



Tweede Bestuursrapportage 2015

Conceptversie: 03-12-2015

Inhoud

1. Inleiding	1
2. Programma's	2
2.1 Algemeen.....	2
2.2 Handhaving.....	3
2.3 Vergunningverlening	4
2.4 Advisering	4
3. Actuele ontwikkelingen	5
3.1 Realisatie DVO's.....	5
3.2 Personeel.....	6
3.3 Voorzitter DB.....	8
3.4 Realisatie ontwikkelplan.....	8
3.5 Realisatie ontwikkelplan fase 2	13
4. Financiën	15
4.1 Toelichting resultaat.....	15
4.2 Toelichting mutaties op programmaniveau	16
4.3 Toelichting mutaties overige lasten	16
4.4 Toelichting op de baten	17
Bijlage 1: 2^e begrotingswijziging 2015	19
Bijlage 2: Lijst van gebruikte afkortingen	20

1. Inleiding

Voor u ligt de tweede Bestuursrapportage 2015 van de Regionale Uitvoeringsdienst (RUD) Utrecht. Wij voeren voor u als opdrachtgevers vergunningverlenings-, handhavings-, en adviestaken uit op het gebied van onder andere natuur, milieu, landschap en veiligheid.

In deze Bestuursrapportage rapporteren we over de inhoudelijke en financiële resultaten tot en met het derde kwartaal van 2015, en geven we voor zover mogelijk een prognose voor het eindresultaat van 2015. Op deze manier willen we u inzicht geven in de werkzaamheden die we voor u uitvoeren en waar we staan in de ontwikkeling van de organisatie. De opbouw 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 treft u de tweede begrotingswijziging 2015 aan.

Parallel aan deze Bestuursrapportage hebben alle opdrachtgevers een derde kwartaalrapportage ontvangen die betrekking heeft op de uitvoering van de individuele Dienstverleningsovereenkomsten. In gesprekken hierover onderzoeken we of de kwartaalrapportages aan de verwachtingen voldoen en welke verbeteringen mogelijk zijn. Daarnaast verkennen we tijdens deze gesprekken of we volgend jaar al nieuwe taken voor u uit kunnen voeren. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het bouwbesluit en de drank- en horecawet.

We horen ook voor deze Bestuursrapportage graag of u suggesties en verbeterpunten heeft.

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 tot en met het derde kwartaal 2015. Voor een snel inzicht in de status gebruiken we kleuren:

	Uitvoering verloopt zonder problemen
	Uitvoering vraagt extra aandacht
	Uitvoering stuit op problemen
	Geen gegevens beschikbaar

In de rechterkolom geven we een toelichting op de status.

2.1 Algemeen

Wat	Indicator	Status	Toelichting
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 handhavingstrategie is gerealiseerd. Het nieuwe VTH-systeem wordt in Q4 in gebruik genomen, en in 2016 geoptimaliseerd. Het project uniformering, met als resultaat o.a. een producten- en dienstencatalogus, verloopt voorspoedig en wordt begin 2016 ter vaststelling aan u voorgelegd.
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.		De focus van de RUD ligt nu eerst op het uniformeren van de werkprocessen. Het besluit over de kwaliteitsbewaking van de processen wordt doorgeschoven naar 2016.
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.		De RUD heeft een evaluatie gehouden op de kwaliteitscriteria. Uitkomst hiervan was dat we op hoofdlijnen voldoen behalve op de procescriteria. Dit is het gevolg van het opzetten van een nieuwe organisatie waar alles nog ontwikkeld moest worden.

Wat	Indicator	Status	Toelichting
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.		Bij de RUD is een interne projectleider aangesteld voor IGH. De RUD ziet veel potentie in de mogelijkheden van IGH en wil graag koploper worden door nu te investeren in het verbeteren van de data, het ketengericht sturen en het effectiever kunnen acteren door risicogestuurd handhaven Op pagina 13 wordt meer informatie gegeven.
Klantwensen onderzoeken	Een contactdag voor bedrijven en instellingen. Uitkomsten meenemen in ontwikkelagenda. Uitvoeren klanttevredenheidsonderzoek (KTO).		In Q4 wordt er een KTO uitgevoerd. Samen met regievoerders onderzoeken we voor welke thema's er in 2016 behoefte is aan informatiedagen voor bedrijven.

2.2 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.		De RUD verwacht de achterstanden – afgezien van de onderdelen waar de vraag achterblijft - binnen de eigen begroting in te lopen door waar mogelijk te schuiven met capaciteit en geld, en inzet van het jaaroverschot 2014.
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.		Kwaliteitsniveau wordt gerealiseerd

2.3 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.		Er komen voor VV WABO minder vragen, waaronder aanvragen, binnen dan geraamd. In 2016 onderzoekt de RUD nut en noodzaak van het proactief benaderen van de vraagstellers. Het gaat dan met name om vragen vanuit de gemeentelijke organisatie. In het bijzonder die met betrekking tot de milieu-component bij bestemmingsplannen.
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.		De aanvragen voor de wet Milieubeheer worden binnen de termijn afgehandeld. Op het vlak van de wet Bodembescherming wordt deze indicator niet gehaald, doordat er veel meer aanvragen zijn binnengekomen dan geraamd en de opdrachtgever prioriteit heeft gegeven aan de uitvoering van andere taken. De RUD verwacht een aanzienlijk deel van de achterstanden voor 2016 weg te werken.
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.		Kwaliteitsniveau wordt gerealiseerd

2.4 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.

3. Actuele ontwikkelingen

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

3.1 Realisatie DVO's

De Q3-rapportages geven een overzicht van de productie van het 1e t/m het 3e kwartaal 2015.

Overall beeld productie (excl. Provincie) :

- **Vergunningverlening:** 73% realisatie van de DVO's. Dit lijkt in tegenspraak met de achterblijvende vraag op dit onderdeel. Verklaring is de overschrijding bij een aantal opdrachtgevers (w.o. Amersfoort, Bunschoten, Eemnes en Utrecht) waarvan nog niet duidelijk is of deze vraag structureel hoger blijft dan voorzien. Overigens zijn er nadrukkelijke verschillen in zwaarte van beschikkingen.
- **Maatwerkvoorschriften:** 20% realisatie van de DVO's. De vraag blijft achter.
- **Meldingen activiteitenbesluit:** 52% realisatie van de DVO's. Dit lijkt in tegenspraak met de achterblijvende vraag op dit onderdeel. Verklaring is dat het percentage voornamelijk is bepaald door het grote aantal meldingen voor Utrecht.
- **Klachten:** aantallen zijn 1,5 x groter dan gepland. Er zijn hierbij een hoog aantal geluid- en geurklachten.
- **Handhaving:** 59% realisatie van de DVO's. De prognose is dat door middel van inhuur alles gerealiseerd gaat worden.
- **Controles Bbk/vrije veldinspecties:** geen goed percentage te bepalen. Bij een aantal opdrachtgevers (w.o. Baarn, Lopik en Nieuwegein) is sprake van overschrijding van de uren.
- **Projecten Handhaving:** 40% realisatie.
- **Interne/externe advisering Wm/bodem:** 72% realisatie van de DVO's. Dit lijkt in tegenspraak met de achterblijvende vraag in geval van vraaggestuurde producten. Verklaring is overschrijding en/of grote vraag bij een aantal opdrachtgevers (w.o. Baarn, Soest, Lopik en Woudenberg).
- **Interne/externe advisering geluid/zonebeheer:** 38% realisatie van de DVO's: de vraag blijft achter.

Algemeen beeld productie provincie:

Op basis van de prognose die de teamleiders hebben gegeven lijkt het alsof de DVO gerealiseerd gaat worden. Bodem blijft een aandachtspunt.

Analyse

Voor vergunningverlening blijft de vraag bij een aantal opdrachtgevers achter, maar door een hogere vraag bij andere opdrachtgevers wordt dit gecompenseerd. De ervaringen van 2015 zullen worden meegenomen in het aanscherpen van de DVO voor 2017. Op de onderdelen van handhaving constateren we een aantal achterstanden. Verklaringen hiervoor zijn:

- Efficiëncyverlies door het werken in verschillende systemen en voor sommige partners verlengde kabels;
- Hoog ziekteverzuim n.a.v. de griepgolf met name bij Handhaving;
- Er is een aantal langdurig zieken. Voor hen is samen met de bedrijfsarts een plan van aanpak gemaakt.
- Er zijn maatregelen getroffen om de achterstanden die zijn opgelopen in het eerste kwartaal, door o.a. griepgolf en langdurig zieken, in te lopen. Dit heeft nog beperkt effect gehad op de resultaten van het 2e kwartaal.
- Ontwikkelingen zoals de ICT-transitie en organisatieontwikkeling zijn ook van invloed geweest op het aantal productieve uren.

Handelingsperspectief

De RUD verwacht de achterstanden bij handhaving in te lopen binnen de eigen begroting, voor zover er geen inhoudelijke gronden zijn om af te wijken van de DVO (vb. achterblijvende vraag). Dat doet een beroep op onze flexibiliteit. We hebben daartoe begin 2015 besloten om een aantal openstaande vacatures niet in te vullen ten behoeve van een centraal inhuurbudget. Voor de lange termijn zullen wij onderzoeken hoe wij onze capaciteit bijvoorbeeld door omscholing efficiënter kunnen inzetten. Dit is echter een traject dat tijd vergt.

Voor 2015 proberen wij de achterstanden in te halen door waar mogelijk te schuiven met capaciteit en budget. In het AB is afgesproken om een deel van het jaaroverschot 2014 (€ 174.000) te reserveren om productieverlies op te vangen dat wordt veroorzaakt door deelname van medewerkers aan opleiding- en trainingsprogramma's voor de nieuwe systemen en veranderprogramma's, een verhoogd verzuim en de ICT-migratie. De € 174.000 zal wanneer nodig worden ingezet volgens een verdeelsleutel die is gebaseerd op het ingebrachte budget. € 100.000 is nodig voor de provincie, waar de impact van de lagere productiviteit het grootst is geweest. € 20.000 is nodig voor de gemeente Utrecht, waar een deel van de achterstanden specifiek is toe te schrijven aan verzuim. Daarmee verwacht de RUD de gemaakte afspraken in de DVO waar te maken, voor zover er geen inhoudelijke gronden zijn om af te wijken (vb. achterblijvende vraag).

Werk & Capaciteit

Voor alle opdrachtgevers geldt dat we eruit zijn voor wat betreft de verhouding tussen geleverde capaciteit en de hoeveelheid werk in de DVO's, op de gemeente Utrecht na. Na bijna een jaar volledig operationeel te zijn merkt de RUD op dat een aantal onderdelen structureel meer werk kosten dan de gemeente capaciteit heeft geleverd¹.

Het DB heeft de RUD naar aanleiding van het evaluatiegesprek gevraagd om in gesprek te gaan met de gemeente Utrecht, en te verkennen of er een oplossing is voor de verschillen van inzicht. Tussen de RUD en de gemeente Utrecht is afgesproken om een externe adviseur onderzoek te laten doen naar de verschillen in kentallen. Beide partijen zullen zich verbinden aan de uitkomst. De insteek is om voor het einde van dit jaar een gezamenlijke oplossing te vinden.

3.2 Personeel

MT Compleet

Met het benoemen van Gemma Himmelreich (team Handhaving BWN) en Ruud Klunder (team Bedrijfsvoering) is het management team bijna compleet. Momenteel wordt de vacature Teamleider Handhaving Bedrijven nog vervuld door een interim manager. Het streven is om ook op deze functie in 2016 een vaste teamleider te benoemen.

Formatie en bezetting

De formatie is aangepast van 108,3 fte naar 106,44 fte doordat de functies van adjunct-directeur en teamleider TOPP zijn opgeheven. De nieuwe functie van teamleider Bedrijfsvoering is aan de formatie toegevoegd. De formatie voor de overhead bedraagt 20,84 fte, met een bezetting van 23,86 fte. Het primair proces heeft een formatie van 76,89 fte en een bezetting van 67,33 fte.

De bezetting bedraagt momenteel 91,2 fte waarvan 82,8 fte een vast dienstverband heeft en 8,4 fte een tijdelijk dienstverband. Daarnaast wordt tussen de 19 en 26 fte flexibel ingevuld via detacheringen en inhuurkrachten. Er is sprake van extra inhuur voor ICT omdat de oprichting van een nieuwe organisatie om investeringen in de basis-infrastructuur vraagt. De specialistische kennis die nodig is om deze investeringen te begeleiden hebben we als organisatie niet structureel nodig, vandaar dat er gekozen is voor tijdelijke inhuur. Inmiddels is de basis gerealiseerd en richt ICT zich nu op de inrichting en uniformering van de werkprocessen, de datakwaliteit en de verbetering van stuurinformatie.

Binnen het primair proces is tevens extra inhuur ingezet op de spoedlocaties, waarvoor ook extra middelen ter beschikking zijn gesteld door de provincie.

¹ Hierover heeft de RUD de gemeente Utrecht voor het tekenen van de DVO gewaarschuwd, in de sideletter van juni 2014, waarin de directeur een disclaimer heeft gemaakt op de geleverde formatie & bezetting t.a.v. te leveren diensten.

Talentscan

Zit iedereen op de juiste plek? Wie kan en wil zich verder ontwikkelen, doorstromen of juist niet? Deze informatie is van groot belang voor strategisch personeelsbeleid. Medewerkers zelf en hun managers vullen daarom een scan in, met scores op eigenschappen als 'veranderbereidheid' en 'flexibiliteit', maar ook 'inzet' en 'productie'. Op basis hiervan bespreekt het management welke medewerkers we kunnen ontwikkelen, door laten groeien of anderszins. We zullen dan ook keuzes maken welke medewerkers met tijdelijke contracten kunnen blijven, en van wie we afscheid nemen. Streven blijft om een grotere flexibele schil te ontwikkelen om fluctuaties in het werk op te vangen binnen de eigen begroting. Hierbij werken wij in 2016 volgens ons herziene inkoop-en aanbestedingsbeleid, dat eind 2015 aan het bestuur zal worden voorgelegd.

Tijdschrijven

Voor de RUD is een adequate registratie van de urenbesteding (tijdschrijven) van wezenlijk belang. De kosten van de RUD bestaan immers voor 75% uit salaris. Door tijdschrijven kan de RUD extern verantwoording afleggen en krijgen klanten inzicht in waar de aandacht is gaan zitten. Intern is het van belang om te kunnen bijsturen op prioriteiten en efficiency. Dit jaar zijn we pas goed gestart met tijdschrijven in het financiële systeem AFAS. Na Q2 is gebleken dat er te weinig productieve uren worden geschreven. De gebruikte codes bleken niet eenduidig, het systeem onpraktisch ingericht, en voor veel medewerkers vraagt het nauwkeurig schrijven van tijd een gedragsverandering. Er zijn inmiddels een aantal aanpassingen gemaakt in het systeem; de komende maanden moet het tijdschrijfsysteem naadloos worden afgestemd op de uniformering van de PDC en de vastlegging in Squit. Regelmatige en alerte monitoring in de toekomst zal leiden tot steeds betere vastleggingen en informatie.

Verzuim

Het huidige voortschrijdend verzuimpercentage is gedaald van 7,7% naar 6,0% (norm 4,5%). De voortschrijdende meldingsfrequentie is licht gestegen van 0,8 naar 1,1, maar blijft nog onder de vastgestelde norm van 1,3. Momenteel zijn twee medewerksters met zwangerschapsverlof. Twee medewerkers zijn ziek overgekomen vanuit de latende organisaties. Helaas kunnen we dit langdurig verzuim van één medewerker niet meer verhalen op de oude organisatie SBG, terwijl we wel moeten constateren dat de medewerker ziek is overgekomen. In totaal zijn nu nog drie medewerkers langdurig ziek, een reductie van 60% ten opzichte van de Q1 van 2015. Het verzuimcijfer dit jaar is enerzijds beïnvloed door de griepgolf van begin 2015. Anderzijds heeft de overgang naar de RUD vanuit de latende organisaties in Q1 nog een rol gespeeld, met effect op frequent verzuim.

Ontwikkeling

Het eerste opleidingsplan is opgeleverd en wordt momenteel gerealiseerd. Van het totaalbudget is € 134.568 uitgegeven en resteert voor Q4 nog een budget van € 19.233. Van de gevolgde opleidingen, trainingen, coaching en kennisdagen is ruim 60% besteed aan (verplichte) vakopleidingen. Bijna 30% is ingezet op zowel individuele- als groepsontwikkeling. Circa 10% betreft specifieke opleiding en training, zoals BHV, EHBO, OR en vertrouwenspersoon.

Een specifiek onderdeel van het opleidingsplan is de gehouden summer school. Gedurende de zomerperiode zijn elf workshops van twee uur aangeboden om de medewerkers te ondersteunen bij persoonlijke ontwikkeling, vitaliteit of duurzame inzetbaarheid. Hiervan zijn zes workshops gegeven door eigen medewerkers. Aan de vijf workshops die door een externe trainer zijn verzorgd, hebben 56 medewerkers deelgenomen. Aan de RUD-workshops hebben 80 medewerkers meegedaan. Vrijwel alle workshops hebben van de medewerkers de kwalificatie 'zeer tevreden' gekregen.

HRM-thema's

Alle beleidsonderwerpen en producten die zijn opgenomen in het ontwikkelplan zijn tijdig gerealiseerd. Het op orde brengen van de basis wordt dit jaar geheel afgerond.

Momenteel krijgen de volgende onderwerpen extra aandacht:

- uitrol van de laatste modules binnen E-HRM zodat maximaal gebruik kan worden gemaakt van medewerker- en management self service;
- het voorbereiden van het Individuele Keuzebudget per 1 januari 2016;

- voorbereiding strategische personeelsplanning in combinatie met de kwaliteitscriteria 2.1, flexibele schil, opleidingen 2016.
- Strategisch HRM-beleid
- Talentscan
- Managers op KIM training, en intervisie
- Twee jonge medewerkers nemen deel aan het Hartmansnetwerk

3.3 Voorzitter DB

Door de in het voorjaar gehouden verkiezingen voor Provinciale Staten en de vorming van een nieuw GS is Mariëtte Pennarts namens de provincie Utrecht als AB-lid en tevens DB-lid aangewezen als opvolger van de afgetreden Ralph de Vries. De voorzittersrol werd op dat moment tijdelijk ingevuld door Michiel van Liere.

De gemeenschappelijke regeling (GR) bepaalt dat de voorzitter van het Algemeen Bestuur in bijeenkomst door en uit de leden van het AB aangewezen wordt. Op 1 oktober 2015 heeft het Algemeen Bestuur Mariëtte Pennarts aangewezen als voorzitter voor het Algemeen Bestuur. De voorzitter van het Algemeen Bestuur is overeenkomstig de GR ook voorzitter van het Dagelijks Bestuur.

De portefeuillevindeling van het Dagelijks Bestuur is:

Naam	Rol	Portefeuille
Mariëtte Pennarts	Voorzitter	Algemene zaken
Michiel van Liere	plv. voorzitter	Financiën
Gijs de Kruijff	Lid	HRM

3.4 Realisatie ontwikkelplan

Het afgelopen jaar hebben we hard gewerkt aan de opbouw van de organisatie. We hebben inmiddels 80% van de ruim geplande 100 activiteiten uit het ontwikkelplan gerealiseerd. Het plaatsingsproces, ICT-systemen, vertrouwenspersoon, BHV, nieuwe OR, opleidingsplan, summer school, nieuwe tablets/telefoon, dienstauto's, RUD-kleding, pasjes en nog heel veel meer. Naast deze basis hebben we ook geïnvesteerd in de relatie met opdrachtgevers (partnerschap en uitvoeringsvrijheid), zijn er verschillende inhoudelijke projecten opgezet in het programma toekomstbestendigheid (omgevingswet, landelijke handhavingstrategie, Programmatische Aanpak Stikstof), zoeken we vanuit het programma DOEN inspiratie van buiten (spionnen), en hebben we elkaar beter leren kennen door onder andere borrels, de DOE-dag en kerstfeest. Per programma worden hieronder de highlights benoemd.

Programma Partnerschap en uitvoeringsvrijheid

In dit programma besteden we aandacht aan het partnerschap met onze opdrachtgevers en andere partners. Zo weten we waar we hen het beste mee helpen, en kunnen we daar gevraagd en ongevraagd advies over geven. We organiseren ook voldoende vrijheid voor onze professionals in de uitvoering, zodat zij - op basis van de gestelde kaders door opdrachtgevers - met hun professionaliteit eigen keuzes kunnen maken in de dagelijkse praktijk.

Herijking DVO, DVH en financiële kaders productbegroting

De RUD heeft met haar opdrachtgevers afgesproken om de DVO's en het dienstverleningshandvest die zijn vastgesteld bij de start van de organisatie ongewijzigd te laten tijdens de periode van de lumpsumregeling. Vanaf 2017 werken we met een productbegroting. Daarom is in de zomer gestart met een werkgroep DVO, die naast enkele medewerkers van de RUD voornamelijk bestaat uit regievoerders. De werkgroep heeft de afgelopen maanden diverse voorstellen met betrekking tot het herijken van de regeling in het regievoerdersoverleg gebracht. In december wordt het uniforme deel van de regelingen ter vaststelling aan het AB voorgelegd.

Om tot overeenstemming te komen over de individuele DVO's, worden in november de eerste gesprekken op hoofdlijnen gevoerd. Daarbij wordt volgens afspraak door de RUD geïventariseerd of er behoefte is aan een uitbreiding van het takenpakket. In december en januari krijgt deze eerste gespreksronde een vervolg, waarbij de PDC (zie programma Basis op orde, pagina 10) wordt gebruikt om de takenpakketten te concretiseren in aantallen en uren.

De constructieve sfeer in de werkgroep is daarnaast ook ingezet om een start te maken met het gesprek over de financiële kaders van de productbegroting. Op enkele knelpunten na lijken de opdrachtgevers voor het belangrijkste deel op dezelfde lijn te zitten. Die lijn past goed binnen de uitgangspunten van het MT van de RUD. De gesprekken over de financiële kaders krijgen ter voorbereiding op de productbegroting een vervolg in 2016.

Klanttevredenheidsonderzoek

Begin dit jaar hebben we het klanttevredenheidsonderzoek zoals dat werd uitgevoerd even stopgezet. Dit in verband met de overgang naar nieuwe provider en nieuwe systemen. Het klanttevredenheidsonderzoek voor vergunningverlening en handhaving wordt na elk kwartaal uitgevoerd. Voor de milieuklachtentelefoon is dit elk half jaar. We starten het onderzoek nu weer op, zodat in het eerste kwartaal van 2016 resultaten over Q3 en Q4 2015 kunnen laten zien. We denken na over hoe we deze onderzoeken in de toekomst gaan uitvoeren, en of er andere methoden zijn die meer respons opleveren.

Zomertour

Na het eerste operationele jaar van de RUD is de directeur met de secretaris, meestal samen met een DB-lid, bij de AB-leden langs gegaan. Met als gespreksonderwerp: hoe kijken de bestuurders na dat eerste jaar tegen de RUD aan. De informatie uit deze gesprekken helpt de RUD focus aan te brengen op de activiteiten voor de komende periode, en om een nog betere inschatting te maken wat de opdrachtgevers van de RUD vragen. De bestuurders bleken over het algemeen tevreden zijn over de RUD. Er is grote waardering voor wat de organisatie in het eerste jaar heeft bereikt.

Dit betekent niet dat er niets op de organisatie is aan te merken. De productie blijft in de eerste helft van 2015 bij een aantal deelnemers teveel achter op de planning. De discussie over de fusie met de OdrU moet op de agenda van het Algemeen Bestuur, waarbij de bestuurders hebben aangegeven de samenwerking graag vanaf de werkvloer te zien groeien. Verder blijkt dat de planning- en controlcyclus nog niet overal in het schema past dat de deelnemers hanteren, wat aanleiding is tot een onderzoek naar de gewenste aanpassingen. Ook is gevraagd of de RUD toekomstige taken die op korte termijn gaan spelen, zoals Omgevingswet, PAS en bouwtoezicht, kan inventariseren en aanbieden om deze uit te voeren voor de opdrachtgevers. Tenslotte is de wens geuit dat de RUD het komend jaar niet alleen op productie stuur, maar ook op innovatie. We zijn verheugd over de positieve houding van de deelnemers. Volgend jaar herhalen wel deze zomertour, waarbij we onder andere de GR zullen evalueren.

Zelfevaluatie van het DB

Regelmatig blikken we terug op het reilen en zeilen van de RUD. Ook het DB heeft in de zomer aan de hand van een evaluatiedocument, opgesteld door Berenschot ten behoeve van Raden van Toezicht, en toegeschreven naar de RUD, zichzelf geëvalueerd. Met als doel: vaststellen wat goed gaat, wat beter kan en waar het komend jaar de focus moet liggen. Het DB is tevreden met de huidige wijze waarop ze kunnen adviseren en toezicht houden op de RUD. Het DB heeft een bestuurlijk accounthouderschap opgesteld, waarbij elk DB-lid als eerste aanspreekpunt voor enkele AB-leden fungeert. Verder is afgesproken om een strategische agenda op te stellen en hier regelmatig over van gedachten te wisselen. Het DB is tevreden over de inzet en kennis van de directeur. In november is haar beoordelingsgesprek waarbij het DB en de directeur zich uitspreekt over toekomstige samenwerking. Het beloningsbeleid is conform afspraak verlopen, maar het contract met de directeur zal eind 2015 doorgenomen moeten worden en waar nodig herzien.

Programma Basis op orde

De bedrijfsvoering moet zo georganiseerd zijn dat het onze medewerkers niet belemmert, maar juist faciliteert in het werken aan het gewenste resultaat. Dit gaat over werkprocessen en procedures, maar ook over ICT-systemen. We noemen dit: basis op orde.

PDC

Om te komen tot één gezamenlijke en efficiënte RUD werkwijze is een project gestart voor het uniformeren van werkprocessen. Dit project is inclusief standaardisering van documenten, een producten- en dienstencatalogus (PDC) en een Proof of Concept (PoC) voor een eenduidige inrichting van Squit waarin zaakgericht werken voorop staat. Het project wordt tegelijkertijd gebruikt om volgens de Landelijke Handhavingsstrategie te gaan werken. Het lijkt goed haalbaar om in november te komen tot een PDC waarin het overgrote deel van de dienstverlening aan de deelnemers is vastgelegd. Ook lijkt het haalbaar om voor het overgrote deel van de dienstverlening uniforme werkprocessen binnen de RUD te implementeren per januari 2016. Waar de komende jaren nog aan gewerkt moet worden is: het koppelen van de PDC aan ervaringsgegevens voor urenbesteding om zo de vertaalslag te kunnen maken naar realistische financiële gegevens. Op dit moment zijn voor deze kengetallen nog geen ervaringsgetallen beschikbaar, alleen expertbeoordelingen.

ICT

De RUD maakte gebruik van de ICT-infrastructuur van de provincie Utrecht. De overeenkomst liep tot 1 juli 2015. Uit de aanbesteding die vorig jaar is uitgevoerd kwam de gemeente Houten naar voren als nieuwe leverancier van ICT diensten. In juni is een omvangrijk migratieproject succesvol uitgevoerd. Nieuwe hard- en software is in gebruik genomen en nieuwe netwerkverbindingen zijn gelegd. De operatie heeft gedurende enige weken zijn stempel gedrukt op de organisatie: nieuwe schermen, nieuwe tablets, nieuwe software en trainingen. Resultaat is mooie nieuwe werkplekken en, door het gebruik van tablets, een meer mobiele organisatie. Het project is goed verlopen en inmiddels afgesloten.

In het kader van de migratie naar Houten heeft de RUD ook een eigen installatie van het VTH-systeem Squit gekregen. De afsplitsing van het provinciale systeem en ingebruikneming van de RUD-stantie is eveneens goed verlopen, alhoewel nog niet voor 100% afgerond (gegevens bijhouden ten behoeve van het Kadaster, bijvoorbeeld).

Als archiefsysteem is de RUD overgegaan van Documentum naar Decos. Deze operatie had twee componenten: conversie van het archief naar het nieuwe systeem en het leggen van een koppeling met Squit. Rond beide trajecten zijn problemen opgetreden. Bij de conversie kwamen problemen in het oude archief nadrukkelijk naar voren: onvolkomenheden in de organisatie van dossiers leverden tot problemen bij de conversie naar het nieuwe systeem. Daarnaast bleek de koppeling tussen Decos en Squit belangrijke gebreken te vertonen. Als gevolg van deze problemen ondervinden medewerkers van de RUD nadelen in het dagelijkse werk en treedt efficiencyverlies op. Met de leveranciers wordt hard gewerkt om de openstaande zaken op te lossen. Stap voor stap worden issues opgelost, maar de verwachting is dat het zeker nog tot het einde van dit jaar duurt voordat we de problemen achter ons kunnen laten.

Website

In augustus is de vernieuwde website www.rudutrecht.nl online gegaan. Uitgangspunt van de website is dat de bezoeker snel en goed geholpen wordt. Dit betekent onder andere: veelgevraagde diensten zijn direct via de homepage te benaderen, teksten zijn kort en duidelijk, en de opzet is rustig en voorspelbaar. We sorteren hiermee voor op de ambitie vanuit landelijke overheid om de dienstverlening in 2017 vergaand te digitaliseren. De meest gevraagde diensten staan nu online, we breiden dit steeds verder uit met de overige diensten. Verder gaan we het werk van RUD-ers laten zien met columns / blogs over hun werk. Daarnaast gaan we de vindbaarheid vergroten. In 2016 blijven we verbeteren aan de hand van statistieken, feed back, en gebruiksonderzoek. U kunt volgend jaar ook een visie verwachten over hoe we de komende jaren met digitale communicatie omgaan. Hierin speelt de website een belangrijke rol. In de maanden juli, augustus en september van 2015 was het gemiddelde aantal bezoekers per maand 852.

Bedrijfskleding

Voor onze zichtbaarheid naar buiten zijn de handhavers voorzien van bedrijfskleding. Ze hebben allemaal een gele of blauwe jas en blauwe polo's, met het RUD-logo op de voorkant en 'handhaving' op de rug. Voor de groene handhavers hebben we gekozen voor groene polo's en broeken. Dit in verband met de aard van hun werkzaamheden in bosrijke omgevingen.

Programma 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 inspelt op nieuwe ontwikkelingen.

Omgevingswet

Op het ministerie van Infrastructuur en Milieu werkt men in een hoog tempo aan een fundamentele stelselherziening van het omgevingsrecht. Er komt één integrale wet voor de gehele fysieke leefomgeving: de Omgevingswet. De fysieke leefomgeving omvat onder meer bouwwerken, water, lucht, bodem, landschappen, natuur, infrastructuur en cultureel erfgoed. Op 1 juli 2015 heeft de Tweede Kamer de Omgevingswet met grote meerderheid aangenomen. Gezien het brede toepassingsgebied van de Omgevingswet zal de invoering gevolgen hebben voor de werkzaamheden van de RUD. Dit betekent dat we ons moeten oriënteren op onze rol in de toekomst en onze meerwaarde voor gemeenten. Daarvoor is het project Omgevingswet opgezet.

De RUD volgt de ontwikkelingen in het wetgevingstraject op de voet, met name voor de onderdelen die voor de uitvoering van onze werkzaamheden van belang zijn. Op 1 oktober 2015 heeft het ministerie de pre-consultatie versies van de uitvoeringsbesluiten aan de stakeholders gestuurd. De RUD zal deze concepten mede op verzoek van de VNG en erop reageren. In 2016 zullen de definitieve consultatieversies gepresenteerd worden.

Om de opdrachtgevers te betrekken bij de ontwikkelingen rondom de omgevingswet en mee te laten denken over de rol van de RUD, is op 1 juli 2015 in het Algemeen Bestuur een presentatie gegeven en een casus behandeld. In de afsluiting van de bijeenkomst heeft het AB aangegeven dat het wenselijk is dat de RUD de implementatie van de Omgevingswet samen met de regievoerders verder ontwikkelt, en zowel hen als betrokken medewerkers bij de deelnemers betreft. De Omgevingswet is onderdeel van de kennis-estafette 'Uw omgeving in goede handen' op 12 november 2015. Hierbij wordt ingezoomd op de rol van het omgevingsplan.

Uniforme handhavingsstrategie

Vaak vragen de collega's: 'gaat het nou om een concept-beschikking of een bestuurlijke waarschuwing...' Om deze en nog vele andere discussies op te lossen, hebben wij gewerkt aan een uniforme werkwijze voor handhaving. Er zijn afspraken gemaakt over de definities die worden gebruikt en over de manier waarop handhavend opgetreden wordt. Wij hebben hiervoor de landelijke handhavingsstrategie gebruikt. Dit is afgestemd met onze opdrachtgevers. Onze toezichthouders zijn inmiddels op cursus geweest en de kaders van de nieuwe standaardbrieven zijn klaar. Vanaf 1 oktober handhaven wij binnen de RUD dan ook allemaal op dezelfde manier. Het nieuwe Vergunning- en Handhavingssysteem is operationeel sinds de zomer, maar nog niet helemaal ingericht volgens de nieuwe handhavingsstrategie.

Energieakkoord

In het Energieakkoord voor duurzame groei ('Energie-akkoord') is onder meer vastgelegd dat energiebesparing bij bedrijven hogere prioriteit moet krijgen. De VNG ondersteunt gemeenten en omgevingsdiensten bij het opstarten of intensiveren van de energiebesparingsaanpak. Namens onze opdrachtgevers hebben wij als RUD een voorstel ingediend bij de VNG. Op basis hiervan is ons medio dit jaar een ondersteuningsbijdrage van € 129.470,- toegekend. Deze moet in 2015 en 2016 worden ingezet om bedrijven te stimuleren tot het nemen van energiebesparende maatregelen en het borgen van structurele aandacht voor energiebesparing bij het uitvoeren van VTH-taken. Energiebesparing maakt al onderdeel uit van controles; het gaat dan ook voornamelijk om intensivering en uniformering van onze aanpak.

De uitvoerende werkzaamheden, extra scans bij bedrijven, vinden voornamelijk in 2016 plaats. De voorbereidingen vinden in 2015 plaats: trainen van toezichthouders, analyse van alle beschikbare gegevens, formuleren van een pilot en, in overleg met regievoerders, selectie van te bezoeken bedrijven met een hoog besparingspotentieel. Het subsidiebedrag wordt in 2015 en 2016 ingezet.

Kwaliteitscriteria

De RUD heeft een eerste, globale evaluatie gehouden op de kwaliteitscriteria. Uitkomst hiervan was dat we op hoofdlijnen voldoen, behalve op de procescriteria. Dit is het gevolg van het opzetten van een nieuwe organisatie waar alles nog ontwikkeld moest worden. Dit najaar wordt de evaluatie nog een keer uitgevoerd om te kijken waar we nu staan, en voor 2016 een plan van aanpak te maken om helemaal te kunnen voldoen aan de kwaliteitscriteria. De ambitie is om in 2017 te voldoen. Daarbij willen we er wel vast op wijzen dat het op onderdelen waarschijnlijk verstandig is om te wachten op ruimte in de formatie die in de jaren na 2017 ontstaat door vergrijzing.

Kennis-estafette

Tijdens de zomertoer van de directeur langs de leden van het Algemeen Bestuur, hebben enkele deelnemers de RUD meer kennis over haar werk te delen met raadsleden, statenleden, andere collegeleden en regievoerders. Daarom organiseren we op 12 november 2015 een kennis-estafette, waar in slechts een paar uur een groot aantal actuele onderwerpen, waar de RUD en de opdrachtgevers bij betrokken zijn, de revue passeren. Enkele voorbeelden van workshops zijn: de Omgevingswet, Opdrachtgeverschap en opdrachtnemerschap, de Programmatische Aanpak Stikstof, de Landschapsverordening en de milieuklachtenlijn. Daarnaast worden de deelnemers een kort moment mee 'het veld' in genomen om met enkele praktijkvoorbeelden te zien welke werkzaamheden de RUD voor hen uitvoert.

Programma DOEN

Daarnaast werken wij bij de RUD met plezier en een sterk teamgevoel. We ontwikkelen en werken continue aan verbetering. 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 (kwaliteit, eenvoud en betrouwbaarheid). Wij dromen niet over de toekomst: we bouwen vanaf vandaag onze droom.

Spionnenproject

In het spionnenproject krijgen twee duo's van vergunningverleners en handhavers de kans om inspiratie van buiten naar de RUD te halen. Onze spionnen volgen een training waarderend kijken, en hebben ze vooraf een keuze gemaakt voor de bedrijven die zij gaan bezoeken. Een tweetal spionnen gaat naar Heineken om van hen te leren hoe zij een relatief 'eenvoudig' product van betrouwbare en hoogstaande kwaliteit zodanig in de markt hebben weten te zetten, dat derden naar HEN toe komen om met Heineken geassocieerd te worden. Het andere duo gaat naar de Intergamma om van hen te leren hoe ze trends spotten en hoe ze die vervolgens binnen hun bedrijf implementeren. De vervolgstap is dat we gaan kijken wat we als RUD hiervan kunnen leren, en dat toepassen.

Feedback

Per 1 juli 2014 leren we, vanuit verschillende organisaties, samen te werken binnen de RUD, maar ook te werken vóór meerdere opdrachtgevers. Van eenieder wordt per 1 juli 2014 dan ook iets anders gevraagd. We vragen daarom feedback van onze opdrachtgevers. Zo leren we steeds beter wat er van ons gevraagd wordt. We hebben een korte enquête ontwikkeld die we bij de Q3-rapportage mee hebben gestuurd aan de regievoerders. De resultaten worden met hen besproken in de aanstaande kwartaalgesprekken.

Ronde tafels

Periodiek worden er ronde tafels georganiseerd, waar iedereen aan meedoet. Tijdens deze ronde tafels combineren we de lunch met een gesprek over actuele thema's. Het afgelopen jaar zijn er ronde tafelgesprekken gevoerd over onder andere werkdruk, tijdschrijven, accounthouderschap, kwaliteit van het werk en nieuwe wetgeving. Iedereen wordt daarbij gestimuleerd om de aangedragen punten te verbeteren. Dat levert kleine interventies met een soms groot resultaat op. Zo is er onlangs door medewerkers uit verschillende bloedgroepen een lijst opgesteld met contacten bij opdrachtgevers, waardoor iedereen snel bij de juiste persoon terecht komt.

3.5 Realisatie ontwikkelplan fase 2

Als we achterom kijken, zien we dat er ontzettend veel gedaan is. Maar kijken we vooruit, dan ligt er nog een flinke opgave voor ons. Eerlijk is eerlijk: we zijn er nog niet. De ICT-systemen, vaak een zwakke schakel bij transities, werken ook bij ons nog niet optimaal. Daarnaast laat het tijdschrijfsysteem, het systeem dat inzichtelijk maakt hoeveel uren er in een project gaan zitten, te wensen over en is de werkdruk nog niet evenredig verdeeld.

En hoewel we trots mogen zijn op de geleverde prestaties ten aanzien van de productie, gaat het realiseren van de DVO's hier en daar nog met hangen en wurgen. Op de meeste onderdelen gaan we de gestelde doelstellingen net halen, maar er is geen tijd om achterover te leunen. Zeker niet wanneer we ons realiseren welke externe ontwikkelingen zich in snel tempo aan gaan dienen. Ontwikkelingen die zowel organisatorische - als personele gevolgen zullen hebben. Denk hierbij aan de Omgevingswet, de PAS en de wet VTH. En natuurlijk is er onderliggend de voortdurende ambitie om een meerwaarde te realiseren op kwaliteit, eenvoud en betrouwbaarheid. Deze begrippen zijn leidend in alles wat we doen.

Continu verbeteren

Er wordt de komende jaren nog meer van ons gevraagd dan we al doen. Iedereen werkt keihard, dus daar gaan we de winst niet halen. Waar dan wel?

In dit geval zijn er twee wegen naar Rome, en we gaan ze beide tegelijk bewandelen. Ten eerste blijven we werken aan de meerwaarde van RUD, zowel programmatisch als projectmatig. Wel gaan we een onderscheid maken in de diverse programma's. De programmamanagers krijgen de ruimte om te focussen en te versnellen op een aantal cruciale thema's (zoals dienstverlening, nieuwe wetgeving, accounthouderschap). De aandacht zal dus niet verdeeld hoeven te worden over de vele kleine projecten. Maar dat is maar een deel van de oplossing.

De tweede weg naar Rome is continu verbeteren. Het doel is niet alleen een uitblinkende organisatie te worden, maar ook te blijven. Ook over tien jaar willen wij die titel recht doen. Dat is een uitdaging die wij graag aangaan. We moeten slimmer en beter (samen)werken. De beste manier om dat voor elkaar te krijgen is wanneer de teams zelf onderdeel zijn van het proces. De medewerkers zelf staan hierbij centraal, zij zijn zelf de aanjagers van de ontwikkeling en innovatie die zij willen bereiken. Iedereen in het team levert een bijdrage en samen zijn zij verantwoordelijk voor een gestructureerde manier van verbeteren. De professional staat centraal.

De nieuwe rol van de medewerker vergt een nieuwe aanpak. De teams zullen daarom worden ondersteund door een leertraject waar, naast de teamleiders, twaalf medewerkers aan deelnemen. De 'vacatures' hiervoor zullen nog worden opengesteld en iedereen kan reageren. Daartoe maakt de RUD gebruik van de mogelijkheid om mee te doen aan het leertraject *continu verbeteren* van de gemeente Utrecht. Voor onze organisatie is er een variant van de leergang ontworpen met het uitgangspunt *'in het doen gaan we leren'*. Dit uitgangspunt past bij het tempo waarin de RUD verbeteringen wil realiseren en helpt om de aandacht van de teams vanaf het eerste moment te verdelen over de verschillende aandachtsgebieden. De ontwikkelstrategie voor 2016 wordt uitgebreider toegelicht in het ontwikkelplan 2.0.

IGH

Met het inrichten van de nieuwe systemen heeft de RUD een belangrijke stap gezet om data te actualiseren/verbeteren. Hier is volgend jaar nog wel een vervolg op nodig, zeker omdat het gebruik van data een belangrijke rol kan spelen om ons primair proces effectiever en efficiënter in te zetten. Wij zien de ontwikkeling van informatiegestuurde handhaving als een mooie kans om onszelf te positioneren van de laatst gestarte RUD naar één van de koplopers in Nederland.

Voorbeelden om ons heen laten zien dat de potentie van (big) data ook in de publieke sector steeds meer wordt omgezet in concrete resultaten. Zo kan de politie betrouwbaarder voorspellen waar inbraakgolven gaan plaatsvinden. Hebben gemeentes als Amsterdam en Eindhoven door het koppelen van data grote stappen gezet in de ontwikkeling van een integrale bestuurlijke aanpak van georganiseerde criminaliteit. En dichterbij huis, is de gemeente Utrecht er onlangs in geslaagd om met slimmer gebruik van data te komen tot een effectievere aanpak van huisjesmelkers.

Onze toezichtstrategie wordt nu al gebaseerd op een risicoanalyse, maar er is nog genoeg ruimte voor verbetering. Op dit moment maken we vooral gebruik van een kwalitatieve inschatting van de professional. Het belang daarvan verdwijnt niet, maar door bijvoorbeeld meer gebruik te maken van onze brongegevens en die van onze ketenpartners wordt het straks mogelijk om die inschatting te onderbouwen en aan te vullen met harde en actuele cijfers. De vrij statische methode van een jaarlijkse risicoanalyse en evaluatie wordt in de toekomst versterkt door een dynamische, wekelijkse, dagelijkse of misschien wel live geactualiseerde analyse van data. De stip op de horizon is dat onze handhavers in staat zijn om achter hun scherm, op basis van een geografische kaart met geactualiseerde gegevens in staat zijn om te bepalen of en waar zij gaan controleren.

Het vraagt zeker ook technisch nog veel stappen om te komen tot gekoppelde en geautomatiseerde datasets, maar door nu te investeren in de datakwaliteit en een aantal pilots te draaien zijn we steeds beter in staat om de achterliggende methodiek te begrijpen en toe te passen op ons werkveld. In dit proces is het ons doel dat elke stap ook direct resultaat oplevert voor een efficiëntere en effectievere uitvoering van toezicht- en handhavingstaken. In het AB van januari volgt een uitgewerkt voorstel.

De inzet is om het komende jaren te investeren in datakwaliteit, zodat we deze pilots ook kunnen doen. Uit deze pilots volgen lessons learned zodat we steeds meer en beter risicogestuurd kunnen handhaven. In een projectplan, wat we in 2016 opstellen, formuleren we de haalbaarheid en de planning van onze ambitie.

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 tweede begrotingswijziging is opgenomen in bijlage 1.

Post	Begroting na wijziging BERAP I	Begroting na wijziging BERAP II	Vershil
Lasten			
Programma's			
1. Handhaving	4.390.146	4.486.304	96.158
2. Vergunningverlening	4.297.226	4.297.226	
3. Advisering	1.116.258	1.116.258	
<i>Totaal Lasten programma's</i>	9.803.630	9.899.788	96.158
Overige lasten			
Ontwikkelenkosten	101.270	101.270	
Onvoorzien	319.128	319.128	
Centraal Inhuurbudget	502.703	846.645	343.942
Bijdrage ISV-gelden	32.235	32.235	
Energie-akkoord		15.000	15.000
Vooruitontvangen gelden Energie-akkoord		114.470	114.470
Toevoeging aan Algemene Reserve	198.120	333.120	135.000
Totale lasten	10.957.086	11.661.656	704.570
Baten			
Bijdrage deelnemers	10.228.724	10.044.724	-184.000
PUEV		184.000	184.000
Materieel budget vanuit Provincie Utrecht	276.415	276.415	
Incidentele baten	419.712	889.282	469.570
Bijdrage ISV-gelden	32.235	32.235	
Vrijvallen verplichtingen uit 2014		135.000	135.000
Onttrekking aan de algemene reserve		100.000	100.000
Totale baten	10.957.086	11.661.656	704.570

4.1 Toelichting resultaat

In de eerste Bestuursrapportage werd uitgegaan van een positief resultaat van € 198.120. Op basis van deze Bestuursrapportage wordt een positief resultaat verwacht van € 333.120 voor 2015. Deze meevaller van € 135.000 betreft het vrijvallen van verplichtingen in de jaarrekening 2014. In 2014 hebben we een schatting gemaakt van de personeelskosten die we nog van de latende organisaties doorbelast zouden moeten krijgen. Deze zijn uiteindelijk na afrekening van de definitieve kosten € 135.000 evenwel goedkoper uitgevallen.

Wij stellen voor om van dit resultaat van € 333.120 een bedrag van € 155.000 te reserveren voor niet-opgenomen verlofuren in de nieuw te vormen reserve Verlofuren. Zie hierna voor een nadere toelichting.

4.2 Toelichting mutaties op programmaniveau

Programma handhaving

In de loop van het jaar heeft programma Handhaving verschillende aanvullende opdrachten uitgevoerd. De extra kosten worden doorbelast aan de respectievelijke opdrachtgevers.

Handhaving	
Personeelskosten	48.993
Helikoptervluchten	8.000
BSBM - BOA opleidingen	30.000
LSV (afvoeren palen)	2.450
Zwemwateren (borden)	4.600
Grondwaterheffing	2.115
TOTAAL	96.158

Programma Vergunningverlening

In het programma Vergunningverlening vinden geen wijzingen plaats.

Programma Advisering

In het programma Advisering vinden geen wijzingen plaats.

4.3 Toelichting mutaties overige lasten

Centraal inhuurbudget

Het centrale inhuurbudget bedroeg na de eerste Bestuursrapportage € 503.264. Vanwege extra opdrachten waarvoor aanvullende financiering is afgesproken (voornamelijk vanuit de provincie) en ontvangen uitkeringen voor zwangerschapsverlof, worden extra middelen aan het centrale inhuurbudget toegevoegd. Het saldo na de tweede begrotingswijziging bedraagt € 846.645. De verwachting is dat het centrale inhuurbudget eind 2015 volledig zal zijn besteed.

Centrale inhuur budget	
WAZO uitkeringen	25.362
Werkzaamheden t.b.v. Acacialaan	138.080
Detachering t.b.v. werkzaamheden in het kader van de Wet bodembescherming	12.500
Veldinventarisatie	8.000
Risicoanalyse t.b.v Binnenveld	10.000
Spoedlocaties	50.000
Onttrekking Algemene reserve t.b.v. inhuur provinciale DVO	100.000
TOTAAL	343.942

Energie-akkoord

In het Energie-akkoord voor duurzame groei ('energie-akkoord') is onder meer vastgelegd dat energiebesparing bij bedrijven hogere prioriteit moet krijgen. We hebben voor het realiseren van dit akkoord het bedrag van € 129.470 ontvangen. Verwacht wordt dat in 2015 het bedrag van € 15.000 wordt uitgegeven. Het resterende bedrag van € 114.470 wordt in 2016 uitgegeven en als vooruitontvangen bedrag op de balans gezet. Zie voor meer informatie punt 3 Actuele ontwikkelingen onder Energie-akkoord.

Onvoorzien

Op dit moment schatten wij in dat het budget "Onvoorzien" voor € 200.000 niet meer tot besteding zal komen dit jaar. Bij de jaarrekening 2015 wordt inzicht gegeven in de werkelijke besteding van de post onvoorzien. Bij de Kadernota is overigens reeds besloten het budget "Onvoorzien" m.i.v. 2016 structureel te verlagen met € 100.000.

4.4 Toelichting op de baten

Provinciaal Uitvoeringsprogramma Externe Veiligheid (PUEV)

Het PUEV subsidie 2015-2018 is aan de provincie toegekend. De middelen gaan naar de provincie omdat de provincie Utrecht daar zelf voor verantwoordelijk is. De uitvoering van externe veiligheidstaken is ondergebracht in de regionale uitvoeringsdiensten (RUD Utrecht en ODRU). Zoals aangegeven in de kadernota 2016 zal de uitkering voor de externe veiligheid naar rato van de inbreng verrekend worden met de jaarlijkse bijdrage van de deelnemers. De verrekening zal per 31-12-2015 plaatsvinden.

Incidentele baten

Het RUD heeft extra projecten/opdrachten voor de opdrachtgever(s) uitgevoerd en deze worden in 2015 gefactureerd. Ook ontvangen we in 2015 extra middelen voor bijvoorbeeld het Energieakkoord en uitkeringen i.v.m. zwangerschappen (Wazo). De specificatie van het totale bedrag is als volgt:

Opbrengsten	
Personeelskosten	48.993
Helikoptervluchten	8.000
BSBM - BOA opleidingen	30.000
LSV (afvoeren palen)	2.450
Zwemwateren (borden)	4.600
Grondwaterheffing	2.115
WAZO uitkeringen	25.362
Werkzaamheden t.b.v. Acacialaan	138.080
Detachering t.b.v. werkzaamheden in het kader van de Wet bodembescherming	12.500
Veldinventarisatie	8.000
Risicoanalyse t.b.v. Binnenveld	10.000
Spoodlocaties	50.000
Energie akkoord	129.470
TOTAAL	469.570

Stand van zaken reserves

Hieronder treft u het overzicht van de stand van zaken van de reserves en specificatie van de mutaties

Algemene reserve

Naar aanleiding van de Q2-rapportage is afgesproken met de provincie dat de RUD extra mag inhuren om de resultaten uit de DVO te halen. Hiervoor wordt € 100.000 uit de Algemene Reserve ingezet (zijnde het provinciaal deel van het surplus van 2014 in de Algemene Reserve van € 174.000).

Zoals aangegeven in het amendement van de Programmabegroting 2015 zal bij het vaststelling van de Jaarrekening 2015 het surplus boven de 5%-norm van de Algemene Reserve terugbetaald worden aan de deelnemers (rekening houdend met de € 100.000 die reeds in 2015 voor de provincie is ingezet).

Reserve Verlofuren

In 2015 hebben we aan de deelnemers verlofuren (sociaal plan-kosten) voor een totaal bedrag van € 226.605 gefactureerd. Op dit moment is circa € 70.000 benut aan daadwerkelijk opgenomen verlof. Aangezien dit soort uren een geldigheid heeft van vijf jaar², stellen we voor om het bedrag van de niet benutte uren in 2015 storten in een nieuw te vormen Reserve Verlofuren. De storting in de reserve bedraagt € 155.000. Dit bedrag zal in vier jaar (2016-2019) via de Kadernota 2017 opgenomen worden in de begroting.

Na verwerking van dit voorstel is de verwachte stand van de reserves eind 2015 als volgt:

	Saldo	Stand na wijziging BERAP I		Stand na wijziging BERAP II			
	Jaarrekening	Storting	Onttrekking	Saldo	Storting	Onttrekking	Saldo
Algemene Reserve	717.776	198.120		915.896	135.000	255.000	795.896
Reserve Verlof uren				-	155.000		155.000

² Medewerkers hebben de mogelijkheid om de Bovenwettelijke uren binnen 5 jaar te besteden.

Bijlage 1: 2^e begrotingswijziging 2015

Kosten- plaats	Omschrijving kostenplaats	Toelichting op begrotingswijziging	2015	
			Lasten	Baten
	Programma			
3030-3040	Handhaving	Zie toelichting pag. 16	96.158	
3010-3020	Vergunningverlening	Er zijn geen aanpassingen		
3000	Advisering	Er zijn geen aanpassingen		
	Overig			
92202	Onvoorzien	Er zijn geen aanpassingen		
	Centraal inhuur budget	Zie toelichting pag. 16	343.942	
	Energie-akkoord	Zie toelichting pag. 16	15.000	
	Vooruitontvangen gelden Energie-akkoord	Zie toelichting pag. 16	114.470	
96000	Toevoeging aan de reserves	Zie toelichting pag. 15	135.000	
842235	Incidentele baten	Zie toelichting pag. 17		469.570
	PUEV	Zie toelichting pag. 17		-
	Vrijvallen verplichtingen uit 2014	Zie toelichting pag. 15		135.000
	Onttrekking aan de reserves	Zie toelichting pag. 17		100.000
Totaal			704.570	704.570

Bijlage 2: Lijst van gebruikte afkortingen

AB	Algemeen Bestuur
BERAP	Bestuursrapportage
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
PUEV	Provinciaal Uitvoeringsprogramma Externe Veiligheid
RUD	Regionale Uitvoeringsdienst
TOPP	Team Ondersteuning Primair Proces
VTH	Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving
WKR	Werkkostenregeling
