

Inbreng voor het gezamenlijk algemeen bestuur van de Omgevingsdienst Utrecht (ODU)

SWOT-analyse in het kader van het samengaan van de RUD Utrecht en de ODRU

Inleiding

Met het samengaan van de Regionale Uitvoeringsdienst (RUD) Utrecht en de Omgevingsdienst Regio Utrecht (ODRU) ontstaat per 1 januari 2026 de Omgevingsdienst Utrecht (ODU). Deze samenvoeging is een strategische keuze om te komen tot één krachtige, toekomstbestendige uitvoeringsorganisatie voor vergunningverlening, toezicht en handhaving (VTH) en advies binnen de fysieke leefomgeving.

De volgende SWOT-analyse is opgesteld als reflectie-instrument. Ze biedt inzicht in de huidige en verwachte sterke en zwakke punten van de organisatie, evenals de externe kansen en bedreigingen. De analyse is gebaseerd op diverse stukken (zoals het Richtingsplan, verbeterplannen en vergaderstukken), aangevuld met landelijke kaders zoals de robuustheidscriteria en kwaliteitscriteria 3.0.

SWOT-analyse ODU (mei 2025)

Sterktes (Strengths)

- Gebundelde kennis en expertise: Het samengaan van RUD Utrecht en ODRU versterkt de vakinhoudelijke capaciteit en breedte van dienstverlening.
- Efficiëntere bedrijfsvoering: Eén organisatie leidt tot integrale ondersteuning, eenduidige aansturing en gezamenlijke beleidsontwikkeling.
- Voldoen aan landelijke normen: De ODU voldoet aan de robuustheidscriteria (o.a. omvang, weerstandsratio, personeelssamenstelling) en werkt actief aan kwaliteitscriteria 3.0.
- Innovatie: Structureel innovatiebudget (minimaal 1% van de begroting) zorgt voor wendbaarheid en doorontwikkeling.
- Tijdige implementatie van opleidings- en kwaliteitsbeleid: Strategisch personeelsbeleid, leerprogramma's en kennisborging zijn in voorbereiding en worden tijdig uitgerold.
- Outputgerichte financieringssystematiek: Draagt bij aan transparantie, rechtvaardige lastenverdeling en betere aansluiting tussen productie en bekostiging.
- Structureel geborgd regionaal opdrachtgeverschap: Via vaste en variabele urenruimte voor gezamenlijke projecten ontstaat bestuurlijke slagkracht voor bovenlokale opgaven.

Zwaktes (Weaknesses)

- Capaciteitsdruk in de overgangsfase (2025/2026): Gedurende 2025 ligt er een dubbele belasting bij de organisatie, met name bij medewerkers op het niveau van directie, management en bedrijfsvoering. Zij zijn verantwoordelijk voor het in stand houden van de

reguliere dienstverlening aan de deelnemers, én tegelijkertijd voor het realiseren van alle voorbereidingen die nodig zijn om de nieuwe Omgevingsdienst Utrecht per 1 januari 2026 goed van start te laten gaan en de integratie af te ronden in 2026. Deze combinatie leidt tot een hoge werkdruk en beperkte ruimte voor strategische verdieping en rust in de uitvoering.

- Verschillen in organisatiecultuur en werkwijzen: Samenvoeging van twee diensten vraagt inzet op harmonisatie van processen, systemen en bedrijfs- en teamcultuur.
- Tijdelijke afhankelijkheid van externe inhuur: In enkele domeinen is nog aanvullende externe capaciteit nodig om de uitvoering te borgen.

Kansen (Opportunities)

- Versterkte samenwerking met deelnemers en ketenpartners: Eén dienst maakt afstemming met provincie, gemeenten en andere overheden effectiever.
- Uniforme gegevensuitwisseling via ICT-systemen: De harmonisatie van systemen biedt de kans op betere gegevensdeling, transparantie en beleidsinformatie.
- Professionalisering sturingsinformatie (BI): Investerings in business intelligence en datagedreven werken bieden mogelijkheden voor verdere kwaliteitsverbetering.
- Schaalvoordelen bij aanbesteding en inkoop: Gezamenlijke inkoop leidt mogelijk tot lagere kosten, betere voorwaarden en professionele contractbeheersing.
- Aantrekkelijke organisatie voor medewerkers: De schaal, ontwikkelkansen en eenduidige positionering maken ODU een aantrekkelijke werkgever in de regio.
- Slagkracht bij maatschappelijke opgaven: Denk aan stikstof, energietransitie, klimaatadaptatie en woningbouw.
- Landelijke positionering: ODU is door schaalgrootte, robuustheid en kwaliteit goed gepositioneerd binnen het landelijke VTH-stelsel.

Bedreigingen (Threats)

- Financiële zorgen bij deelnemers: Gemeenten en provincie kunnen kritisch zijn als de kosten hoger blijken dan voorheen. Transparantie en communicatie zijn cruciaal.
- Personeelsverloop door onzekerheid: Onzekerheid over rollen, posities of werkwijzen kan tot vertrek van medewerkers leiden.
- Tijdelijke risico's bij aanbestedingen: Bij overdracht of integratie van contracten bestaat risico op (tijdelijk) niet voldoen aan aanbestedingsregels of interne inkoopkaders.
- Druk vanuit deelnemers: Er kan sprake zijn van hoge verwachtingen over prestaties, terwijl de organisatie nog in opbouw is.
- Vergroting schaal en aantal deelnemers kan afstand tot deelnemers vergroten; gevoel van verminderde eigenaarschap bij individuele deelnemers vraagt om zorgvuldig ingerichte governance en duidelijke positionering van de werkuitsvoering.
- Snel veranderende landelijke regelgeving: Bijvoorbeeld bij stikstof, Wkb, energietransitie of overige nieuwe wetgeving die directe uitvoeringsconsequenties kunnen hebben.

Slotopmerking

Deze SWOT biedt inzicht in de strategische positie van de ODU op het moment van samenvoeging. Ze kan richting geven aan bestuurlijke keuzes en prioriteiten in de transitiefase en ondersteunt een gezamenlijke focus op versterking van kwaliteit, samenwerking en continuïteit.