de gewenste werkgebieden van omgevingsdiensten zou de dienst behulpzaam kunnen zijn in een veranderingsproces. Alhoewel de dienst vooralsnog niet de intentie heeft te fuseren, staat zij zeker niet afwijzend tegenover initiatieven die kunnen bijdragen aan verbeteringen binnen de doelstellingen zoals die door Van Aartsen zijn beschreven, zoals samenwerking op onderdelen met een andere dienst. Een fusie op termijn die een logisch gevolg zou zijn van een dergelijke (succesvolle) samenwerking zou de voorkeur van de dienst hebben boven een op basis van cijfers opgelegde fusie.	De ODWH geeft - in lijn met de zelftoets - aan dat van een fusie voorlopig sprake zal zijn. Daarentegen wordt ingezet op verdere versterking van de samenwerking met de andere Zuid-Hollandse diensten. De dienst staat niet onwelwillend tegenover het gesprek over fuseren mits dit aansluit bij inhoudelijke doelen en niet op basis van omzetcriteria.	PvA (blz. 18)		
ODWH		15 Intensieve samenwerking met andere OD's?	U geeft reeds aan om in het plan van aanpak aandacht te besteden aan vraag 15. Ik verzoek u, in navolging van mijn brief van 16 november, en in navolging van het feit dat u niet aan alle robuustheidscriteria voldoet, om ook het antwoord op vraag 16 en 17 mee te nemen in uw plan van aanpak.	Daarnaast wordt provinciebreed het gesprek gevoerd over 'congruentie en samenhang werkgebied' in het kader van de doorontwikkeling van de Zuid-Hollandse omgevingsdiensten. De diensten zijn in 2021 gestart met intensivering van de samenwerking met als doel dat de omgevingsdiensten ook in de toekomst voldoende robuust zouden zijn voor de uitdagingen en opgaven die dan spelen. Dit heeft de afgelopen jaren geleid tot mooie samenwerkingen op projectbasis, gezamenlijk optrekken op de arbeidsmarkt en vergroting van de kennisdeling. Ook is gezamenlijk opgetrokken in het Interbestuurlijk programma VTH-stelsel (IBP) en de daaraan gekoppelde SPUK projecten.	ODWH werkt intensief samen met de vijf Zuid-Hollandse diensten	PvA (blz. 15)		1
ODWH		16 Opleidingsprogramma		<p>Situatie: In 2023 is een nieuw project gestart binnen het programma 'HR in control': het opzetten van een vernieuwd opleidingsprogramma en het herordenen van alle opleidingen en trainingen. Daarnaast worden nieuwe mensen aangenomen en geschoold, om als dienst aan de kwaliteitscriteria te kunnen (blijven) voldoen. Omdat de dienst ook veel jonge mensen aanneemt - trainees, maar ook stagiairs - investeert de dienst relatief veel in inwerken en 'training on the job'. Dergelijke inspanningen heeft de dienst eerder niet gekwalificeerd als 'opleiden' en deze zaten ook niet in het genoemde percentage. Dat gaat de dienst nu anders inrichten.</p> <p>Actie: Het opleidingsplan herzien.</p> <p>Plan: Op dit moment werkt de dienst aan het project 'kwaliteitscriteria'. Het aanpakken van het opleidingsprogramma maakt onderdeel uit van dit project in een later stadium.</p>	ODWH geeft aan dat er een speciaal programma 'HR in control' is opgesteld van waaruit ook het opleidingsprogramma herzien gaat worden. Het gaat om een maatregel die de ODWH in eigen beheer kan uitvoeren waardoor het logisch lijkt dat de ODWH aan deze KPI kan gaan voldoen. Echter, in het PvA is nog beperkt uitgewerkt wat er exact moet gebeuren, welk tijdspad er hiervoor gevolgd gaat worden, evenals de benodigde capaciteit om dit uit te werken. Ook ontbreekt een kwartaalplanning waardoor het op dit moment nog niet duidelijk is wanneer het opleidingsprogramma herzien is. Daarmee kunnen we de haalbaarheid nu op maximaal oranje toetsen.	PvA (blz. 13, 14)		
ODWH		17 Opleidingsbudget > 3% loonsom		<p>Situatie: Binnen ODWH bedraagt het opleidingsbudget momenteel 1,8% van de loonsom. Dit wordt aangepast.</p> <p>Actie: Het opleidingsbudget herzien.</p> <p>Plan: Vanaf 2024 het opleidingsbudget verhogen van 1,8% van de loonsom tot 3% van de loonsom. Dit zal in grote mate een herordening van budgetten zijn, ofwel een wijziging binnen de Begroting 2024. In de Begroting 2025 wordt eveneens een opleidingsbudget van 3% voorgesteld.</p>	De ODWH geeft aan nu al rekening te houden met het herordenen van middelen binnen de bestaande begroting waarmee 3% van de loonsom gereserveerd is voor opleidingsbudget. Dit zal voor de begroting in 2025 (2024-Q4) herhaald worden.	PvA (blz. 13, 14)		1