



**Omgevingsdienst  
West-Holland**

# Kadernota 2022

18 december 2020  
Def. Concept (*versie 0.4*)





## INHOUDSOPGAVE

<b>1</b>	<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Ontwikkelingen</b>	<b>4</b>
2.1	Terugblik	4
2.2	2021: tussenjaar	4
2.3	2022: alles anders?	5
<b>3</b>	<b>Beleidsinhoudelijke kaders 2020</b>	<b>6</b>
3.1	Actuele inhoudelijke thema's	6
3.2	Investeren in een digitaal topografisch systeem	7
3.3	Portefeuille en bedrijfsvoering verder op orde	7
<b>4</b>	<b>Financiële kaders 2022</b>	<b>9</b>
4.1	Indexering	9
4.2	Tarief 2022	10
<b>5</b>	<b>Proces en planning</b>	<b>11</b>
<b>6</b>	<b>Ondertekening</b>	<b>12</b>



## 1 VOORWOORD

Na jaren van stevig sturen op de bedrijfsvoering en verbeteren van de financiële situatie van de dienst, is het tijd om de koers van de dienst bij te stellen. Investeren in kwaliteit, van producten, van sturing, van mensen en van systemen, is noodzakelijk om er voor te zorgen dat de dienst goede producten blijft leveren en een betrouwbare dienstverlener en samenwerkingspartner is en blijft.

In tijden waarin het economisch tij voor de deelnemers niet bepaald rooskleurig is, kan een boodschap dat de dienst moet investeren nogal ontactisch overkomen. Ik ben mij daarvan bewust, maar durf deze koerswijziging toch aan u voor te leggen, omdat wij daarvoor mogelijkheden zien binnen de kaders en randvoorwaarden die u ons heeft meegegeven.

Of de reorganisatie van 2017 en het Programma ODWH 17-20 (P1720) precies heeft opgeleverd wat aan taakstelling was opgelegd gaan wij nog nader onderzoeken. Feit is dat het tij is gekeerd: dat een trend van steeds verliesgevender worden is gekeerd naar financieel gezonder worden. Dat maakt dat wij verwachten dat wij noodzakelijke investeringen kunnen doen zonder verzoek om extra middelen, want als dat nodig zou zijn dan doen we het niet. Daarnaast blijven we streven naar verdere verbetering van de bedrijfsvoering, omdat we daar mogelijkheden voor zien.

2022 wordt een bijzonder jaar, om allerlei redenen: de overgang naar de nieuwe Strategie die we nog met elkaar gaan bedenken, de invoering van de Omgevingswet, het post-Corona tijdperk, een nieuw regeringsbeleid met wellicht kortingen voor gemeenten, gemeenteraadsverkiezingen met een (deels) nieuw bestuur voor de Omgevingsdienst. Het is lastig om de kaders voor zo'n jaar goed aan te geven, maar ik hoop dat we met deze nota er toch in geslaagd zijn om een perspectief te schetsen.

Marlies Krul-Seen  
Directeur Omgevingsdienst West-Holland



## 2 ONTWIKKELINGEN

### 2.1 TERUGBLIK

Vooruitkijkend naar 2022 is het wellicht goed om juist te beginnen met een terugblik, om ontwikkelingen in perspectief te plaatsen. In 2017 heeft de dienst, genoodzaakt door de omstandigheden, een ingrijpende reorganisatie doorgevoerd, met een stevige taakstelling die is vastgelegd in het Programma ODWH 17-20 (beter bekend als P1720). In P1720 waren bezuigingstaakstellingen op vier onderwerpen opgenomen: personeel, overhead, ICT en huisvesting. De taakstelling op het personeel is direct gerealiseerd door afscheid te nemen van een aantal medewerkers. Alleen de resterende kosten van WW-uitkeringen zijn in 2020 (en worden in 2021) nog in de exploitatie opgelost. Ook de taakstelling op de overhead is direct gerealiseerd door in te krimpen en vacatures te bevriezen. Ook de taakstelling op de ICT is direct ingezet door een aanbesteding te houden en een contract met een andere dienstverlener aan te gaan. Dit contract komt komend jaar weer onder de loep met nieuwe aanbesteding. Vanaf 2022 is de taakstelling op de huisvesting gerealiseerd doordat de tijdelijke dubbele huurlasten dan geëindigd zijn.

Ter definitieve afronding van P1720 zal de dienst in 2021 een evaluatie uitvoeren op basis van vraag “(Hoe) is de taakstelling van structureel € 1 mln. gehaald?”. Immers in de afgelopen vier jaar is de dienst ook weer in omvang toegenomen en hoe verhoudt de nieuwe situatie zich dan met die van 2017.

Vanaf 2018 is verder een aantal wijzigingen in de bedrijfsvoering doorgevoerd: de Begrotingssystematiek is aangepast en in lijn gebracht met de afspraken in de werkplannen/het dienstplan; er is een nieuwe Nota P&C voor 2020-2023 opgesteld; er is een nieuwe systematiek voor het bepalen van de formatie op basis van het dienstplan ingevoerd en toegepast en de productiviteitsnorm is naar beneden bijgesteld van een te hoog naar een redelijker niveau.

Eind 2019 is besloten tot een organisatieontwikkeling die beoogt om de deelnemers beter te kunnen bedienen, de sturing van de dienst resultaatgerichter te maken en het voor de medewerkers mogelijk te maken om meer verantwoordelijkheid te nemen. De organisatie heeft een matrixvorm gekregen waarin meer samenwerken noodzakelijk is. De verandering is ingrijpend, maar begint de eerste vruchten af te werpen.

En ondertussen ging ‘het gewone werk’ gewoon door...

### 2.2 2021: TUSSENJAAR

2021 wordt een jaar van afronden en voorbereiden. De Strategienota die in 2018 startte kent 2021 als laatste jaar en de nieuwe strategie voor 2022 tot en met 2025 wordt voorbereid. De laatste voorbereidingen voor het van kracht worden van de Omgevingswet worden getroffen. De ontwikkelingen bij Duurzaamheid kennen meer focus, met name op energiebesparing.

Ten aanzien van de bedrijfsvoering is van belang dat de reserve weer op peil wordt gebracht en in evenwicht komt met de risico's die de dienst loopt. Die risico's zijn overigens in de afgelopen jaren in grote mate opgelost; wel is door de Coronacrisis minder verloop opgenomen en is het verloopstuwmeer enigszins toegenomen.





De dienst wil het sturen op de inhuur verder verbeteren: alleen inhuren als het nodig of wenselijk is en beperken als het kan. Daarvoor is nodig dat de productiviteit op het juiste niveau komt en dat norm en de prestaties met elkaar in evenwicht zijn.

In 2021 is de verhuizing achter de rug en wordt de (financiële) optimalisatie van de huisvesting afgerond. Naar het zich laat aanzien is er enig positief effect van onderverhuur van de Schipholweg te verwachten. Omdat de Coronacrisis nog niet voorbij is, zal de dienst ook in 2021 nog veel thuis werken. Het “nieuwe” Nieuwe Werken moeten we nog ervaren, maar de verwachting is dat er ook na Corona thuis gewerkt blijft worden, in combinatie met werken op kantoor. Op deze nieuwe situatie probeert de dienst zoveel mogelijk te anticiperen, bijvoorbeeld met de investeringen in bedrijfsmiddelen.

Waar in 2020 ‘het gewone werk’ gewoon door ging, wil de dienst in 2021 meer aandacht besteden aan Kwaliteit. Naast het ontwikkelen van de nieuwe Strategie zal de dienst een nieuwe Nota VTH opstellen, die past bij de nieuwe wet- en regelgeving. Doordat de inbedding van de kritische prestatie-indicatoren (KPI’s) en het klant-tevredenheids-onderzoek (KTO) in het nieuwe zaakstelsel niet feilloos is verlopen zal dit opnieuw worden opgepakt, met het oogmerk om rapportages op te leveren die echt iets aangeven over het functioneren van de dienst. Daarnaast zal de dienst, in lijn met de Omgevingswet, het instrumentarium om informatie beschikbaar te hebben en te stellen toekomstbestendig moeten maken. Op personeelsgebied wordt een nieuw Strategisch Personeelsplan uitgewerkt. Vooruitlopend daarop wordt een nieuwe personeelsgesprekkencyclus ingevoerd en vindt een herijking van de Kwaliteitscriteria plaats.

### 2.3 2022: ALLES ANDERS?

Het jaar 2022 kenmerkt zich voor de dienst door een aanzienlijk aantal veranderingen die zich (zeer waarschijnlijk) gaan voltrekken:

- Coronacrisis voorbij
- Omgevingswet in werking
- Jaar na landelijke verkiezingen: nieuw rijksbeleid met gevolgen (kortingen?) voor gemeenten
- Gemeenteraadsverkiezingen
- (Gedeeltelijk) nieuw bestuur ODWH
- Nieuwe Strategie van start.

Om zo’n bijzonder jaar goed te kunnen laten verlopen, zal de dienst al in 2021 proberen zich hierop goed voor te bereiden. Mogelijk zal dit leiden tot voorstellen aan het dagelijks- en/of algemeen bestuur, over:

- het omgaan met basistaken en plustaken, om de discussie met de deelnemers over de inbreng en uitvoering van taken te faciliteren
- kwaliteitsverbetering, op het gebied van sturing, inhoudelijke onderwerpen en investeren in medewerkers
- het investeren in toekomstbestendige informatievoorziening, zoals een digitaal topografisch kennisstelsel
- het verder optimaliseren van de bedrijfsvoering, onder andere door het uitvoeren van ontwikkelpunten uit de Nota Planning en Control, zoals het onderzoeken van verschillende vormen van tariefdifferentiatie en het optimaliseren van de norm voor productiviteit.



## 3 BELEIDSINHOUDELIJKE KADERS 2022

### 3.1 ACTUELE INHOUDELIJKE THEMA'S

Vergunningverlening, toezicht en handhaving (VTH) staan het komende jaar volop in de belangstelling. Niet alleen omdat de dienst een nieuwe Nota VTH opstelt die rekening houdt met de veranderingen die onder de Omgevingswet aan de orde zijn, ook zal op landelijk niveau de commissie Van Aartsen een advies uitbrengen over de inhoud en het stelsel van VTH en laat de provincie een verkenning uitvoeren naar de samenwerking binnen Zuid-Holland en de kwaliteit van de uitvoering van de VTH-taken.

In het algemeen leveren de werkvelden Milieu en Bodem met enige regelmaat onderwerpen op die zich mogen verheugen in de warme belangstelling van onderzoeksjournalisten. Dat levert vaak, hoe lastig het soms ook is, interessante landelijke projecten op, maar ook alertheid om vanuit de samenleving naar het eigen werkveld te blijven kijken.

Op het gebied van Bouwen is de schaarste aan deskundige medewerkers goed voelbaar, voor ons en voor de deelnemers. Dat en het zoeken naar efficiency en schaalvergroting maakt dat we met verschillende deelnemers in gesprek zijn over nauwere samenwerking of inbreng van -een deel van de- taken. Het medewerkersprobleem kennen we als dienst uiteraard ook: we proberen dat op te lossen door een klasje van nieuwe medewerkers te maken en schoolverlaters met hulp van een extern bureau op het niveau van inzetbare deskundigheid te brengen.

Voor de Omgevingswet gaan we er nog steeds van uit dat 2022 het eerste praktijkjaar zal zijn. We blijven ons voorbereiden en ontwikkelen om de overgang goed te kunnen maken, maar realiseren ons dat er ook na de start een groeitraject zal zijn, in het ontwikkelen van kunde en van vaardigheden. Naast blijvende aandacht voor een goede voorbereiding en warme overdracht van de bodemtaken van de provincie naar de gemeenten, zal ook de ontwikkeling van- en het aansluiten op het DSO, het digitale stelsel van de Omgevingswet, nog de nodige aandacht vragen.

Voor Duurzaamheid en de rollen en taken voor de dienst daarbij zal de nieuw vast te stellen Strategie voor 2022-2025 naar het zich laat aanzien zeer bepalend zijn. De verwachting is dat het thema Duurzaamheid na de Coronacrisis nog meer aandacht zal krijgen en voor de dienst is de uitdaging om te zoeken naar een stevige rol bij thema's waar ervaring, deskundigheid en toegevoegde waarde geleverd kan worden. Uiteraard is dat bij energiebesparing, vanuit de basistaken op dat gebied en de bijzondere rol bij de RES in de praktijk. Maar ook op andere thema's kan de dienst bijdragen, zoals uit de volgende alinea blijkt. De kunst zal zijn om voldoende focus aan te brengen om de maximale bijdrage te kunnen leveren.

In antwoord op een verzoek daartoe heeft de dienst voor ODNL, de koepel van de Omgevingsdiensten, zijn specifieke kennis- en deskundigheidsgebieden in beeld gebracht. Het lijstje was langer dan gevraagd en bestond uit:



- Deskundigheid over Schiphol en de geluidsbelasting van luchtverkeer
- Kennis op het gebied van bio-science (GGO-bedrijven), zowel vergunningverlening als toezicht en handhaving
- Ervaringen met ESA/Estec en de bijzondere aspecten van een ruimtevaartbedrijf
- Deskundigheid op het specifieke gebied van afvalbranden
- Kennis van toezicht en handhaving onder de Omgevingswet, uitgewerkt in praktijk casussen die landelijk worden gebruikt voor trainingsdoeleinden
- De bijzondere rol van de dienst de regionale energiestrategie (RES) als trekker van de lijn energiebesparing
- Deskundigheid op het gebied van milieu-effectrapportages (MER) voor de RES, door het organiseren en trekken van een landelijke pilot op dat gebied
- Ervaring met het opzetten en uitvoeren van subsidieregelingen op het gebied van energie en duurzaamheid
- Ervaring met het uitvoeren saneringsprojecten voor woningen op het gebied van wegverkeerslawaai
- Kennis en ervaring van Bijenlandschappen en het leiden van projecten daartoe.

Het lijstje geeft een mooi beeld van de diversiteit aan aandachtsgebieden die onze regio vraagt en die de dienst kan bieden. De dienst zal zich inspannen om, door het slim inzetten van collega's in opdrachten en met beperkte middelen, deze kennisrijkdom op peil te houden.

### 3.2 INVESTEREN IN EEN DIGITAAL TOPOGRAFISCH SYSTEEM

Het is de reeds lang gekoesterde wens van- en wellicht inmiddels wel een bestaansvoorwaarde voor de dienst om alle informatie, producten, rapporten en adviezen van de dienst te ontsluiten met een digitale kennisbank die door middel van topografie wordt ontsloten en die gekoppeld is met systemen en informatie van ketenpartners. Op dit moment heeft de dienst dit al voor delen van het werkgebied geregeld. Dat maakt het bijvoorbeeld mogelijk om risicogericht toezicht te houden, omdat slimme combinaties van informatiesystemen en -reeksen goede indicaties geven van branches en gebieden waar nieuwe ondernemingen zijn of regels overtreden worden. Maar het goed en adequaat gaan werken in het DSO, het digitale systeem van de Omgevingswet, noodzaakt tot verdere ontwikkeling en bepaalt mede de urgentie.

Het voornemen is om te starten met initiatiefplan en een marktverkenning in 2021, en de uitvoering te starten in 2022. Financiering uit eigen middelen van de dienst is hierbij het uitgangspunt.

### 3.3 PORTEFEUILLE EN BEDRIJFSVOERING VERDER OP ORDE

Waar zijn we van en waarvan niet? Regelmatig stellen de deelnemers de vraag welke taken ze wettelijk verplicht zijn bij de dienst in te brengen (basistaken) en voor welke taken ze de keuze hebben (plustaken): of om die al dan niet door de dienst te laten uitvoeren of om die om budgettaire redenen al dan niet tijdelijk te schrappen. De dienst wil deze keuzes zo goed mogelijk faciliteren en maatwerk leveren waar dat kan: waar zit de winst voor de deelnemers, hoe kunnen we daar flexibel op inspelen en voorkomen dat vragen niet opgepakt kunnen worden. Dat betekent ook dat de grenzen tussen programma's zo nodig verlegd worden om het juiste werkpakket uit te voeren. Met de werkplannen voor 2021 is met deze manier van werken een begin gemaakt.



Voor 2022 staat een verdere ontwikkeling van het werken met kengetallen op de rol. Daarnaast is enige ruimte nodig voor het goed kunnen inspelen op nieuwe vragen; hiervoor zullen we binnen de randvoorwaardelijke taken zoeken naar mogelijkheden. Het onderwerp tariefdifferentiatie komt zo nu en dan en op verschillende manieren aan de orde bij het bestuur. De dienst zal daartoe een voorstel met verschillende mogelijkheden en de consequenties daarvan voorbereiden.

De genoemde onderwerpen kunnen, stuk voor stuk, tot verschuivingen tussen deelnemers in hun financiële bijdrage leiden. De dienst zal passende voorstellen doen om dat neveneffect inzichtelijk te maken en oplossingen aan te reiken.

Een ander punt van aandacht blijft de inhuur. Inmiddels ziet de dienst kans om de inzet van ingehuurde medewerkers doeltreffender te maken en daarmee het verschil in kosten tussen vaste medewerkers en ingehuurde medewerkers te beperken.

Inhuur vindt plaats om verschillende redenen:

- de dienst wenst een deel van de formatie als flexibele schil in te zetten op het niet-structurele werk
- als gevolg van de arbeidsmarkt, of om andere redenen (nog) niet ingevulde vacatures, worden tijdelijk ingevuld
- meerwerk als gevolg van extra opdrachten van deelnemers kan niet altijd met de beschikbare bemensing ingevuld worden
- vervanging als gevolg van uitval door langdurige ziekte kan noodzakelijk zijn.

Soms vindt ook inhuur plaats wegens capaciteitsgebrek waarvan de oorzaak niet helemaal helder is. Mogelijk is dat het gevolg van een productiviteitsnorm die de dienst hanteert en die nog steeds als te hoog wordt ervaren. Onderzocht wordt of een beperkte en wellicht tijdelijke verlaging van de norm, in combinatie met meer inzicht in de effecten van tijdschrijven en betere instructies, tot het gewenste resultaat van beperking van de inhuur kan leiden.





## 4 FINANCIËLE KADERS 2022

### 4.1 INDEXERING

In de nota Planning en Control 2020-2023 is vastgelegd dat het uurtarief en de materiële budgetten van de deelnemers jaarlijks worden geïndexeerd, op basis van de richtlijn van de commissie Financiële Kaderstelling Gemeenschappelijke Regelingen Hollands Midden (FKGRHM), tenzij het algemeen bestuur vanuit een oogpunt van ordentelijk begroten anders besluit.

Met de richtlijn van de commissie FKGRHM beschikken de gemeenten in de regio Hollands-Midden sinds 2010 over een gedragen instrument om met alle gemeenschappelijke regelingen waarin zij deelnemen, uniforme afspraken te maken over indexering en algemene taakstelling voor de op te stellen begrotingen.

De Provincie Zuid-Holland neemt niet deel in de bovengenoemde commissie en is niet gebonden aan deze kaderstelling. De Provincie heeft in haar kaderbrief de financiële kaders aangegeven voor de gemeenschappelijke regelingen waarin zij deelneemt. Het financiële kader van de provincie is dit jaar ruimer dan de kaderstelling die is bepaald in de commissie FKGRHM. Hierdoor zal er dit jaar - naar verwachting - geen conflicten ontstaan bij het bepalen van de indexering, mits wordt voldaan aan de voorwaarde van de provincie dat bij een lagere indexatie kan worden gegarandeerd dat dit geen verlies van kwaliteit met zich mee brengt.

#### Samenvatting financiële kaders 2022

1. De toegestane prijsindexatie voor 2022 bedraagt **1,40%** voor beloning werknemers en **1,10%** voor materiële kosten.

Voorstel is het uurtarief van de deelnemers te indexeren op basis van een gewogen gemiddelde van 75% van de indexering van de personeelskosten en 25% van de indexering van de materiële component. Dit geeft het volgende indexpercentage voor 2022.

Tabel 1 – Berekening Indexering 2022

Onderdeel	Indexatiepercentage	Naar rato	Gewogen gemiddelde
Loon	1,40%	75%	1,05%
Materieel	1,10%	25%	0,28%
<b>Indexering 2022</b>			<b>1,33%</b>



## 4.2 TARIEF 2022

### *Uurtarief deelnemers*

Volgens, in overeenstemming met de aangegeven indexering bedraagt het uurtarief voor 2022 € 94,25 voor alle deelnemers. Dit is als volgt opgebouwd:

*Tabel 2 – Berekening uurtarief 2022*

Tarief 2021	€ 93,02
Indexering 1,33%	€ 1,23
<b>Tarief 2022</b>	<b>€ 94,25</b>

*Tabel 3 - Ontwikkeling uurtarief deelnemers*

Begroting	2020	2021	2022
Uurtarief	€ 90,00	€ 93,02	€ 94,25

### *Overige tarieven*

De Omgevingsdienst verstrekt bodeminformatie via het Bodem Informatiepunt (Bip). Vooral makelaars vragen bodeminformatie op. Hiervoor betalen zij een vergoeding per aanvraag.

*Tabel 4 – Berekening tarief per aanvraag 2022*

Tarief 2021	€ 42,15
Indexering 1,33%	€ 0,56
<b>Tarief 2022</b>	<b>€ 42,71</b>

*Tabel 5 – Ontwikkeling tarief per aanvraag via Bip*

BIP	2020	2021	2022
Tarief per aanvraag	€ 40,75	€ 42,15	€ 42,71



## 5 PROCES EN PLANNING

Het concept voor deze Kadernota is besproken in de vergadering van het dagelijks bestuur van 7 december 2020 en na een schriftelijke ronde vastgesteld. De vastgestelde nota is voor het Kerstreces toegezonden aan de leden van het algemeen bestuur, ter definitieve goedkeuring in de vergadering van 8 februari 2021. In de tussentijd is het mogelijk om raden en staten te informeren over deze nota en deze desgewenst te laten toelichten door de dienst.

Na goedkeuring in het algemeen bestuur vormt de Kadernota 2022 de basis voor de Begroting 2022, die in februari-maart wordt opgesteld en in de vergadering van het dagelijks bestuur van 12 april 2021 wordt vastgesteld. Daarna wordt de begroting voor zienswijzen voorgelegd aan de raden en staten van de deelnemers. Op 12 juli 2021 neemt het algemeen bestuur een definitief besluit over de Begroting 2022.



## 6 ONDERTEKENING

Vastgesteld door het algemeen bestuur van de Omgevingsdienst West-Holland op 8 februari 2021,

De voorzitter,

De secretaris,

Y. Peters-Adrian

M.E. Krul-Seen

