Aan de BOR RUD Limburg Noord
en aan de OR van Venlo

Markt 31
Postbus 900, 6040 AX Roermond
Telefoon (0475)-359999
E-mail info@rudlimburgnoord.nl
Internet www.rudlimburgnoord.nl

Datum	13 juli 2025	Behandeld door	Maurice Heijnen
Ons kenmerk	B 2025-09	Datum uw brief	19 juni 2025
		Uw kenmerk	Ongevraagd advies van de BOR

Onderwerp Reactie WOR-bestuurder op ongevraagd advies over het bedrijfsplan

Beste leden van de BOR en OR,

Jullie ongevraagd advies over het bedrijfsplan op hoofdlijnen van 19 juni 2025 eindigt met de passage: "De BOR is ervan overtuigd dat bovenstaande adviezen, gericht op de verdere uitwerking van het bedrijfsplan op hoofdlijnen, de kans op een succesvolle ontwikkeling naar een regionale en robuuste ODNML vergroot.". Daar ben ik ook van overtuigd, dus dank voor alle adviezen en voor de constructieve wijze van samenwerken. Laten we die vooral voortzetten.

Ik zal hieronder kort reageren per uitgebracht advies.

1) **Advies over de missie en visie**
Jullie geven aan dat de BOR en OR zich kunnen vinden in de missie en visie van de ODNML. Daarbij adviseren jullie om deze concreet terug te laten komen in de inrichtings- en verrichtingsfase. Dat gaan we zeker doen. Ik stel voor om tijdens een nog te plannen themaoverleg aan jullie te presenteren hoe wij met onder andere onze voorgenomen invulling van leiderschap, governance, resultaat- en kwaliteitssturing en de inrichting van de organisatie gaan bijdragen aan het realiseren van deze missie en visie.

2) **Alle medewerkers in dienst van de ODNML**
Jullie zien de voordelen van het in dienst komen van alle medewerkers bij de ODNML en adviseren om hiernaar toe te werken. Wij zijn met een werkgroep aan de slag met het opstellen van een HRM-stappenplan dat hierin voorziet. Graag nodigen wij jullie uit om deel te nemen aan deze werkgroep.

3) **Geen plan B**
Jullie constateren dat met het opstellen van het bedrijfsplan wordt toegewerkt naar één eindbeeld en dat geen alternatieve scenario's zijn uitgewerkt. Tijdens een voortgangsgesprek vroeg ook de staatssecretaris naar een plan B. Het Algemeen Bestuur (AB) heeft in haar vergadering van mei aangegeven dat er geen alternatief scenario komt. Er werd vertrouwen uitgesproken in de koers van het bedrijfsplan. Inmiddels is dit vertrouwen bekrachtigd door het unaniem ongewijzigd vaststellen van het bedrijfsplan op hoofdlijnen op 26 juni door het AB. We gaan nu zorgen dat de ODNML wordt ingericht volgens het bedrijfsplan zodat we op 1 april 2026 kunnen starten.

4) **Ambitie**
Jullie adviseren om de ambitie van het bedrijfsplan te concretiseren en de volgende adviezen hierbij in acht te nemen:

5) **Van uitvoeringsprogramma naar team- en individuele werkplannen**
Jullie adviseren om deze plannen voorafgaand van elk kalanderjaar gereed te hebben en deze te koppelen aan de begrotingscyclus. Met dit advies houden we rekening bij het opstellen van de P&C cyclus voor onze ODNML. Daarbij koppelen wij onze P&C cyclus aan die van onze deelnemers. Een van onze doelen tijdens de inrichtingsfase is om ervoor te zorgen dat al bij de start van de ODNML voor elke medewerker een individueel werkplan klaar ligt. Zo kunnen we sturen op de te behalen resultaten en de werkbalans van onze medewerkers bewaken.

6) **Starten met individuele werk- en ontwikkelplangesprekken**
Jullie adviseren om vanaf de start de IWOP-gesprekken met de medewerkers in te plannen en deze minimaal twee keer per jaar te houden. Dat zeg ik graag toe, waarbij ik voorstel om deze gesprekken in de beginfase maandelijks te plannen. We staan namelijk voor een grote ontwikkelopgave waarbij de nabijheid bij onze medewerkers van groot belang is.

7) **Medewerkers uitsluitend in dienst bij de ODNML**
Jullie adviseren om medewerkers uitsluitend in dienst te hebben van de ODNML. Ik zeg graag toe dat we ernaar streven om de huidige situatie waarbij medewerkers gelijktijdig voor twee organisaties moeten werken te beëindigen. Wel verwacht ik -zeker in de ontwikkelfase tot 2030- dat we nog personeel moeten inhuren. Daarbij is het robuustheidscriterium van 20 procent uiteraard het maximum. Onze inzet is om dit percentage zo laag als mogelijk te houden, omdat we graag zoveel als mogelijk met eigen medewerkers werken.

8) **Monitor**
Jullie adviseren om de monitor waarmee we vier keer per jaar de voortgang aan onze bestuurders rapporten op 1 april gereed te hebben. Ook dit doel staat hoog op onze prioriteitenlijst voor de inrichtingsfase. Onze inspanningen zijn er op gericht om vanaf de start op 1 april de voortgang te monitoren.

9) **Afwijkingen planningen**
Jullie adviseren om bij afwijkingen van de planning niet alleen de bestuurlijke afspraken leidend te laten zijn, maar ook de werkbalans van de medewerkers. Ook dit zeg ik graag toe. Het realiseren van bestuurlijke afspraken kan alleen als de werkbalans van de medewerkers die hiervoor aan de lat staan goed is. We sturen en bewaken daarom gelijktijdig het realiseren van de bestuurlijke afspraken én de werkbalans van onze medewerkers, zie advies 6 en 8.

10) **Tijdig starten met het werven gekwalificeerde medewerkers**
Jullie adviseren om vóór het einde van 2025 te starten met het werven van gekwalificeerde medewerkers. Ook dit zeg ik graag toe. Al tijdens de inrichtingsfase gaat het implementatieteam aan de slag met het tijdig werven van nieuwe medewerkers.

11) **Tijdig implementeren kwaliteitssysteem**
Jullie adviseren om vóór 1 april het kwaliteitssysteem gereed te hebben. Dat zeg ik toe, waarbij ik graag aan jullie presenteer -zie advies 1, 5, 6 en 8- hoe we dit willen integreren in onze bedrijfsvoering.

12) Opstellen begroting

Jullie adviseren om bij het opstellen van de begroting rekening te houden met de beschikbare capaciteit en om in de begroting een ruim voldoende opleidings- en ontwikkelbudget op te nemen. Met beide aspecten gaan wij rekening houden. Wij hebben een ontwikkelkoers voorzien die waarschijnlijk tot en met 2030 duurt voordat wij alle benodigde capaciteit hebben ingevuld. In de begroting die onder het bedrijfsplan ligt is rekening gehouden met de grote opleiding- en ontwikkelgave.

13) Modern HR-beleid

Jullie adviseren om het werkgeverschap uit te werken in een modern HR-beleid en hierbij de medezeggenschap te betrekken. Dat zeg ik toe, waarbij ik graag samen met jullie de uitwerking oppak met de HRM-werkgroep die hiermee aan de slag gaat.

14) Zelfstandige organisatie

Jullie adviseren om het uitvoeringsprogramma zodanig vast te stellen dat hierin de gezamenlijkheid en eenheid van de ODNML als zelfstandige organisatie terugkomt. Dat zeg ik graag toe, de ODNML wordt een robuuste fysieke zelfstandige omgevingsdienst. Dit is ook zo uitgewerkt in de Gemeenschappelijke Regeling die het AB heeft vastgesteld. Daarbij zorgen wij - zoals in de missie en visie aangehaald- gelijktijdig voor nabijheid bij onze stakeholders.

15) Uniforme regionale milieutakenpakket (UTP)

Jullie adviseren om het totale UTP door de ODNML te laten verrichten. Zowel het bedrijfsplan alsook de gemeenschappelijke regeling die het AB aan onze deelnemers heeft aangeboden voorziet hierin.

16) Eenduidigheid

Jullie adviseren om een eenduidige definitie van het UTP, dan wel een overzicht van welke taken onder het UTP vallen, op te stellen. Ik herken het signaal dat er nog vragen bij medewerkers leefden. Samen met de betreffende lijnmanagers is inmiddels duidelijkheid gegeven over welke taken wel en welke niet onder het UTP vallen. Ook is in de GR het UTP eenduidig gedefinieerd. We gaan nu aan de slag met het opstellen van de producten diensten catalogus (PDC), waarbij we weer de medewerkers gaan betrekken. In de PDC gaan we verder specificeren wat in het bedrijfsplan en de GR is vastgelegd.

17) HRM

Jullie geven aan je te kunnen vinden in de geformuleerde HRM-ambities en adviseren om de medezeggenschap actief te betrekken bij de uitwerking. Dat zeg ik graag toe, zie ook punt 1 en 2.

18) Bedrijfsvoering: huisvesting

Jullie adviseren om direct na de formele besluitvorming te starten met het zoeken en gebruiksklaar maken van de huisvestingslocaties en eventuele samenwerkingspartners voor bedrijfsvoeringtaken. Ik deel deze urgentie, deze doelen staan dan ook hoog op de prioriteitenlijst van het implementatieteam dat hiermee aan de slag gaat.

19) Bedrijfsvoering: financiën

De BOR adviseert om direct na de formele besluitvorming van het bedrijfsplan te starten met het organiseren van de bedrijfsvoeringondersteuning. Ik deel de urgentie hiervan en wil graag tijdens onze volgende bijeenkomst -donderdag 17 juli- met jullie hierover in overleg treden. Ik zie kansen om met de werving van het implementatieteam al een start te maken met het organiseren van de bedrijfsvoeringondersteuning.

20) Kostenverdeelsleutel en calculatie

De BOR adviseert om de voorgenomen kostenverdeelsleutel en calculatie te gaan hanteren. Inmiddels heeft het AB het bedrijfsplan op hoofdlijnen vastgesteld waarin dit is geïntegreerd.

21) Implementatiebudget

De BOR constateert dat er een budget is vastgesteld voor de transitie en inrichting van de ODNML. Omdat de start zeer bepalend is voor het uiteindelijke succes van de ODNML adviseert de BOR om, indien nodig, aanvullend budget te reserveren. Ik deel het belang van voldoende implementatiebudget voor een goede start. In de huidige begroting is al een eerste deel van dit budget gereserveerd en wij gaan monitoren of het geraamde budget voldoende is om een goede start van de ODNML te realiseren. Ik ben blij met jullie advies om, indien nodig, een groter implementatie budget aan te vragen. Dat gaan we zeker doen als de situatie hier om vraagt.

22) Juridische zaken: landelijke mandaatregeling

Jullie adviseren -zoals door ons voorgenomen- om de voorgestelde landelijke mandaatregeling te hanteren. Met de vaststelling van het bedrijfsplan op hoofdlijnen door het AB is deze koers inmiddels bekrachtigd.

23) Juridische zaken: stemverhouding

Het AB heeft besloten om de besluitvorming over de gewijzigde stemverhouding in 2030 te agenderen. Dan zijn we vergevorderd met de ontwikkelkoers en heeft -naar verwachting- ook de provincie haar taken ingebracht bij de ODNML.

24) Stappenplan HRM

Jullie adviseren om de BOR te betrekken bij de totstandkoming van het HRM stappenplan. Zoals al aangegeven bij punt 2 nodig ik jullie graag uit om deel te nemen aan de werkgroep HRM. Ook zou ik het fijn vinden als we regelmatig -zoals ook tijdens de richten fase- met de gehele BOR kunnen klankborden, waarbij wij uiteraard tijdig formeel advies of instemming vragen.

25) Betrekken bonden

Jullie adviseren om de vakbonden te betrekken bij dit stappenplan. Op 3 juli hebben wij een eerste afstemmingsoverleg met de bonden gehad waarbij ook weer een vervolgafspraak is ingepland.

26) Toezenden bedrijfsplan

Jullie advies om het bedrijfsplan als pdf naar alle medewerkers te verzenden neem ik graag over.

27) Verkiezingen OR ODNML

Ook jullie advies om de verkiezingen van de BOR van de ODNML op te nemen in het HRM stappenplan neem ik graag over. Onderdeel van dit stappenplan is een overzicht van de formele advies- en instemmingsmomenten.

Nogmaals hartelijk dank voor alle adviezen en de constructieve samenwerking. Zoals in de inleiding aangegeven heb ook ik alle vertrouwen dat dit de basis biedt voor het realiseren van onze uitdagende planning om een goede start met onze nieuwe ODNML per 1 april 2026 te maken.

Met vriendelijke groet,



Maurice Heijnen
WOR-bestuurder
Directeur RUD Limburg-Noord
Kwartiermaker ODNML