

# Provincie Zuid-Holland pioniert met omgevingsdiensten

**Regionale uitvoeringsdiensten: komen ze er wel, komen ze er niet? Landelijk hopen sommigen misschien van niet, in de provincie Zuid-Holland staan twee van de vijf te vormen omgevingsdiensten in de startblokken. Honderden gemeentelijke en provinciale handhavers en toezichthouders gaan dit merken. Zo worden zij ontslagen - en direct weer in dienst genomen bij een van de omgevingsdiensten.**

Gedeputeerde Staten van Zuid-Holland besloten al in het coalitieakkoord van 2007 tot de oprichting van omgevingsdiensten waar op termijn meer dan alleen de milieuhandhaving wordt ondergebracht. Mocht landelijk de vorming van RUD's niet doorgaan, de vijf Zuid-Hollandse omgevingsdiensten lijken er hoe dan ook te komen. De provincie, milieudiensten en een aantal gemeenten hebben intentieverklaringen ondertekend over de vorming van de omgevingsdiensten.

Binnen de provincie zijn sinds jaar en dag vier regionale milieudiensten actief, waarvan DCMR milieudienst Rijnmond ongetwijfeld de bekendste is. Op 1 januari 2011 starten de voormalige milieudiensten DCMR Rijnmond en Zuid-Holland Zuid officieel als omgevingsdiensten. Als alles volgens plan verloopt, volgen uiterlijk een jaar later de Omgevingsdiensten Midden-Holland en West-Holland. De initiatieven in de regio Haaglanden is nieuw leven ingeblazen en daar start per 2012 een gloednieuwe omgevingsdienst Haaglanden.

## Grootschalige reorganisatie

De provincie Zuid-Holland is het verst met het uitvoeren van de afspraken. Annalies van Ewijk-Hoevenaars is programmamanager Realisatie Regionale Uitvoeringsdiensten bij de provincie Zuid-Holland. Zij begeleidt de totstandkoming van de omgevingsdiensten, onder andere door veelvuldig overleg met gemeenten en milieudiensten. „Voor elke regio is aan onze zijde een projectleider aangesteld, aan de zijde van de gemeenten is telkens net iets anders geregeld“, licht zij toe in haar werkkamer in het provinciekantoor. „Zo is voor de Omgevingsdienst Haaglanden een onafhankelijke procesmanager aangesteld namens de tien betrokken partijen. In deze regio gaat het om negen gemeenten, waarvan sommige klein, zoals Wassenaar, en een hele grote gemeente, Den Haag. De kleine gemeenten brengen enkele fte in, Den Haag wel tachtig medewerkers.“

Veel overleg dus. Haar voorganger liet zich al eens ontvallen dat tweederde van zijn tijd opging aan overleg met de sociale partners, zoals vakbonden en

medezeggenschapraden. De oprichting van omgevingsdiensten is in feite een grootschalige reorganisatie binnen de overheid. Driehonderd provincieambtenaren worden ‘uitgeplaatst’ naar de vijf omgevingsdiensten. Ook voor veel gemeenteamttenaren gaat dat gebeuren.

Hoe om te gaan met de gevolgen voor werknemers is opgenomen in een Sociaal Beleidskader, een gezamenlijk initiatief van de provincie en de sociale partners. Daarin is onder meer opgenomen dat de reorganisatie niet gepaard gaat met gedwongen ontslag, dat het principe ‘mens volgt functie’ gehanteerd wordt, dat medewerkers verplicht zijn een aangeboden functie te accepteren en dat bestaande salarisafspraken en andere individuele arbeidsvoorwaarden worden gerespecteerd. De afspraken uit het Sociaal Beleidskader vormen de kaders voor de sociale plannen en de organisatie- en formatieplannen van de afzonderlijke omgevingsdiensten.

De uit te plaatsen ambtenaren hebben in een belangstellingsregistratie hun voorkeur kunnen aangeven voor een van de vijf omgevingsdiensten of voor de provincie. Op het provinciekantoor blijven taken zoals kaderstellingen of opdrachtgeverschap. In het merendeel van de gevallen, circa tachtig procent is de eerste voorkeur toegewezen, in negentig procent de tweede voorkeur.



## Vakbond betrokken bij sociaal overleg

De vorming van Regionale uitvoeringsdiensten in Zuid-Holland is een reorganisatie waarbij ook de vakbonden betrokken zijn. Zo kijkt Willemien Pijnackers van CNV publiekezaak op afstand mee. „Op papier is de reorganisatie netjes geregeld. Het Sociaal Beleidskader bijvoorbeeld geeft duidelijkheid over geen gedwongen ontslag en respecteren van bestaande salarisafspraken. Voor individuele werknemers kan de reorganisatie echter minder geslaagd uit pakken. Door een langere woon-werkafstand kan bijvoorbeeld de combinatie werk-privé nadelig uitvallen. Maar ook dat men wordt aangesteld in een functie die toch niet lekker ligt.” Bovendien, zegt Pijnacker, is het een erg langlopend proces. „De werknemers weten er van maar worden uiteindelijk toch overvallen als de ontslag- en aanstellingsbrief worden bezorgd.” Omdat het in Zuid-Holland een reorganisatie betreft, wordt per omgevingsdienst een Bijzondere ondernemingsraad (BOR) gevormd, een tijdelijke medezeggenschapsraad bestaande uit afgevaardigden van alle deelnemende gemeenten en provincie. Dit tijdelijk overlegorgaan overlegt met de werkgevers. Zodra de desbetreffende omgevingsdienst draait start de opbouw van een permanente medezeggenschapsraad.

te solliciteren naar een functie in de nieuwe organisatie. Wel kunnen zij hun belangstelling uiten voor een andere functie. Een plaatsingsadviescommissie, bestaande uit het management van de omgevingsdiensten, adviseert de directeur over de functie-toewijzing.

Het verhuizen naar een andere locatie is in de Zuid-Hollandse situatie niet in alle gevallen ingrijpend. De provincie beschikte al over een aantal regionale handhavingskantoren, onder meer in Dordrecht en in Leiden. De vestigingsplaatsen van de omgevingsdiensten zijn die van de huidige milieudiensten: Leiden, Gouda, Schiedam en Dordrecht. Voor een aantal provincie-medewerkers zal de keuze niet zo moeilijk zijn geweest. De exacte locatie van de nieuw op te richten Omgevingsdienst Haaglanden is nog niet bekend.

### Ontslag en nieuwe aanstelling

Wat op het eerste gezicht wel ingrijpend overkomt, is het ontslag dat de provincie-medewerkers krijgen aangezegd. Van Ewijk: „Ontslag is nodig

omdat de omgevingsdiensten, met uitzondering van de DCMR, een andere werkgever zijn. Deze diensten krijgen de status van openbaar lichaam op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen. Zij volgen daarmee een andere CAO en regelingenset, die meer geënt is op die van de grootste partij, de gemeenten. Uit een pakketvergelijking is gebleken dat die lang niet altijd nadelig uitpakt. Bovendien hebben de medewerkers die overkomen een garantie op salaris en het salarisperspectief, zij behouden dus hun rechten.”

De ontslagbrief kan wat bot overkomen. Daarom zal in dezelfde envelop de aanstellingsbrief voor de nieuwe organisatie zijn ingesloten. Vanwege het principe ‘mens volgt functie’ hoeven de werknemers niet opnieuw

De Bijzondere Ondernemingsraad (BOR) maakt deel uit van deze commissie en volgt de procedure. Het organisatie- en formatieplan geldt bij de plaatsing als uitgangspunt. Er kan natuurlijk meer belangstelling zijn voor een functie dan er plekken zijn. Bijvoorbeeld het aantal leidinggevers dat in de nieuwe organisatie een managementfunctie nastreeft. Van Ewijk verwacht dat de medewerkers en de directeur een gezamenlijke oplossing zullen vinden. Uiteindelijk is de medewerker wel verplicht een passende aangeboden functie te aanvaarden.

#### **Nieuwe collega's**

De provincie- en gemeentebtenaren komen op een nieuwe werklocatie en gaan samenwerken met nieuwe collega's. Verschillende werkculturen moet uitgroeien tot een gezamenlijke cultuur. Voor een deel is dat een kwestie van tijd. Het proces wordt onder andere begeleid met kennis-

makingsbijeenkomsten. Zo zijn snuffelmiddagen georganiseerd waarbij provinciedewerkers meeliepen met een van de milieudiensten. Op een markt in het provinciekantoor hebben milieudiensten zich gepresenteerd aan de toekomstige collega's. Nu de startdatum van twee omgevingsdiensten nadert, worden op die locaties welkomstbijeenkomsten gehouden. Bij deze diensten zijn professionals ingehuurd die tijdens werksessies op cultuuraspecten ingaan. Speciaal voor de aanstaande collega's van de nieuwe Omgevingsdienst Haaglanden is er van tijd tot tijd een informeel OD-café. Ambtenaren van de negen betrokken gemeenten en de provincie kunnen tijdens het café kennismaken en bijpraten.

Tot slot ontvangen de provinciedewerkers begeleiding bij een voor hen nieuw fenomeen: het werken in opdrachtgeverschap. Zij gaan in opdracht werken voor hun 'oude'

werkgever en natuurlijk ook voor aangesloten gemeenten. Dat betekent dat zij 'declarabel' moeten werken. Programmamanager Van Ewijk beaamt dat de reorganisatie op individueel niveau verstrekkende gevolgen kan hebben. „Ondanks alle aandacht voor de sociale kanten van de reorganisatie. Maar ik denk dat we er veel aan doen om een ieder zoveel mogelijk tegemoet te komen. Dat is ook wel nodig. Mensen maken immers de omgevingsdienst.”

Tekst: Nicoline Elsink

---

## **Medewerkers: ondanks informatie toch onzekerheid**

Een spannende maar ook onzekere periode, zegt Otto van Neijenhof over de afgelopen tijd en zijn aanstaande verhuizing naar de Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid. De huidige teamleider back office bij de Directie omgevingsdiensten van de provincie Zuid-Holland wordt ook 'uitgeplaatst'. Van Neijenhof noemt zijn eigen situatie atypisch. „Ik ben een van de leidinggevers die mogelijk niet in een functie terugkomt met dezelfde overeenkomsten. Als je de poppetjes telt bij de Omgevingsdienst dan is er een surplus leidinggevers.” Gelukkig biedt zijn aanstellingsbrief wel een opening om alsnog in een leidinggevende functie terecht te komen.

Van Neijenhof was altijd al werkzaam op het regionale handhavingkantoor van de provincie in Dordrecht. Deze vestigingsplaats was zijn eerste voorkeur en hij is verheugd dat die is toegewezen. „Het kantoor van de Omgevingsdienst ligt op 15 minuten lopen van het huidige kantoor. Voor mijn woon-werk afstand maakt het niet veel uit. Bovendien werkte het regiokantoor al samen met de milieudienst. Helemaal onbekend zijn de aanstaande collega's niet.” Van Neijenhof heeft meegedraaid in de commissie huisvesting en weet wat hem in januari 2011 te wachten staat. Hij benadrukt dat hij en zijn collega's positief staan tegenover de Omgevingsdienst. Maar toch: „Na elf jaar in dienst bij de provincie laat je wel wat achter. Het wordt allemaal anders, maar hoe, dat weet je nog niet precies.” En wat geeft hij mee aan de rest van Nederland, waar de vorming van regionale uitvoeringsdiensten nog moet beginnen? „Hou rekening met dat soms wat vage gevoel van onbehagen. De veranderingen kunnen best ingrijpend zijn. Betrek mensen in een vroeg stadium zo veel mogelijk bij het proces. En besteed veel aandacht aan communicatie om frustratie en onzekerheid te voorkomen.”

---

## **IPO en VNG: landelijk Sociaal Beleidskader**

De gezamenlijke provincies (IPO) en de Vereniging van Gemeenten (VNG) gaan een Sociaal Beleidskader (SBK) op stellen dat een landelijke werking krijgt. Half november moesten de gesprekken met de bonden hierover nog starten, ook omdat de stand van zaken rond de vorming van de RUD's werd geïnventariseerd. De uitkomsten daarvan zijn van belang voor de vorming van het SBK.

Het SBK zal waarschijnlijk uitsluitend betrekking hebben op ambtenaren die van provincies en gemeenten naar een RUD overgaan en dus niet op degenen die achterblijven. Het SBK werkt op hoofdlijnen het principe 'mens volgt taak' uit. Garanties voor behoud van de primaire arbeidsvoorwaarden worden ook opgenomen. Het is de bedoeling dat het SBK landelijke werking heeft en dat daar niet van wordt afgeweken. De in het SBK overeengekomen kaders worden vervolgens lokaal in een sociaal plan uitgewerkt. Het is nog niet duidelijk of deze nadere uitwerking op RUD- of provincieniveau plaatsvindt. Exacte cijfers ontbreken maar VNG gaan er van uit dat om 3000 tot 5000 ambtenaren gaat.