



BESTUURSRAPPORTAGE
3e kwartaal en prognose 4^e kwartaal 2014

19 november 2014

Inhoud

1. Inleiding.....	3
2. Programma's.....	4
2.1 Handhaving	4
2.2 Vergunningverlening.....	5
2.3 Advisering	5
3. Ontwikkelplan	6
4. Actuele ontwikkelingen.....	7
5. Financiën	9

1. Inleiding





De RUD Utrecht is op 1 juli 2014 gestart als zelfstandig vormgegeven samenwerkingsverband van en voor elf gemeenten en de provincie Utrecht. Het betreft de gemeenten Amersfoort, Baarn, Bunschoten, Eemnes, Houten, Leusden, Lopik, Nieuwegein, Soest, Utrecht en Woudenberg. Het is een gemeenschappelijke regeling, er is dus sprake van een verlengd openbaar bestuur. De provincie en de deelnemende gemeenten zijn samen eigenaar van RUD Utrecht.

In deze eerste bestuursrapportage gaan we in op de inhoudelijke en financiële resultaten van het eerste kwartaal van de RUD Utrecht, zijnde het derde kwartaal van 2014. Voor zover mogelijk presenteren we een prognose voor het eindejaarsresultaat 2014, zowel inhoudelijk als financieel. Gezien het feit dat we net gestart zijn is de informatie voor sommige onderdelen beperkt. Daarnaast bleek de tijdsinvestering voor deze 1^e rapportage omvangrijk was onder meer doordat het werken met 'verlengde kabels' het genereren van gegevens bemoeilijkt. In de rapportage gaan we in hoofdstuk 2 in op de inhoudelijke programma's zoals vastgesteld in de begroting 2014/2015. In hoofdstuk 3 geven we beknopt inzicht in de voortgang van het ontwikkelplan. De actuele ontwikkelingen die we schetsen in hoofdstuk 4 worden in hoofdstuk 5 uitgewerkt voor wat betreft de mogelijke financiële consequenties.

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. Ook voor deze eerste bestuursrapportage staan we open voor suggesties en verbeterpunten. Waarbij ons streven is dat de rapportage het gesprek faciliteert tussen AB-leden, als eigenaren, en de organisatie over de voortgang van productie, ontwikkeling en bedrijfsvoering.

2. Programma's







Het tweede halfjaar van 2014 is een overgangs(half)jaar. Ons streven is gericht op continuering van de uitvoeringsprogramma's, zoals die door de SB|G-gemeenten, Utrecht, Houten, Nieuwegein, Lopik en de provincie Utrecht voor 2014 zijn vastgesteld. We zijn ook gestart met de doorontwikkeling van de werkprocessen. In dit hoofdstuk rapporteren we op de indicatoren voor 2014 zoals vastgesteld in de begroting. De rapportage heeft betrekking op de realisatie van kwartaal 3 en de prognose voor kwartaal 4. De indicatoren die betrekking hebben op 2015 hebben we weggelaten. 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 2014 voorop. Er is een begin gemaakt met de doorontwikkeling zodat in 2015 de gewenste resultaten kunnen worden gerealiseerd. De doorontwikkeling van werkprocessen krijgt vorm.

Wat	Indicator	Status	Toelichting
Uitvoeren resterend deel jaarprogramma's 2014 van de partners conform de DVO's	Producten en prestaties worden geleverd in een range van 80-90 procent.		De productie in Q3 blijft achter vanwege vakantie en start organisatie. Verwachting is dat we desondanks de indicator in het 4 ^e kwartaal halen.
Start standaardisering werkprocessen	In 2014 stellen wij aan de opdrachtgevers voor om de landelijke model-handhavingsstrategie vast te stellen. Eind 2014 is de EU-aanbesteding voor een zaakgericht VTH-systeem afgerond.		In het regievoerdersoverleg is de handhavingstrategie besproken. Uitwerking pakken we op provinciaal niveau op (onder regie van de provincie). Aanbesteding leidt in december tot geselecteerd systeem.
Kwaliteitsborging	In 2014 blijven werkprocessen (handhaving ¹) die met certificaat zijn overgedragen gecertificeerd.		Conform. Besluit over wijze van kwaliteitsbewaking processen nemen we in 2015.
Verbetering samenwerking	In 2014 verkennen we de mogelijkheden van samenwerking met ketenpartners buiten de RUD. Waar mogelijk geven we met de partners en opdrachtgevers invulling aan integraal toezicht.		We zijn gestart met ambtelijke gesprekken met de ODRU, de partners in de veiligheids- en waterketen.
Klantwensen onderzoeken	Een contactdag voor bedrijven en instellingen. Uitkomsten meenemen in ontwikkelagenda. Uitvoeren klanttevredenheidsonderzoek		Het klanttevredenheidsonderzoek wordt uitgevoerd. 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.

¹ Geldt ook voor de werkprocessen vergunningverlening.

2.2 Vergunningverlening

De (continuïteit van de) uitvoering van de vergunningverlening staat in 2014 voorop. In 2014 wordt een begin gemaakt met de doorontwikkeling, zodat in 2015, de gewenste resultaten kunnen worden gerealiseerd. In 2015 krijgt de doorontwikkeling van werkprocessen vorm.

Wat	Indicator	Status	Toelichting
Uitvoeren resterend deel jaarprogramma's 2014 van de partners conform de DVO's	Producten en prestaties worden in de range van 80-90 procent geleverd.		De productie in Q3 blijft achter, omdat de vraag achterblijft bij de raming.
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.		Vooralsnog zijn er geen aanwijzingen dat we deze indicator niet halen.
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.
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.		We hebben ter voorbereiding een 1 ^e onderzoek naar de kwaliteitscriteria uitgevoerd ² .

2.3 Advisering

Afhankelijk van de afspraken met de deelnemers gaat het om:

- Advisering op het gebied van de externe veiligheid
- Advisering op het gebied van milieu in bestemmingsplannen
- Adviezen 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.		De productie in Q3 blijft achter vanwege vakantie en start organisatie. Ook wordt de realisatie beïnvloed doordat de vraag achterblijft.
Kennisopbouw en behoud kennis	In 2014 een visie op kennisbeheer van specialistische onderwerpen		We hebben een start gemaakt met het delen van kennis en het opzetten van kennisbeheer voor specifieke onderwerpen.

² Niet alleen voor de vergunningverleners, maar ook voor de toezichthouders.

3. Ontwikkelplan

Op 19 september heeft het Algemeen bestuur het Ontwikkelplan voor de organisatie vastgesteld. Het hoofddoel van het plan is het waarmaken van de gemaakte afspraken in de DVO's. Daarnaast wil de RUD Utrecht de komende jaren uitgroeien tot een omgevingsdienst die uitblinkt. Concreet betekent dit dat we **kwaliteit** leveren, zowel inhoudelijk als procesmatig; niet alleen lokaal op individueel niveau, maar ook regionaal in de keten. Ook betekent het dat ons werk **eenvoudig** is ingericht, zodat onze processen voor bedrijven en burgers niet meer bureaucratische rompslomp met zich meebrengen dan strikt noodzakelijk. Tenslotte zijn we **betrouwbaar**: opdrachtgevers, bedrijven en burgers kunnen er vanuit gaan dat de uitvoering van vergunningverlening, toezicht en handhaving eerlijk en uniform is.

Iedere medewerker van de RUD Utrecht levert een bijdrage aan de realisatie van de doelstellingen. Allereerst door het uitdragen van onze kernwaarden (duurzaam, samen bouwen aan resultaat, voor en met elkaar, talent en ontwikkeling, energie en betrokkenheid). Daarnaast werken we via verschillende sporen aan de organisatie die we willen zijn. Teamleiders stellen samen met hun team een jaarplan op, waarin zij ook concrete afspraken maken met betrekking tot de ontwikkeldoelen. Er is een groep medewerkers opgestaan die ambassadeur zijn van de ontwikkeling, samen jagen zij de gewenste verbeteringen aan. Regelmatig vinden er rondetafelgesprekken plaats. In deze gesprekken komen verschillende werkwijzen bij elkaar. Goede voorbeelden en verbeterpunten uit de praktijk worden tijdens de lunch met elkaar gedeeld. Daarnaast worden medewerkers uitgedaagd om zelf met verbetervoorstellen te komen en deze ook uit te voeren. Zo wordt er op dit moment onder andere gewerkt aan het uniformeren van de brieven, een vervangingsrooster voor vakantiegangers en het inrichten van de huiskamer. Via B is daarbij omarmd als veranderstrategie: voorstellen voor verbetering worden waar mogelijk direct ingezet. Deze veranderstrategie wordt de komende periode begeleid door het bureau Hiemstra & De Vries, onder andere door coaching van de teamleiders, het organiseren van een dag voor de hele organisatie en begeleiding van de ambassadeurs.

De doelen en waarden gaan we concretiseren zodat deze ook te monitoren zijn. Daardoor kunnen we ook zien of we elk jaar beter presteren. Samen met teamleiders en medewerkers wordt een management dashboard ontwikkeld dat ondersteunend is aan de maandelijkse voortgangsgesprekken tussen directie en teamleiders. Zo komen we in de aanloop naar het werken met een producten en dienstencatalogus steeds meer in control en zijn we straks ook beter in staat om onze resultaten aan u te rapporteren.

In de bijlage bij het ontwikkelplan is een groot aantal activiteiten en verbeterpunten opgenomen waar we op dit moment en de komende jaren aan werken. Het is nu nog te vroeg om hierop te rapporteren. Bij de jaarrekening 2014 geven we inzicht in de status van de ontwikkelacties.

4. Actuele ontwikkelingen

Op 27 juni 2014 is de begroting 2014/2015 door het Algemeen bestuur vastgesteld. Sindsdien hebben zich diverse ontwikkelingen voorgedaan die van invloed kunnen zijn op de prognose 2014 of de begroting 2015. In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de actuele ontwikkelingen. In de paragraaf Financiën gaan we in op een mogelijke wijze van verwerking van de financiële effecten in de begroting.

Personeel

Medewerkers zijn formeel (nog) in dienst bij de latende organisaties, en ontvangen functioneel leiding van het management bij de RUD. De beoogde formele overgang van personeel staat gepland op 1 januari 2015. Ca. 80% van de medewerkers is taakvolger en wordt geplaatst. De overige 20% van de medewerkers wordt aangesteld na een selectieproces. Dit gaat vooral om functies in de bedrijfsvoering.

Momenteel zijn 14 medewerkers gedetacheerd vanuit de latende partijen aan de RUD Utrecht, vooruitlopend op een aanstelling. Het merendeel hiervan is werkzaam in de bedrijfsvoering. Ook maakt de RUD tot 1 januari 2015 gebruik van 22 ingehuurd medewerkers. Enerzijds om binnen bedrijfsvoering de basissystemen in te richten, anderszijds om binnen het primair proces met voldoende capaciteit de going-concern taken te borgen. De kosten van de flexibele schil (inhuur) blijft samen met de kosten van de vaste medewerkers binnen de financiële personele begroting. Voor de toekomst handhaven we een flexibele schil; bij meerwerk of achterstanden huren we in. We zijn, samen met de provincie Utrecht en de ODRU, een proces van een aanbesteding gestart voor een raamcontract voor inhuur voor de flexibele schil.

Het onderhandelingsresultaat RUD Utrecht en de bonden

In oktober is overeenstemming bereikt met de bonden over het sociaal plan, waardoor de plaatsing van medewerkers kan worden geëffectueerd. Afspraak is dat naast de cao Provincies (CAP) ook de lokale arbeidsvoorwaarden van de Provincie Utrecht worden overgenomen. Voor de medewerkers die van de provincie overkomen, hebben de afspraken (nagenoeg) geen effect terwijl het voor de gemeentelijke medewerkers wel een effect zal hebben. Om deze effecten te compenseren is het sociaal plan opgesteld.

Voor deze gemeentelijke medewerkers (ongeveer 30 fte) is het volgende overeengekomen:

- de huidige salarispectieven blijven gehandhaafd. Verschil in bruto salaris wordt gecompenseerd met een garantietoelage;
- de eindejaarsuitkering wordt in 3 jaar opgebouwd van 6% naar 8,3%;
- de levensloopbijdrage wordt uitgekeerd via het maandsalaris;
- betrokken medewerkers leveren 2 feestdagen in;
- het leeftijdsverlof wordt bevroren op het huidige niveau.

De bovenstaande afspraken leiden begrotingstechnisch niet tot een aanpassing van de post personeelslasten. Uitgangspunt is en blijft dat de salarislasten van elke medewerker geraamd wordt op het einde van de schaal minus 1 periodiek. De bovenstaande afspraken worden binnen deze financiële kaders door de organisatie opgevangen.

In de programmabegroting was rekening gehouden met de CAR UWO van de gemeenten. De keuze van de CAP leidt tot aanpassing van de salarislasten in de programmabegroting. De verwachte toename van kosten voor 2015 zijn ongeveer € 15.000,-, voor 2016 € 36.000,- en vanaf 2017 structureel € 57.000,-.

Het onderhandelingsresultaat CAO provincies.

Op 6 oktober 2014 hebben het IPO en de bonden een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe provinciale cao van 1 juni 2012 tot 1 januari 2016. Er is een structurele loonsverhoging afgesproken van 2% per 1 januari 2015 en van 1% per 1 juli 2015. Daarnaast is afgesproken dat er eenmalig € 450,- bruto wordt uitgekeerd in de maand van de ondertekening van de nieuwe cao. Op basis van een eerste berekening stijgen de kosten van de formatie van de RUD met een bedrag van € 225.000,- structureel per 2016. De extra kosten over 2015 schatten we in op: € 236.000,- (inclusief de eenmalige uitkering van €450,-).

ICT

De ICT investeringsprojecten, en de daarin begrote uitgaven liggen op schema. Hier en daar zien we een kleine verschuiving in de planning van de uitgaven. Deze zijn over de periode tweede helft 2014 en eerste helft 2015 niet significant.

De investeringen in website en vakapplicaties zijn lager dan gebudgetteerd. Daar staat tegenover dat de investering om tot de aanschaf van een nieuw VTH-systeem te komen, mogelijk hoger is dan geraamd. Meer duidelijkheid hierover is eind 2014 te geven, als de Europese aanbesteding is afgerond. De overige ICT investeringen voor de tweede helft van 2014 cq. eerste helft 2015 voeren we, naar verwachting, conform onze planning uit.

Desintegratiekosten

Het is deels gelukt om de desintegratiekosten te verkleinen door vanuit de latende organisaties medewerkers voor de bedrijfsvoering van de RUD te werven en selecteren. Binnenkort worden in de laatste wervingsronde van dit jaar twee functies geopend, namelijk de functie van adjunct directeur en die van secretaresse. Functies die niet opengaan, waarvoor we jullie goedkeuring hebben gevraagd zijn de functie van directiesecretaris en adviseur HRM.

Een voormalig SBG medewerker is vanuit het primaire proces geselecteerd als directiesecretaris. Deze interne schuif is een prachtige mobiliteitskans maar levert geen reductie van integratiekosten op. De positie van adviseur HRM is twee keer uitgezet bij de deelnemende partijen, maar het is nog niet gelukt hier een geschikte kandidaat voor te vinden. Daar komt bij dat de organisatie op dit moment behoefte heeft aan continuïteit op HRM-gebied (oa. ivm plaatsingsproces). Daarom is gekozen om het inhuurcontract te verlengen tot 1-7-2015 en pas daarna de vacature opnieuw open te stellen.

De afspraak die we met elkaar maken over vacatures die ontstaan in de toekomst is: we kijken eerst intern welke functionarissen bij de RUD willen solliciteren, vervolgens bij de opdrachtgevers en dan pas extern. Deze afspraak geeft ons voldoende comfort over de desintegratiekosten die wellicht nog niet nu, maar zeker in de toekomst vereffend kunnen worden.

Projectkosten RUD-vorming

De projectbegroting voor de vorming van de RUD Utrecht wordt afgesloten. Formeel is het project pas afgelopen als ook de plaatsing van de medewerkers is afgerond. Vanwege administratieve redenen is het handiger om de begroting nu af te sluiten en tot overeenstemming te komen met de provincie (als partij die voorfinanciert) over de eindafrekening. Voor de projectbegroting was een bedrag van € 947.800,- beschikbaar. Naar het zich laat aanzien komen de projectkosten tenminste €50.000,- lager uit. In de kadernota verwerken we dit geprognosticeerde financieel voordeel.

5. Financiën

In dit hoofdstuk gaan we in op de financiële eindejaarsverwachting 2014. Daarbij geven we ook aan op welke wijze we omgaan met de financiële effecten van de ontwikkelingen die we in het vorige hoofdstuk hebben beschreven.

Post	Begroting	Prognose	Eindejaarverwachting financieel resultaat
Lasten			
Lasten programma's			
1. Handhaving	2.077.253	-44.284	2.032.969
2. Vergunningverlening	2.040.447	-43.499	1.996.948
3. Advisering	573.050	-12.217	560.833
Overige lasten			-
Ontwikkelkosten	100.000	-50.000	50.000
Onvoorzien	162.500	-150.000 ³	12.500
Terugbetalen projectkosten	189.588		189.588
Toevoeging aan de reserve	299.320		299.320
Totale lasten	5.442.158	-300.000	5.142.158
Baten			
Bijdrage deelnemers	5.303.950		5.303.950
Materieel budget vanuit Provincie Utrecht	138.208		138.208
Onttrekking aan de reserve			-
Totale baten	5.442.158	-	5.442.158

Toelichting

We sturen als management nadrukkelijk op lage kosten. Zoals het zich nu laat aanzien zijn de kosten ongeveer € 300.000,- lager dan bij het opstellen van de begroting voor het jaar 2014 is geraamd. De financiële voordelen treden met name op bij de post onvoorzien; deze post hebben we dit half jaar nauwelijks nodig als buffer voor incidenten. Daarnaast zijn we terughoudend in het maken van kosten voor ontwikkelen, voor opleidingen, voor de accountant en voor het beheer van informatiesystemen. We merken deze kostenvoordelen aan als incidenteel.

Wat betekenen deze kostenvoordelen voor ons financieel resultaat over 2014?

Het financieel resultaat is voorlopig geraamd op €300.000,-. Conform artikel 5.1 van de Bijdrageverordening wordt een batig saldo in eerste instantie gebruikt voor de vorming van een algemene reserve als weerstandvermogen. Bij de jaarrekening doen we een voorstel voor de bestemming van het resultaat. Denkbaar is dat we voorstellen om de projectkosten die werden voorgefinancierd door de provincie Utrecht versneld af te lossen. Daarbij is tevens denkbaar dat we met voorstellen komen om reserveringen te doen voor investeringen in 2015. En er kan gekozen worden om de financiële weerstand te vergroten.

Doorkijk meerjarenbegroting

Bij de Kadernota geven we aan op welke wijze we voorstellen om te gaan met de structurele meerkosten die gepaard gaan met de afgesloten CAO provincies en de meerkosten sociaal statuut RUD.

³ Mogelijk moeten we de post enigszins naar beneden bijstellen als gevolg van het wegwerken van achterstanden bij de provincie op het gebied van bodemzaken.