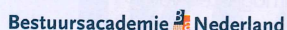




JS Consultancy
kennis van de overheid



OMGEVINGSWET EN STAPELEN VAN MER

Terugdringen van de onderzoekslasten bij plannen en projecten voor de fysieke leefomgeving is één van de doelen van de Omgevingswet. Voorkomen van stapeling van milieueffectrapportages (MER) is een manier om dat te bereiken, aldus de Memorie van Toelichting. Dit uitgangspunt verdient nader onderzoek en discussie. Want is stapeling van MER wel een veelvoorkomend hardnekkig probleem?

Wat hebben de Omgevingswet en het Omgevingsbesluit te bieden om de toepassing van milieueffectrapportages (m.e.r.) te vereenvoudigen?

Stapeling van MER is een typisch Nederlands fenomeen vanwege de Europese richtlijn voor plannen en programma's. Wanneer een plan kaderstellend is voor toekomstige m.e.r.-plichtige activiteiten is er niet alleen een plan-MER nodig, maar ook een project-MER. Een voorbeeld is een inpassingsplan voor een windpark. Waar dat kan wordt stapelen van MER vaak al voorkomen door plan- en project-MER te combineren in één procedure. Het uitvoeren van opeenvolgende MER-onderzoeken is echter niet altijd te vermijden.

MER-Light als optie?

Gemeenten kunnen de m.e.r.-plicht omzeilen door de omgevingsvisie globaal te houden en kaderstellende besluiten te vermijden die leiden tot belangrijke gevolgen voor het milieu. Dat gebeurt nu soms ook al bij het opstellen van een structuurvisie. Aan het omzeilen of doorschuiven van de m.e.r.-plicht zit wel een keerzijde: wordt hiermee niet het kind met het badwater weggegooid? Het MER kan immers ook de informatie en onderbouwing leveren voor de kansen voor duurzame ontwikkeling. Is een MER-light dan een optie om de onderzoekslasten te beperken door alleen te toetsen op doelstellingen als klimaat, gezondheid en biodiversiteit?

MER voor omgevingsvisie én omgevingsplan

Een andere mogelijkheid is het combineren van het MER voor omgevingsvisie en omgevingsplan. Door omgevingsvisie en omgevingsplan in onderlinge samenhang op te stellen, kan zowel flexibiliteit als rechtszekerheid worden geboden. Het MER kan dan de informatie leveren voor de bestuurlijke afwegingsruimte in de omgevingsvisie en de juridische vertaling daarvan in het omgevingsplan. Uitstellen van het MER voor het omgevingsplan ...

Lees meer:
www.binnenlandsbestuur.nl/JSConsultancy-ruimte

CRIMINOLOGEN OP DE ARBEIDSMARKT

Nog een paar maanden. Ik realiseer me een paar keer per jaar dat ik al geruime tijd dezelfde werkgever heb en maak me daar vooral niet te druk om. Maar er nadert een mijlpaal. Een decennium. Voor sommigen abstracte toekomstmuziek, voor anderen een vaag en ver verleden. Maar wat betekent het voor mij? Ik heb in deze tien jaar verschillende uitdagende en gevarieerde functies gehad, ik heb veel geleerd en ik heb veel kansen gekregen – of afgedwongen. Goed beschouwd is er dus een decennium voorbijgevoegen. Zoals wel meer dertigers vraag ik me vandaag af: heb ik er wel het maximale uitgehaald?

De arbeidsmarkt in 2007 was flexibel. Ik kon als pas afgestudeerd criminoloog kiezen wat ik wilde doen. Ik had dat, wellicht misplaatste maar toch aangename, gevoel dat de wereld aan mijn voeten lag. Samen met nagenoeg alle criminologenvrienden die ik heb was ik binnen een paar maanden onder de pannen. Soms bepaalt timing je geluk – of andersom.

Het NRC kopte onlangs 'Toch lange rijen voor crepeerstudies'. Criminologie en psychologie worden door de krant geclassificeerd als crepeerstudies, en dat is inderdaad zo kritisch als het klinkt. Criminologie biedt, volgens het artikel, [net als veel geesteswetenschappen] weinig perspectieven op de arbeidsmarkt. Er is veel armoede onder afgestudeerden, criminologen zoeken langer naar werk dan andere academici, werken vaker onder hun niveau en verdienen minder dan gemiddeld. De cijfers die hierop wijzen, afkomstig van Studiekeuze123, verschillen enorm van de cijfers die de universiteiten gebruiken in hun bijsluiters voor opleidingen. Een universitair docent vertelt dat 80% van de afgestudeerden binnen negen maanden een baan op niveau heeft terwijl het eerdergenoemde Studiekeuze123 – volgens het NRC – schrijft dat 38% binnen anderhalf jaar een passende baan heeft. Een immens verschil, maar waar komt dat vandaan?

Kort spitten maakt een hoop duidelijk. Het NRC verwijst naar het succespercentage van de Bachelor Criminologie in Leiden volgens Studiekeuze123. Van de alumni van de Master Criminologie is volgens die website 90% na gemiddeld drie maanden aan het werk op een gepaste plek. Dat is dan weer positiever dan de Universiteit Leiden zelf aangeeft. ...

Lees meer: www.binnenlandsbestuur.nl/NetwerkJongeAmbtenaren

NIEUWE ENERGIE DOOR DE OMGEVINGSVISIE

Door: Feddo Zielstra

Met een Omgevingsvisie zet je koers voor de ruimtelijke ontwikkeling van stad, dorp of gemeente. Een toekomstgericht instrument als kapstok voor concrete gebiedsvernieuwing en thematische beleidsprogramma's. Is dit de verandering die de omgevingsvisie brengt ten opzichte van de huidige structuurvisie? Nee. Wat écht nieuw is, is hetgeen we er mee beogen: De koers staat niet langer centraal, maar de energie die we organiseren voor de uitvoering!

In die zin is de Omgevingsvisie te beschouwen als hét vliegwielt om nieuwe en moderne samenwerkings- en besturingsmodellen tussen overheid – samenleving te ontdekken en te ervaren. Het is een uitnodiging om je gemeente beter te maken en met elkaar de maatschappelijke uitdagingen met beide handen aan te pakken. Niet door te bedenken wat je komend jaar gaat doen, maar je blikveld te verruimen en de agenda te bepalen voor de komende 5 tot 10 jaar. Wakker de energie uit de samenleving aan door een inspirerende en beeldende visie op maat te maken.

Zichtbaar resultaat bereik je door vanaf de start op een aantrekkelijke en innovatieve manier de participatie te organiseren. Met vormen die nieuwe partijen aan tafel brengen, rollen omgooien en de acties aanwakkeren. Samen leg je de inhoud vast en bepaal je de prioriteiten en keuzes. Hiermee stel je het gemeentebestuur én -raad in staat met nieuwe kaders en meer afwegingsruimte de gestelde ambities uit de omgevingsvisie mogelijk te maken en binnen een veranderde sturingsfilosofie uitvoering te faciliteren. Vanuit deze filosofie werkt Over Morgen aan nieuwe omgevingsvisies en stelt daarbij de volgende drie elementen centraal:



Deze drie elementen lopen hand in hand, zijn afhankelijk van elkaar en allemaal even belangrijk. Maar de kracht van een goede omgevingsvisie is dat deze leeft, dat je de opgeschreven ambities uitvoert en dat de samenleving er mee aan de slag gaat.

Bereik je deze energie? Dan staat je omgevingsvisie als een huis!

BANENAFSPRAAK: COMMITMENT EN CREATIVITEIT

Bedrijfsleven, overheid en onderwijs werken hard aan de realisatie van 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarnaast komen er ook nog eens 30.000 beschutte plekken. Maar dat gaat niet vanzelf, enige druk in de vorm van een quorum is nog altijd nodig. Onder meer omdat de planning hier en daar toch nog wat achter blijkt te lopen.

Mensen met een arbeidsbeperking zijn onder allerlei constructies en contracten aan het werk, maar we zien we bij de overheid tevens steeds minder arbeidscontracten, detacheringen en flexconstructies. Ook voor werkgevers blijkt het soms lastig om een plek te creëren of verloopt het contact met een werkgeversservicepunt moeizaam.

Rol voor OR

Belangrijk bij de realisatie van de banenafpraak is om OR, middenmanagement en toekomstige collega's al vroeg te betrekken bij de keuzes die gemaakt moeten worden. De OR kan op die manier de organisatie meenemen in de beweging naar een inclusieve organisatie.

Arbeidsrechtelijke aspecten

Werkgevers maken zich zorgen over de arbeidsrechtelijke aspecten van een dienstverband. Veel van hen aarzelen om een arbeidscontract te geven. Terwijl een dienstverband voor iemand met een arbeidsbeperking er niet anders uitziet dan anders. Het is een kwestie van de werkzaamheden precies vastleggen in een arbeidsovereenkomst en een dossier opbouwen.

Toekomst

Om van de banenafpraak een succes te maken, moeten we ook kijken naar nieuwe manieren waarmee we inclusief werkgeverschap vorm kunnen geven. Bijvoorbeeld via gezamenlijk ondernemerschap en arbeidspools, om arbeidsplaatsen te creëren. Er moet speciale aandacht komen voor bijvoorbeeld duurzame werkplekken, betrekkingen op basis van een reguliere arbeidsovereenkomst en de mogelijkheid voor werkgevers om te experimenteren.



Meer informatie:
Bert Otten
b.otten@radaradvies.nl
06 2230 3790 / 020 463 50 50

Lees meer:
www.binnenlandsbestuur.nl/RadarGroep

