



Eerste Bestuursrapportage 2015

Inhoud

Voorwoord.....	
1. Inleiding	1
2. Programma's	2
2.1 Handhaving	2
2.2 Vergunningverlening	3
2.3 Advisering	4
3. Actuele ontwikkelingen	5
4. Financiën	10
Bijlage 1: 1 ^e begrotingswijziging 2015	13
Bijlage 2: Overzicht doorbelasting garantietoelage en verlofuren	14
Bijlage 3: Lijst van gebruikte afkortingen.....	15
Bijlage 4: Totaaloverzicht KPI's ontwikkelstrategie.....	16

Voorwoord

Geachte leden van het Algemeen Bestuur,

Met gepaste trots bied ik jullie namens iedereen die bij de RUD werkt deze eerste Bestuursrapportage 2015 aan. Met deze rapportage houden we jullie op de hoogte over inhoudelijke en financiële resultaten van het eerste kwartaal 2015 van de RUD Utrecht. Na het derde kwartaal ontvangen jullie de tweede Bestuursrapportage 2015. Inmiddels zijn we bijna een jaar draaiende en zie ik een organisatie waar medewerkers met plezier en hart voor de zaak hun werk doen. Om hen zo goed mogelijk te faciliteren in hun werk staat 2015 in het teken van de opbouw van alle systemen en wordt er nu ook gewerkt aan de voor ons allen zo belangrijke uniformering.

Over het algemeen ben ik tevreden met onze prestaties. Ondanks alle hectiek die het bouwen van een nieuwe organisatie met zich mee brengt, lukt het ons om de meeste afspraken met de partners waar te maken. De uitvoering van de programma's vergunningverlening, handhaving en advisering verloopt op grote lijnen volgens schema. Natuurlijk gaat nog niet alles zoals we dat uiteindelijk willen. Op onderdelen blijft de productie in het eerste kwartaal 2015 achter bij de raming in de DVO's. Dit geldt met name voor de vraag-gestuurde onderdelen. Dit heeft onze aandacht. Verklaringen hiervoor zijn efficiëncyverlies door het werken in verschillende systemen en voor sommige partners verlengde kabels. We verwachten vanaf het derde kwartaal verbetering; dan werken we binnen de RUD met dezelfde systemen. Daarnaast was het ziekteverzuim door de griepgolf bij met name Handhaving hoog. Ook zijn er een aantal langdurig zieken. Samen met de bedrijfsarts wordt voor hen een plan van aanpak gemaakt.

Op het gebied van organisatieontwikkeling blijven we voortgang boeken. Zo is de inrichting van de nieuwe ICT-systemen in volle gang, loopt de transitie naar Houten volgens plan en is de salarisadministratie op orde. Daarnaast zijn diverse projecten gestart om invoering van nieuwe wet- en regelgeving, zoals de nieuwe omgevingswet, soepel te laten verlopen. Verder werken we achter de schermen aan de nieuwe kaders (PDC, DVO, productbegroting). Vanaf het tweede kwartaal zal het algemeen bestuur hier steeds meer bij betrokken worden.

In de Bestuursrapportage stellen we voor om de formatie op enkele punten te wijzigen en een centraal inhuurbudget te vormen. Daarnaast worden enkele functies bewust niet vast ingevuld. Hierdoor kan de organisatie flexibeler en efficiënter insprijgen op veranderingen in de buitenwereld, zoals piekbelasting. Wat betreft de financiën wordt uitgegaan van een begrotingsoverschot voor 2015 van € 198.120. Dat is € 17.468 meer dan geraamd bij de primitieve begroting 2015.

Parallel aan deze Bestuursrapportage hebben alle opdrachtgevers een eerste kwartaalrapportage ontvangen die betrekking heeft op de uitvoering van de DVO. In gesprekken met de opdrachtgevers en de regievoerders onderzoeken we of de rapportage aan de verwachtingen voldoet en waar verbeteringen mogelijk zijn. Deze Bestuursrapportage wordt 24 juni 2015 in de vergadering van het algemeen bestuur besproken.

Met vriendelijke groet,

Saskia Borgers
Directeur RUD Utrecht

1. Inleiding

Voor u ligt de eerste Bestuursrapportage 2015 van de Regionale Uitvoeringsdienst (RUD) Utrecht. De RUD Utrecht is een uitvoeringsorganisatie die vergunningverlenings-, handhavings- en adviestaken uitvoert voor de provincie Utrecht en de gemeenten Amersfoort, Baarn, Bunschoten, Eemnes, Houten, Leusden, Lopik, Nieuwegein, Soest, Utrecht en Woudenberg (gemeenschappelijke regeling).





In deze Bestuursrapportage rapporteren we over de inhoudelijke en financiële resultaten van het eerste kwartaal van 2015, en geven we voor zover mogelijk een prognose voor het resultaat aan het eind van 2015. De opbouw van de rapportage is als volgt:

- De stand van zaken van de inhoudelijke programma's, zoals vastgesteld in de begroting 2014/2015 (Handhaving/Vergunningverlening/Advisering).
- Overzicht van alle actuele ontwikkelingen binnen de RUD.
- De verwerking van de financiële effecten in de begroting 2015.

In de bijlage bij deze Bestuursrapportage treft u de eerste begrotingswijziging 2015 aan.

2. Programma's

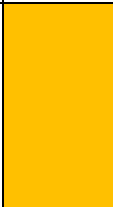



In dit hoofdstuk rapporteren we op de indicatoren voor 2015 zoals vastgesteld in de Programmabegroting 2015. De rapportage heeft betrekking op de realisatie van het eerste kwartaal 2015. Voor een snel inzicht in de status gebruiken we kleuren:

	Uitvoering verloopt conform planning
	Resultaten mogelijk niet gehaald; hetzij door lagere productie, hetzij doordat de vraag lager is
	Resultaat wordt niet gehaald...
	Geen gegevens beschikbaar

In de rechterkolom geven we een toelichting op de status.

2.1 Handhaving

De (continuïteit van de) uitvoering van het toezicht staat in 2015 voorop. De doorontwikkeling van de werkprocessen wordt verder vormgegeven.

Wat	Indicator	Status	Toelichting
Uitvoeren jaarprogramma 2015 conform de DVO's	Producten en prestaties worden geleverd in een range van 90-110 procent ¹ .		De productie in Q1 blijft op onderdelen deels achter. Dit geldt met name voor vraag-gestuurde onderdelen, zoals meldingen die tot controle door handhavers leiden. We gaan met de opdrachtgevers in overleg over hoe we hierop kunnen anticiperen.
Start standaardisering werkprocessen	In 2015 worden van de belangrijkste handhavingstaken (basistaken) werkprocessen van de deelnemers geïntegreerd tot één proces met één strategie (harmonisatie van handhavingsbeleid). We nemen een nieuw zaakgericht VTH-systeem in gebruik. Eind 2015 beschikken wij over een producten- en dienstencatalogus.		De implementatie van de handhavings-strategie loopt volgens planning. Het nieuwe VTH-systeem wordt in Q2 in gebruik genomen, en in Q3 en Q4 geoptimaliseerd. Het project uniformering, met als resultaat o.a. een producten- en dienstencatalogus, is gestart.
Kwaliteitsborging	In 2015 besluiten wij over de wijze waarop de RUD Utrecht de werkprocessen borgt: op ISO-niveau of vergelijkbaar. Tot dan blijven de werkprocessen die door de partners in 2014 met een ISO-certificaat zijn overgedragen, op dat niveau gecertificeerd.		Het besluit over de kwaliteitsbewaking van de processen staat gepland voor Q2. Dit wordt opgenomen in het kwaliteitsplan.
Verbeteren professionaliteit toezichthouders	In 2015 onderzoeken we of de formatie voldoet aan massa-, ervarings- en kenniscriteria conform de kwaliteitscriteria van de wet VTH. In 2016 zijn de toezichthouders waar nodig extra opgeleid. De formatie voldoet in 2017 aan de kenniscriteria conform de kwaliteitscriteria van de wet VTH.		Onderzoek staat gepland in Q2 2015 en wordt verwerkt in het opleidingsprogramma.

¹ Het ontwikkelprogramma kan invloed hebben op de productiviteit en dus op deze indicator

Verbetering samenwerking	In 2015 wisselen wij handhavingsinformatie uit met ketenpartners, bijvoorbeeld door aansluiting op Inspectieview. In 2015 willen we informatie gestuurde handhaving en ketentoezicht voortzetten op in 2014 vastgestelde niveau. Waar mogelijk geven we met de partners en opdrachtgevers invulling aan integraal toezicht.		We zijn in 2014 gestart met ambtelijke gesprekken met de ODRU, de partners in de veiligheids- en waterketen. Het DB/AB zal op de hoogte gehouden worden van de vorderingen.
Klantwensen onderzoeken	Een contactdag voor bedrijven en instellingen. Uitkomsten meenemen in ontwikkelagenda. Uitvoeren klanttevredenheidsonderzoek (KTO).		In 2014 is het KTO uitgevoerd. We onderzoeken nu hoe we hiermee verder gaan, en hoe we de uitkomsten in het ontwikkelprogramma kunnen opnemen. De contactdag organiseren we in 2015.
Handhavingsbeschikkingen voldoen aan inhoudelijke en juridische kwaliteit	Bij 95 procent van alle handhavingsbeschikkingen zijn er geen inhoudelijke en juridische gebreken aan beschikkingen bij bezwaar- en beroepsprocedures.		Vooralsnog zijn er geen aanwijzingen dat we deze indicator niet halen.

2.2 Vergunningverlening

De (continuïteit van de) uitvoering van de vergunningverlening staat in 2015 voorop. De doorontwikkeling van de werkprocessen wordt verder vormgegeven.

Wat	Indicator	Status	Toelichting
Uitvoeren jaarprogramma 2015	Producten en prestaties worden in de range van 90-110 procent ² .		De productie in Q1 blijft op onderdelen achter, met name omdat de vraag achterblijft. Bij vraag gestuurde producten, zoals vergunningen, is een fluctuatie niet ongebruikelijk.
Tijdige en geïntegreerde verlening van vergunningen binnen wettelijke termijn	95 procent van vergunningen binnen termijn tenzij opdrachtgever instemt met termijnoverschrijding of tenzij dat in het belang van het product is.		In Q4 zijn voor vergunningverlening bodem dubbel zoveel aanvragen binnengekomen ten opzichte van de raming. Daarnaast is er noodgedwongen veel tijd geïnvesteerd in spoedlocaties. Hierdoor zijn achterstanden ontstaan. Voor het wegwerken van een deel van de achterstand wordt voor ondersteuning een extern bureau ingeschakeld.
Vergunningen voldoen aan inhoudelijke en juridische kwaliteit	Bij 95 procent van alle vergunningen zijn er geen inhoudelijke en juridische gebreken aan beschikkingen bij bezwaar- en beroepsprocedures.		Vooralsnog zijn er geen aanwijzingen dat we deze indicator niet halen.

² Het ontwikkelprogramma kan invloed hebben op de productiviteit en dus op deze indicator

Start standaardisering werkprocessen	In 2015 worden van de belangrijkste vergunningentaken (basistaken) werkprocessen van de deelnemers geïntegreerd tot één proces. We nemen een nieuw zaakgericht VTH-systeem in gebruik. Eind 2015 beschikt de RUD Utrecht over een producten- en dienstencatalogus.		Uitwerking pakken we op provinciaal niveau op (onder regie van de provincie). In december 2014 is het nieuwe VTH-systeem geselecteerd en het project uniformering - dat o.a. resulteert in een producten- en dienstencatalogus - is gestart.
Kwaliteitsborging	In 2015 besluiten we over de wijze waarop de RUD Utrecht de werkprocessen borgt: op ISO-niveau of vergelijkbaar. Tot dan blijven de werkprocessen die door de partners in 2014 met een ISO-certificaat zijn overgedragen, op dat niveau gecertificeerd.		Het besluit over de kwaliteitsbewaking van de processen staat gepland voor Q2. Dit wordt opgenomen in het kwaliteitsplan.
Klantwensen onderzoeken	Een contactdag voor bedrijven en instellingen. Uitkomsten meenemen in ontwikkelagenda. Uitvoeren klanttevredenheidsonderzoek (KTO).		In 2014 is het KTO uitgevoerd. Er wordt nu een onderzoek uitgevoerd hoe dit verder kan worden vormgegeven en aansluit op het ontwikkelprogramma. De contactdag organiseren we in 2015.
Verbeteren professionaliteit vergunningverleners	In 2015 onderzoeken we of de formatie voldoet aan massa-, ervarings- en kenniscriteria conform de kwaliteitscriteria van de wet VTH. In 2016 zijn de vergunningverleners waar nodig extra opgeleid. De formatie voldoet in 2017 aan de kenniscriteria conform de kwaliteitscriteria van de wet VTH.		Onderzoek staat gepland in Q2 2015 en wordt verwerkt in het opleidingsprogramma.

2.3 Advisering

Afhankelijk van de afspraken met de deelnemers gaat het om:

- Advisering op het gebied van externe veiligheid
- Advisering op het gebied van milieu in bestemmingsplannen
- Advisering op het gebied van specialistische milieuonderwerpen
- Uitvoeringsbeleid

Wat	Indicator	Status	Toelichting
Verstrekken integrale adviezen aan opdrachtgevers	Leveren van advies dat voldoet aan de afgesproken kwaliteit.		Vooralsnog zijn er geen aanwijzingen dat we deze indicator niet halen.
Kennisopbouw en behoud kennis	In 2015 voldoet het kennisniveau, waar nodig, op specialistische gebieden aan de kwaliteitseisen.		Dit maakt deel uit van het ontwikkelprogramma en de opleidingsstrategie.

3. Actuele ontwikkelingen

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de actuele ontwikkelingen. In het hoofdstuk Financiën gaan we in op de verwerking van de financiële effecten in de begroting.

ICT

De RUD maakt vanaf zijn ontstaan gebruik van de IT-infrastructuur van de Provincie Utrecht. Dit is een tijdelijke situatie, tot uiterlijk 1 juli 2015. Daarom is in de eerste maanden van het jaar hard gewerkt aan het overbrengen van de infrastructuur naar een nieuwe service provider. Na het afronden van twee aanbestedingen is gekozen voor de gemeente Houten als leverancier van IT infrastructuur en support en kantoorautomatisering. Daarnaast is een aanbesteding afgerond voor bedrijfsspecifieke applicaties. Uiteindelijk is gekozen voor pakketten van de leveranciers Decos en Roxit. De migratie van de infrastructuur naar Houten vindt plaats in het tweede kwartaal, evenals de inrichting van de nieuw aangekochte pakketten. Op 1 juli heeft de RUD volgens de planning dan de beschikking over eigen infrastructuur en systemen.

Personeel

Afronding plaatsingsproces

Eind december is het definitieve plaatsingsplan opgesteld door de plaatsingsadviescommissie (PAC) en vastgesteld door het Dagelijks Bestuur. In totaal hebben 5 medewerkers een bezwaarschrift ingediend tegen het plaatsingsbesluit van 22 december 2014, waarvan 2 bezwaarschriften vlak voor de hoorzitting zijn ingetrokken. De 3 bezwaarschriften, die behandeld zijn op 26 maart jl., hebben betrekking op de plaatsing op een lager functieniveau dan de medewerker wenselijk acht. Op 21 april jl. heeft de bezwarencommissie alle 3 de bezwaren ongegrond verklaard.

Betaling van het eerste salaris

Doordat het akkoord op de onderhandelingen kort voor de formele start van de RUD Utrecht per 1 januari 2015 is gerealiseerd, is het plaatsingsproces later gestart en daarmee eveneens de inrichting van de salarisadministratie. De gebruikelijke 6 maanden zijn verkort naar 6 weken en zonder proefdraaien heeft de RUD de eerste salarissen overgemaakt. De vergoeding voor het woon-werkverkeer uitgezonderd is ruim 95% van de salarissen correct uitgekeerd.

Verzuim

Het huidige voortschrijdend verzuimpercentage bedraagt 7,7% met een voortschrijdende meldingsfrequentie van 0,8. De RUD heeft te maken gehad met een griepgolf. Daarnaast zijn 8 medewerkers langdurig ziek, die behoorlijk drukken op dit percentage. Twee medewerkers zijn ziek overgekomen vanuit de latende organisatie. Er is intussen een aantal activiteiten ondernomen die positieve invloed hebben op het verzuim:

- Sinds maart jl. heeft de RUD een overeenkomst met de Bedrijfsartsengroep en daarmee een vaste bedrijfsarts die de RUD adviseert.
- Het arbobeleidsplan, visie op duurzame inzetbaarheid en verzuimprotocol zijn goedgekeurd door het MT en op 16 april jl. in de OR behandeld.
- Er hebben intussen met enkele medewerkers frequent verzuimgesprekken plaatsgevonden.

Vlootshow

Op 5 februari jl. heeft een hei-sessie plaatsgevonden, waarbij een dagdeel in het teken heeft gestaan van de vlootshow. Hierbij is mede gekeken naar ruimte binnen teams, keuze voor het al dan niet stellen van vacatures, en bewust bevorderen van interne mobiliteit. Dit heeft geleid tot zowel verticale als wel horizontale verschuivingen over teams heen, bijvoorbeeld vanuit TOPP (Midoffice) naar het primair proces, uitwisseling tussen Bedrijven en Bodem, Water en Natuur, en tussen handhaving en vergunningsverlening. Daarnaast kiest het managementteam bewust voor een flexibele schil. Afhankelijk van de vraag van onze opdrachtgevers (marktdynamiek) moeten we onze medewerkers op het juiste moment op de gewenste werkzaamheden kunnen inplannen. Uiteraard houden we hierbij rekening met het kennisgebied en de gevraagde competenties. Om ons te kunnen aanpassen aan de fluctuerende vraag, hebben we de juiste balans tussen vaste medewerkers en flexibel inzetbare krachten nodig. Daarom wordt een deel van de vacatureruimte niet vast vervuld, maar als inhuurbudget aangemerkt. Dit betekent dat voor piekbelasting, specifieke expertise en

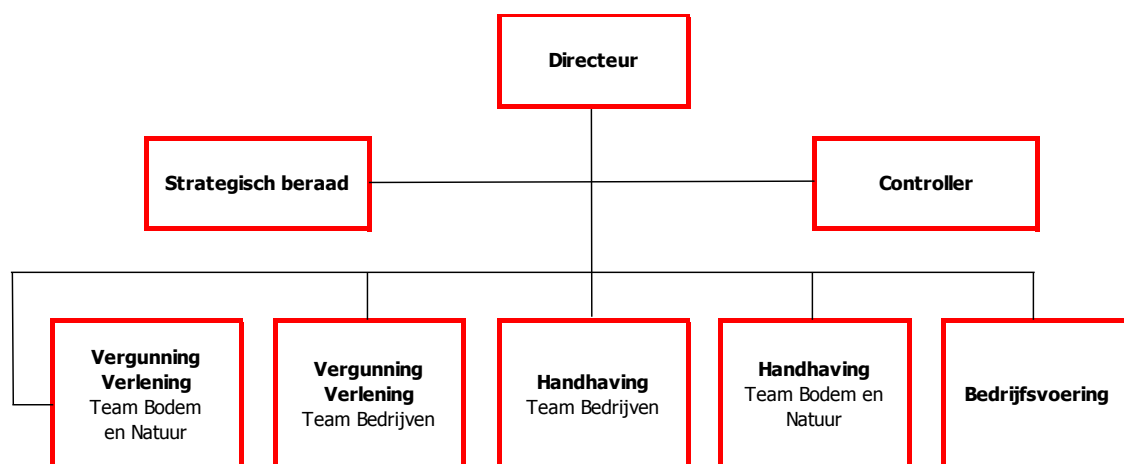
capaciteitsvraagstukken gebruik wordt gemaakt van tijdelijke aanstellingen en inhuur. De voordelen wat betreft flexibiliteit en deskundigheid wegen op tegen de hogere kosten per fte.

Voorstel aanpassingen formatie en structuur

In het DB van oktober 2014 is gesproken over het advies van KokxDeVoogd ten aanzien van het invullen van de functie van adjunct-directeur en de positionering van TOPP (Midoffice). Het DB heeft daarop met de directeur afgesproken om de positie van adjunct-directeur en teamleider TOPP voorlopig in te vullen en de wenselijkheid van een structurelere invulling te wegen en met voorstellen te komen. Inmiddels zijn we een aantal maanden verder en heeft het DB samen met de directeur op basis van een adviesonderzoek, uitgevoerd in samenwerking met Norbert de Blaay (KokxDeVoogd) en Buitenhek (HR21), besloten om het AB voor te stellen de structuur en de formatie op een aantal plekken te wijzigen:

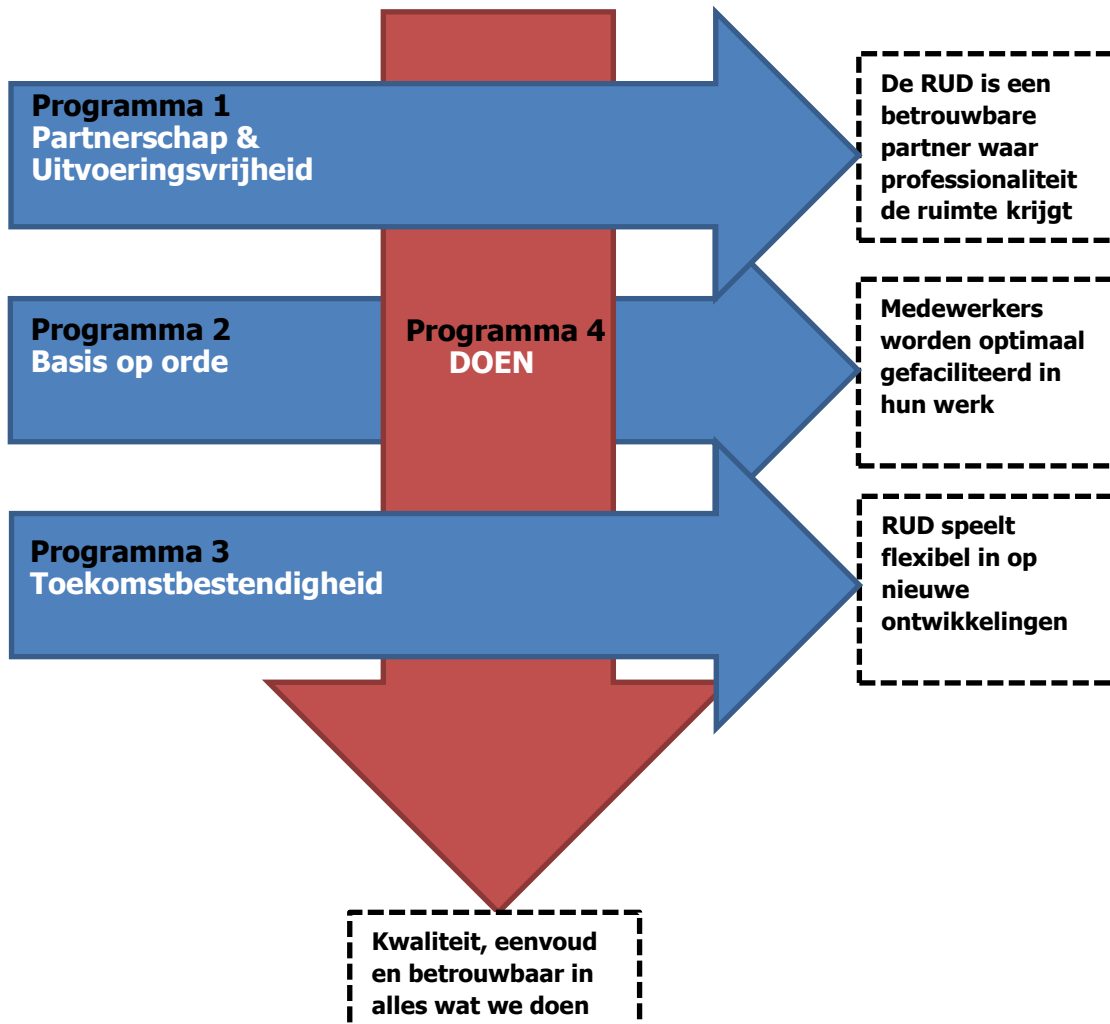
- De functie van adjunct-directeur om te zetten in een teamleider bedrijfsvoering;
- Enkele functionarissen onder directe aansturing van de directeur te brengen;
- Het functieprofiel van de teamleiders (nu schaal 12) te veranderen in het HR21 profiel Strategisch Manager II (schaal 13);
- Team TOPP te integreren in het team Bedrijfsvoering;
- Enkele kleine wijzigingen

De OR heeft positief geadviseerd op het voorstel. De totale formatie van de RUD wordt daarmee 106,44 fte met een overheadpercentage van 19,6%. De wijzigingen leveren in totaal een overheadbesparing op van € 82.991 in 2015 en circa € 95.000 structureel. Voorstel is om deze besparing toe te voegen aan een centraal inhuurbudget, om de flexibiliteit van de organisatie te bevorderen.



Ontwikkelstrategie

Om grip te krijgen op de gewenste ontwikkeling, heeft het ontwikkelteam van de RUD, bestaande uit ambassadeurs uit alle teams en geflankeerd door adviesbureau Hiemstra & De Vries, een ontwikkelstrategie opgesteld. De ontwikkelstrategie biedt overzicht en focus via projecten die nu al lopen of gepland staan. Daarnaast zijn KPI's ontwikkeld om te kunnen meten of we ook daadwerkelijk vooruitgang boeken (normen worden nader bepaald). Het is ons gezamenlijke verhaal, dat helpt om te sturen op wat we willen bereiken: 'een excellent presterende RUD'. Hieronder wordt de voortgang op deze programma's verder toegelicht.



Partnerschap & uitvoeringsvrijheid

Voorheen werkten we vanuit een eigen organisatie, nu werken we in de RUD voor opdrachtgevers en dit spreekt andere kwaliteiten en competenties aan van medewerkers. Medewerkers en accounthouders worden meer aangesproken op hun rol als adviseur in een opdracht-nemende organisatie. In het opleidingsplan is er specifiek aandacht voor opdrachtnemerschap. Daarbij maken we vooral gebruik van de kracht van de eigen organisatie. Door interne coaching en intervisie kunnen medewerkers met ervaring in de rol van opdrachtnemer hun collega's leren in die rol te groeien.

In 2015 herijken we samen met onze partners de afspraken in de DVO. Daarbij zetten we in op kaders die uitgaan van uniformiteit, flexibiliteit en vertrouwen. Dit is niet alleen een uitdaging voor de RUD, maar zeker ook voor haar opdrachtgevers die worden geconfronteerd met keuzes en soms conflicterende belangen. Samen gaan zij als eigenaar op zoek naar de gemene deler. De RUD gaat dit proces intensief ondersteunen. Zo is er een klankbordgroep opgesteld en zijn er daarnaast al diverse individuele gesprekken gevoerd met opdrachtgevers. Op

24 juni worden in het AB de uitgangspunten vastgesteld, met het uiteindelijke doel om uiterlijk in oktober een nieuwe DVO vast te stellen.

Ten slotte maken we stappen in het benutten van de mogelijkheden voor samenwerking met de ODRU. Onze reactie op de brief van het AB van de ODRU is met enthousiasme ontvangen. In goede sfeer verkennen we samenwerking op het gebied van bedrijfsvoering, inkoop, uitwisseling en op de wat langere termijn een gezamenlijke flexibele schil.

Basis op Orde

Het programma basis op orde bestaat uit bijna 100 (deel)projecten die zich richten op de organisatie in opbouw. Het programma brengt in de waslijst aan projecten structuur en volgordelijkheid. Het moet ervoor zorgen dat we als een volwaardige organisatie opereren. Dit gaat voornamelijk om het op orde brengen van de bedrijfsvoering. Het programma richt zich daarnaast op het toewerken naar één efficiënt opererende organisatie. We willen onze systemen op zodanige wijze inrichten dat het onze medewerkers niet belemmert, maar juist faciliteert in het werken aan het gewenste resultaat voor de opdrachtgevers. Vitale projecten zijn de uniformering van werkprocessen, de Producten- & dienstencatalogus (PDC), de nieuwe productbegroting en de inrichting van ICT (zowel systemen als devices). Het succes van deze projecten is een belangrijke randvoorwaarde om onze doelstellingen met betrekking tot kwaliteit, eenvoud en betrouwbaarheid te realiseren.

Het zwaartepunt van het programma ligt in 2015 en de projecten liggen inmiddels goed op stoom. Er worden werksessies gehouden om onze werkprocessen te uniformeren volgens de best practices van de latende partijen. Met een klankbordgroep wordt er samen met onze partners gewerkt aan een PDC en de voorbereidingen voor de ICT-transitie naar Houten liggen op koers. Een vruchtbare samenwerking met onze partners is van essentieel belang om onze doelstelling dit jaar; allemaal met dezelfde systemen en volgens dezelfde processen werken, te halen. Los van de voortgang op deze vitale projecten zijn er in het programma al diverse concrete resultaten te vieren, onder andere:

- Nieuwe auto's;
- In gebruik name van een tijdschrijfsysteem;
- Arboarts/verzuimbeleid;
- Instelling van een ondernemingsraad;
- Herziening van het postproces;
- Verplaatsing van TOPP (ondersteuning primair proces) naar bedrijfsvoering.

Toekomstbestendigheid

We leven in een dynamische omgeving waarin ontwikkelingen en nieuwe wet- en regelgeving elkaar in snel tempo opvolgen. Daarom willen we een robuuste organisatie zijn die toekomstbestendig is en snel, effectief en efficiënt inspeelt op nieuwe ontwikkelingen. Dat wil zeggen dat we flexibel in kunnen spelen op een veranderende vraag, zowel inhoudelijk (kennis en expertise) als in capaciteit (aantal Fte's).

In april is de opleidingsstrategie en het opleidingsplan vastgesteld. In het opleidingsplan wordt geborgd dat de RUD klaar is voor alle nieuwe wetgeving die op ons afkomt en kennis met betrekking tot huidige wetgeving wordt geactualiseerd. Daarnaast wordt de opleidingsstrategie voor een belangrijk deel gevoed door de leeropgaven die volgen uit de verschillende ontwikkelprogramma's. Uitgangspunt om die opgave te realiseren is dat de RUD een lerende organisatie is, waarbij experimenteren wordt gestimuleerd en fouten maken niet wordt afgestraft, mits er van die fouten wordt geleerd. Deze visie past bij een organisatie die zichzelf constant wil verbeteren. Daarbij kijken we niet alleen naar onszelf, maar ook naar wat andere organisaties beter doen (waardierend kijken).

Ook met betrekking tot capaciteit houden we rekening met de toekomst. Openstaande vacatures worden tijdelijk ingevuld, om wendbaar te kunnen inspelen op een veranderende vraag. Daarbij merken we op dat onze ruimte beperkt is. Om pieken efficiënt op te kunnen vangen is een grotere flexibele schil gewenst. In de toekomst kan dit mogelijk in samenwerking met de ODRU. We onderzoeken daarbij ook de mogelijkheden om een interne

flexibele schil in te richten door bredere inzetbaarheid van medewerkers, zonder de kwaliteitsaspecten van specialisatie uit het oog te verliezen.

Doen

In het programma DOEN borgen we de doelstellingen kwaliteit, eenvoud en betrouwbaarheid door een impuls te geven aan de overige programma's. Werkplezier en teamontwikkeling staan centraal in dit programma. De manier waarop we dat doen kenmerkt zich door: 'doen is de beste manier van denken'. We relateren alles wat we doen aan onze kernwaarden en realiseren ons dat we werken aan een duurzame, veilige en leefbare samenleving in de provincie Utrecht. Wij dromen niet over de toekomst, maar bouwen vanaf vandaag onze droom.

In de afgelopen maanden zijn er vanuit de programma's diverse activiteiten georganiseerd. Met stip op één staat de DOE-dag. Een dag die in het teken stond van elkaar nog beter leren kennen in het vak, als persoon en in de, soms nog, verborgen talenten. Iedereen was erbij. Geheel in de geest van het programma werden in korte tijd verschillende initiatieven uitgewerkt. Bijzonder was het verhaal van Katja Staartjes, de eerste Nederlandse vrouwelijke beklimster van de Everest die ons vertelde over het belang van het team en wat belangrijke factoren zijn om als team goed samen te kunnen werken. Zij trok hierbij steeds de vergelijking van dat wat op de (weg naar de) TOP nodig was met dat wat er nodig is op de werkvloer. Die boodschap bleef hangen, want velen bleven ook na het officiële programma na-borrelen om een geslaagde dag te vieren.

Naast de DOE-dag zijn er nog verschillende activiteiten georganiseerd, zoals rondetafelgesprekken, een paasontbijtje, zeepkistmomenten en een team-ontwikkelingdag. In 2015 zal het programma een impuls geven aan de andere programma's, door accounthouders te helpen feedback te vragen van de opdrachtgever, door ICT-versnellingskamers te organiseren waarin direct input wordt geleverd van gebruikers en door een aantal medewerkers als verkenners op pad te sturen om goede ideeën van andere organisaties naar binnen te halen.

4. Financiën

In dit hoofdstuk gaan we in op de verwerking van de financiële effecten in de begroting 2015. Dit leidt tot een bijgestelde begroting 2015. De eerste begrotingswijziging is opgenomen in bijlage 1.

Post	Primaire Begroting	Begroting na wijziging	Vershil
Lasten			
Programma's			
1. Handhaving	4.386.932	4.390.146	3.214
2. Vergunningverlening	4.305.754	4.297.226	-8.528
3. Advisering	1.201.403	1.116.258	-85.145
<i>Totaal Lasten programma's</i>			-90.459
Overige lasten			
Ontwikkelkosten	101.270	101.270	0
Onvoorzien	329.128	319.128	-10.000
Projectkosten RUD	379.176	0	-379.176
Centraal Inhuurbudget	0	502.703	502.703
Bijdrage ISV-gelden	0	32.235	32.235
Toevoeging aan reserve	180.652	198.120	17.468
Totale lasten	10.884.315	10.957.086	72.771
Baten			
Bijdrage deelnemers	10.607.900	10.228.724	-379.176
Materieel budget vanuit Provincie Utrecht	276.415	276.415	0
Incidentele baten	0	419.712	419.712
Bijdrage ISV-gelden	0	32.235	32.235
Onttrekking aan de reserve	0	0	0
Totale baten	10.884.315	10.957.086	72.771

4.1 Toelichting resultaat

In de Programmabegroting 2014/2015 werd uitgegaan van een positief resultaat van € 180.652. Op basis van deze eerste Bestuursrapportage wordt een positief resultaat verwacht van € 198.120.

4.2 Toelichting mutaties op programmaniveau

In deze Bestuursrapportage wordt ook de eerste begrotingswijziging gepresenteerd. Het effect van de verschillende wijzigingen op de programma's wordt in onderstaande tabel gepresenteerd. Het saldo van de verschillende effecten bedraagt in totaal +/- € 90.459. Hieronder worden de effecten nader toegelicht.

Totaal mutaties programma's	
Personeelskosten	€ 71.149
Formatie	€ -82.991
Overige programmakosten	€ -78.617
Totaal	€ -90.459

Personeelskosten

Vanwege de nieuw afgesloten provinciale CAO eind 2014 (3 procent loonsverhoging) stijgen de kosten van de formatie met € 71.149 ten opzichte van de primitieve begroting 2015. De personeelskosten zijn hierbij geraamd op 97 procent van de maximum salarisschalen van de CAP.

Formatie

Zoals toegelicht in hoofdstuk 3 daalt de omvang van de formatie van 108,3 naar 106,44 fte vanwege wijzigingen in de formatie van de overhead. Dit levert een incidenteel voordeel op van € 82.991.

In onderstaand overzicht van de salarissen per programma is zowel het effect van de stijging van de personeelskosten als het effect van de daling in het aantal fte's meegenomen.

Salarissen	Fte	Bedrag
Overhead	20,84	€ 1.635.698
Handhaving	39,41	€ 2.740.355
Vergunningverlening	37,48	€ 2.725.740
Advisering	8,71	€ 467.911
Totaal	106,44	€ 7.569.704

Overige programmakosten

De overige kosten van de programma's dalen met € 78.617. De belangrijkste oorzaken (bijstellingen groter dan € 25.000) zijn:

- Werkplek Provincie Utrecht (-/- € 340.000)
- Werkplek Houten (€ 235.000)
- Huur Provincie Utrecht (-/- € 25.000)
- WKR (€ 60.000)
- Archief (-/- € 25.000)

Door de overgang van de ICT voorzieningen naar Houten is er een besparing ten opzichte van de de begrote post 'Werkplek Provincie Utrecht' ad € 340.000. Hiertegenover staat een extra kostenpost 'Werkplek Houten' ad € 235.000.

Daarnaast is door hernieuwde afspraken met de provincie Utrecht de huurprijs met circa € 25.000 verlaagd.

Tevens is in de begroting een post voor de Werkkostenregeling (WKR) opgenomen ad € 60.000.

Uit een inventarisatie is gebleken dat de kosten die in de oorspronkelijke begroting zijn geraamd voor het archief niet of nauwelijks zijn gemaakt. Daarom is besloten om deze post in zijn geheel af te ramen. Dit zorgt voor een voordeel ad € 25.000.

4.3 Toelichting mutaties overige kosten

Ontwikkelkosten

Het ontwikkelbudget wordt in 2015 gebruikt voor de uitvoering van de Ontwikkelstrategie zoals beschreven in hoofdstuk 3.

Onvoorzien

In de Kadernota 2016 is voorgesteld om de post onvoorzien in 2015 met € 10.000 te verlagen.

Projectkosten

Zoals aangegeven in de jaarrekening 2014, zijn de kosten en opbrengsten van het project Oprichting RUD reeds in de jaarrekening 2014 verwerkt. Dit leidt tot een verlaging van de baten en lasten van € 379.176 in 2015. De hoogte van de gefactureerde bijdrage 2015 aan de deelnemers wijzigt overigens niet.

Centraal inhuurbudget

Zoals aangegeven in hoofdstuk 3 wordt voorgesteld om een centraal inhuurbudget in te richten, daarnaast worden enkele functies bewust niet vast ingevuld. Hierdoor kan de organisatie flexibeler en efficiënter insprijngen op veranderingen in de buitenwereld, zoals piekbelasting.

Dit centrale inhuurbudget wordt ingericht met de opbrengsten van de formatiewijzigingen in de overhead en de opbrengsten uit de bijdragen van deelnemers met betrekking tot garantietoelagen en verlofuren.

Samengevat:

Formatiewijziging overhead	€ 82.991
Gefactureerde verlofuren (sociaal plan-kosten)	€ 226.024
Te factureren garantietoelagen 2015 (sociaal plan- kosten)	€ 193.688
Totaal	€ 502.703

Daarnaast worden de budgetten van formatieplaatsen die in 2015 niet opgevuld worden, toegevoegd aan dit centrale inhuurbudget. Op dit moment wordt ongeveer € 350.000 van dit budget gebruikt. Meer informatie hierover volgt bij de volgende Bestuursrapportage.

Bijdragen deelnemers

Zie voor een nadere toelichting het kopje "Projectkosten".

Incidentele baten

Dit betreft de aan de latende partijen gefactureerde verlofuren ad € 226.605 en de garantietoelagen 2015 ad € 193.688. Wat betreft de garantietoelagen krijgen de latende partijen medio en eind 2015 een factuur voor de werkelijke werkgeverslasten van de garantietoelagen. Dit onderwerp is nader toegelicht bij de concept programmabegroting 2016.

De gefactureerde verlofuren betreft een eenmalige verrekening van het meegenomen verlof (max 100 uur per medewerker) naar de RUD. Zoals vastgelegd in het Bedrijfsplan van de RUD komen deze sociaal plan-kosten ten laste van de betreffende deelnemers. Zie bijlage 2 voor de bedragen per deelnemer. Voor de verdeling van de kosten van de SBG-gemeenten is de verdeelsleutel gehanteerd zoals die ook van toepassing is op de verdeling van de uren zoals vastgelegd in de DVO's met de SBG-gemeenten.

ISV geluid

Van het SBG is begin 2015 een bedrag ontvangen van € 32.235 voor ISV-geluid. Het betreft geld dat resteert na uitvoering van ISV projecten bij de verschillende SBG-gemeenten. Het bedrag wordt op de balans opgenomen als 'voortuit ontvangen bedragen' ten behoeve van mogelijke woningen die achteraf nog in aanmerking komen voor het treffen van gevelmaatregelen in verband met geluidoverlast van weg/railverkeer.

Bijlage 1: 1^e begrotingswijziging 2015

Kosten- plaats	Omschrijving kostenplaats	Toelichting op begrotingswijziging	2015	
			Lasten	Baten
	Programma			
3030-3040	Handhaving	Zie toelichting pag. 10	3.214	
3010-3020	Vergunningverlening	Zie toelichting pag. 10	-8.528	
3000	Advisering	Zie toelichting pag. 10	-85.145	
	Overige kosten			
92202	Onvoorzien	Zie toelichting pag. 11	-10.000	
92203	Projectkosten RUD	Zie toelichting pag. 11	-379.176	
	Centraal inhuur budget	Zie toelichting pag. 12	502.703	
96000	Toevoeging aan reserve	Zie toelichting pag. 10	17.468	
	Bijdrage ISV-gelden	Zie toelichting pag. 12	32.235	32.235
842200- 842234	Bijdrage deelnemers	Projectkosten RUD (pag. 11)		-379.176
842235	Incidentele baten	Verlofuren (pag. 12 & bijlage 2)		226.024
842235	Incidentele baten	Garantietoelage (pag. 12 & bijlage 2)		193.688
Totaal			72.771	72.771

Bijlage 2: Overzicht doorbelasting garantietoelage en verlofuren

Deelnemer	Garantietoelage	Verlofuren
Provincie Utrecht	57.610	136.174
Gemeente Amersfoort	24.889	18.454
Gemeente Baarn	5.280	3.915
Gemeente Bunschoten	12.067	8.948
Gemeente Eemnes	4.525	3.355
Gemeente Houten	-	-
Gemeente Leusden	8.296	6.152
Gemeente Lopik	3.727	4.952
Gemeente Nieuwegein	4.663	-
Gemeente Soest	23.346	9.507
Gemeente Utrecht	41.743	28.975
Gemeente Woudenberg	7.542	5.592
Totaal	193.688	226.024

Bijlage 3: Lijst van gebruikte afkortingen

AB	Algemeen Bestuur
DB	Dagelijks Bestuur
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CAP	Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies
DVO	Dienstverleningsovereenkomst
ESS	Employee Self Service
FTE	Fulltime Equivalent
HRM	Human Resource Management
ICT	Informatie- en Communicatietechnologie
IKAP	Individuele Keuze Arbeidsvoorwaarden Pakket
ISO	International Organization of Standardization
ISV	Investeringsbudget Stedelijke Vernieuwing
KPI	Kritieke Prestatie Indicator
KTO	Klanttevredenheidsonderzoek
MSS	Manager Self Service
MT	Management Team
NAW	Naam, Adres, Woonplaats
ODRU	Omgevingsdienst Regio Utrecht
OR	Ondernemingsraad
PAC	Plaatsingsadviescommissie
PDC	Producten- en Dienstencatalogus
RUD	Regionale Uitvoeringsdienst
TOPP	Team Ondersteuning Primair Proces
VTH	Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving
WKR	Werkkostenregeling

Bijlage 4: Totaaloverzicht KPI's ontwikkelstrategie

Regie	Kritische proces indicatoren (beïnvloedbare randvoorwaarden)	Randvoorwaarden intern (afstemming andere programma's)	KPI (organisatie)	KPI (stakeholders)	Outcome
Partnerschap & uitvoeringsvrijheid <u>Projecten Partnerschap</u> > Accounthouderschap > Opdrachtnemerschap > Samenwerking ODRU <u>Projecten Uitvoeringsvrijheid</u> > Herijken DVO > Nieuw financieringsmodel > Uniformeren mandaatregeling	> Opdrachtgevers sturen in de rol van eigenaar > Accounthouders worden goed geïnformeerd door de organisatie over voortgang DVO > Accounthouders informeren organisatie over ontwikkelingen opdrachtgever	<u>Basis op orde</u> • Rapportages met één druk op de knop • PDC heeft betrouwbare kentallen <u>Toekomstbestendigheid</u> • Opleidingsplan • Teamleiders ontwikkelen zich als integraal manager • Accounthouders zijn op de hoogte van ontwikkelingen <u>DOEN</u> • Feedbacktools voor accounthouders	<u>Kwaliteit</u> ✓ Ontwikkeling competenties accounthouders ✓ Ontwikkeling opdrachtnemerschap medewerkers ✓ DVO is flexibel <u>Eenvoud</u> ✓ Efficiency door samenwerking ✓ Efficiency door uniformering afspraken <u>Betrouwbaarheid</u> ✓ DVO en mandaatregeling zijn uniform ✓ DVO voor onbepaalde tijd ✓ Financiering op basis van output	<u>Opdrachtgever</u> ✓ Tijdig geïnformeerd over ontwikkelingen. ✓ Effectief geadviseerd over handelingsperspectief ✓ Uitvoering binnen beleidskaders ✓ Laag uurtrafief (minder overhead) ✓ Lagere productprijs (efficiency) <u>Bedrijf & burger</u> ✓ Level playingfield door uniforme afspraken	→ Gezonde, veilige & duurzame leefomgeving
Basis op orde <u>Projecten primair proces</u> > Uniformeren werkprocessen (PDC) <u>Projecten bedrijfsvoering</u> > Inrichting ICT-systemen > Inrichting PIOFACH	> Inrichting systemen & processen bedrijfsvoering worden afgestemd op wens gebruikers/klant > Medewerkers worden goed geïnformeerd over ontwikkelingen in het programma > Medewerkers leren te werken volgens de RUD-manier	<u>Partnerschap & uitvoeringsvrijheid</u> • DVO en mandaatregeling zijn uniform <u>DOEN</u> • Versnellingsklammers	<u>Kwaliteit</u> ✓ Nieuwe werkprocessen stellen medewerkers in staat effectiever te werken <u>Eenvoud</u> ✓ Efficiency door automatisering (ICT) ✓ Efficiency door uniformering (ICT & PDC) ✓ Geen administratieve rompslomp medewerkers ✓ Rapportages met één druk op de knop <u>Betrouwbaarheid</u> ✓ Minder fouten door automatisering	<u>Opdrachtgever</u> ✓ Lagere productprijs (efficiency) ✓ Toegankelijke systemen <u>Bedrijf & burger</u> ✓ Geen administratieve rompslomp ✓ Level playingfield door uniforme werkwijze ✓ RUD reageert adequaat op vragen en klachten	→ Groei organisatie
Toekomstbestendigheid <u>Projecten kennis</u> > Diversen mbt nieuwe wetgeving > Kennisbeheer en kennis delen > Opleidingsstrategie en plan <u>Projecten innovatie</u> > IGH > Mobiel handhaven > Energieproject <u>Projecten capaciteit</u> > Strategische personeelsplanning > Inrichten flexibele schil	> Binnen teams is aandacht voor innovatie en optimalisatie. > Ontwikkelingen buiten worden op de voet gevolgd. > Van fouten wordt geleerd > We leren van elkaar en van anderen met een waarderende blik	<u>Partnerschap & uitvoeringsvrijheid</u> • DVO is flexibel • DVO voor onbepaalde tijd • Efficiency door samenwerking <u>Basis op orde</u> • Systemen bieden mogelijkheden voor technische innovatie (vb. IGH, mobiel handhaven) • PDC heeft betrouwbare kentallen <u>DOEN</u> • Inspiratie uit andere organisaties	<u>Kwaliteit</u> ✓ Ontwikkeling competenties medewerkers ✓ Medewerkers zijn voorbereid op nieuwe wetgeving ✓ Teamleiders acteren als integraal manager <u>Eenvoud</u> ✓ Efficiency door innovatie ✓ Efficiency door uitbesteding ✓ Efficiency door flexibiliteit <u>Betrouwbaarheid</u> ✓ Op het moment van invoering van nieuwe wetgeving kunnen we deze uitvoeren.	<u>Milieu</u> ✓ Nalevingsgedrag omhoog ✓ Hogere pakkans overtreders <u>Opdrachtgever</u> ✓ Lagere productprijs (efficiency) ✓ Plustaken bij RUD <u>Bedrijf & burger</u> ✓ Tijdig geïnformeerd over nieuwe ontwikkelingen ✓ Preventie>Repressie ✓ Goed gedrag wordt beloond (risicogestuurd handhaven)	→ Tevreden opdrachtgevers
DOEN <u>Projecten in andere programma's</u> > Dynamisch feedback opdrachtgevers > Versnellingskamer > Verkennersproject <u>Projecten DOEN</u> > DOE-dag > Rondetafelgesprekken	↑ ✓ We zetten onze talenten in om zaken concreet te maken	↑ ✓ we voegen energie/inzicht/inspiratie toe op bestaande lopende zaken	↑ ✓ We hebben plezier in wat we doen	↑ ✓ Energie krijgt bij ons de ruimte om te doen	→ Tevreden burgers/bedrijven