



PLAN VAN AANPAK BEDRIJFSPLAN OP HOOFDLIJNEN

robuuste
Omgevingsdienst
Limburg Noord



RUD
LIMBURG
NOORD

Inleiding

Alle omgevingsdiensten moeten per 1 april 2026 voldoen aan landelijke robuustheid criteria. Het Algemeen Bestuur (AB) van de RUD Limburg Noord heeft op 17 oktober 2024 met de vaststelling van de opdracht voor de projectorganisatie besloten om onze regionale uitvoeringsdienst om te bouwen tot een robuuste omgevingsdienst die voldoet aan de landelijke criteria. Met dit besluit zijn we bestuurlijk nader tot elkaar gekomen en start de bouw van de nieuwe organisatie.

Vier Leidende principes

Het AB heeft vier leidende principes meegegeven voor de bouw van de nieuwe organisatie.

1. Kwaliteitsverbetering en professionalisering in de taakuitvoering in brede zin is de primaire opgave;
2. De inhoudelijke verworvenheden van de huidige organisatie worden waar mogelijk meegenomen in de doorontwikkeling;
3. Startdatum van de nieuwe Omgevingsdienst Limburg Noord is 1 april 2026. Uitgangspunt daarbij is dat zorgvuldigheid van het proces én draagvlak in de regio voorop staan;
4. De werkbaarheid van de nieuwe organisatie dient te worden geborgd. Voldoen aan de eerste drie principes is één, het praktisch werkbaar kunnen organiseren van de werkzaamheden (lees: het adequaat kunnen faciliteren van de medewerkers) is twee.

Twee sporen en drie fasen

De route naar een robuuste omgevingsdienst en het dus gaan voldoen aan de landelijke robuustheidcriteria loopt langs twee sporen. Enerzijds via het in 2022 ingezette kwaliteit verbeteringspoor: het going concern (GC) spoor. Anderzijds binnen een projectorganisatie. De verdeling over de twee trajecten is in onderstaande tabel samengevat.

KPI		traject
1	De omvang van het regionaal werkprogramma (VTH-uren) (inclusief ketentoezicht) gecombineerd met percentage medewerkers in eigen dienst.	Uitwerken in op te stellen bedrijfsplan
2	De dienst voldoet aan geldende kwaliteitscriteria VTH voor zowel de basistaken als de plustaken.	Doorontwikkelen in staande organisatie
3	De dienst heeft voldoende aandacht, capaciteit en budget voor innovatie blijkend uit aanwezigheid van een (meerjarige) innovatieagenda en vrij besteedbaar budget voor innovatie.	Implementeren in staande organisatie
4	De dienst kan risico's en veranderingen in de omvang van het overgedragen takenpakket opvangen door het aanhouden van buffers (weerstandsvermogen).	Uitwerken in op te stellen bedrijfsplan
5	De dienst kan relatie leggen tussen werk, mensen en geld. Er wordt informatiegestuurd gewerkt. Dat komt tot uitdrukking in percentage van de uitvoeringsformatie VTH voor businessintelligence en opleidingsbudget van 3% van de loonsom	Doorontwikkelen en deels implementeren in staande organisatie
6	De dienst past bij de identiteit van het werkgebied en er is sprake van samenhang (coherentie) in het takenpakket en logica in het geografisch werkgebied. De maatschappelijke opgave staat centraal.	Geen actie vereist

Het bouwproces van de Omgevingsdienst Limburg Noord kent tot 1 april 2026 drie fasen:

Richten

In fase 1, tot 1 juli 2025, wordt het bedrijfsplan opgesteld. Dit bedrijfsplan wordt door het DB en AB van de RUD LN vastgesteld en vormt het inrichtingsadvies voor een nieuwe organisatie aan de colleges en raden van 15 gemeenten en de provincie Limburg. Met de vaststelling van het bedrijfsplan door het AB ronden we de '**richten** fase' af en is de opdracht voor de projectorganisatie afgerond.

Inrichten

Na deze vaststelling start de volgende bouwfase: het **inrichten**. In deze fase wordt op basis van het bedrijfsplan de (gewijzigde of nieuwe) gemeenschappelijke regeling vormgegeven en wordt er uitvoering gegeven aan het bedrijfsplan.

Verrichten

Op 1 april 2026 kan de nieuwe Omgevingsdienst Limburg Noord aan de slag met het **verrichten** (fase 3) van de taken uit het regionaal uitvoeringsprogramma voor alle deelnemers.

Inhoud op te stellen bedrijfsplan op hoofdlijnen

Het bedrijfsplan op hoofdlijnen legt de basis voor een nieuwe robuuste Omgevingsdienst Limburg Noord. Missie, visie en doelen van de organisatie worden beschreven en vastgelegd. Onze omgeving, ons werkgebied en de wettelijk te leveren producten en diensten (basistakenpakket) zijn helder gemaakt. De interne (personele) organisatie en rechtsvorm en juridische structuur worden beschreven, inclusief de mandaten die nodig zijn voor het goed functioneren van de nieuwe organisatie. De financiële organisatie wordt beschreven in de zin van kosten, opbrengsten, omzet, rentabiliteit en weerstandsvermogen en we geven een uitwerking van de financiële verdeelsleutel over de deelnemende partijen binnen de gemeenschappelijke regeling. Het bedrijfsplan is het stappenplan voor de inrichtingsfase, gericht op het realiseren van de gestelde doelstellingen.

Vijf op inhoud en in tijd aan elkaar verbonden werkgroepen

Vijf werkgroepen werken samen aan het opstellen van het bedrijfsplan.

Maart	April	mei	juni	Voor 1 juli
LMO				
	HRM			
	bedrijfsvoering			
		financiën		
			Opleveren bedrijfsplan	
				besluitvorming

De werkgroep Takenpakket maakt vóór 1 maart de omvang van het basistakenpakket (BTP) inzichtelijk. Deze werkgroep wordt gevormd door de VTH-managers van deelnemende gemeenten en provincie. Dat zorgt voor een directe inbreng, koppeling en betrokkenheid vanuit de lokale VTH-afdelingen.

De werkgroep HRM levert vóór 1 april twee inrichtingsmodellen aan die voldoen aan de landelijke criteria. Eén model wordt gebaseerd op referentie organisaties, waaronder bestaande omgevingsdiensten. Voor het tweede model wordt door de werkgroep HRM een hedendaagse visie op leiderschap en organiseren in samenspraak met alle stakeholders ontworpen

De werkgroep bedrijfsvoering stelt vóór 1 april 2025 ook twee inrichtingsmodellen op die beschrijven hoe de ODLN kan worden ondersteund op alle terreinen van bedrijfsvoering¹. Eén model wordt ook gebaseerd op referentie organisaties. Het tweede model wordt gebaseerd op een te verrichten onderzoek naar samenwerkingskansen met onze deelnemers voor het robuust organiseren van alle aspecten van de bedrijfsvoering.

De financiële werkgroep stelt vervolgens vóór 1 mei op basis van de resultaten van deze werkgroepen de begroting op met de bijbehorende verdeelsleutel voor de deelnemers.

De juridische werkgroep levert vóór 1 mei een voorstel voor de deelnemers waarmee het mandaat kan worden aangepast aan de landelijke criteria. En een voorstel waarmee het bestuurlijke besluitvormingsproces kan worden gestart over het bedrijfsplan en de benodigde gemeenschappelijke regeling.

De planning is erop gericht dat het AB vóór 1 juli 2025 het bedrijfsplan vaststelt. In bijlage 1 tot en met 5 zijn de projectopdrachten gedetailleerd uitgewerkt.

Projectorganisatie en stakeholderanalyse

Verkenner Wil Rutten gaf in zijn verslag ‘Elkaar aanvonkend vooruit’² aan dat de onderlinge verhoudingen van cruciaal belang zijn voor de toekomst van de RUD Limburg Noord. *“Alleen vanuit een sfeer van onderling vertrouwen en gezamenlijk engagement kunnen stappen worden gezet om de omgevingsdienst verder te versterken. Daarom is het van belang om in deze fase niet alleen, en zelfs niet primair, te redeneren vanuit de inhoud, vanuit het IBP VTH of de robuustheidscriteria. Het is op de eerste plaats belangrijk om de vizieren te openen, de drijfveren van eenieder te beluisteren én te horen. En elkaars belangen en de context van waaruit mensen reageren proberen te begrijpen.”*

Tijdens het bouwproces wordt dan ook veel ruimte gemaakt voor de dialoog. We willen elkaar stimuleren, aanjagen en letterlijk aanvonken. Om samen aan de slag te gaan. Dat maakt dit proces leuk, aantrekkelijk en soms misschien spannend. Het bevordert een aanpak waarbij

¹ informatisering, inkoop, juridisch, HRM, financiën, communicatie, huisvesting en vervoer

² Wil Rutten, Verslag van verkenner Wil Rutten aan het Algemeen Bestuur van de RUD Limburg Noord van 27 juni 2024.

we vanuit eigen kracht en consensus keuzes kunnen maken. Omdat we met elkaar (medewerkers, directies en bestuurders in alle lagen) zien dat dit de enig juiste weg is.

Gedetailleerd worden zo meteen de mijlpalenplanning en de communicatiemomenten geschetst. Die geven zicht op de verbinding die nodig is in en bij de vele beslistmomenten. We streven naar consensus en unanimiteit in gemeenteraden en Provinciale Staten en instemming van alle andere betrokken stakeholders. Om de mijlpalenplanning en de communicatiemomenten te onderbouwen, schetsen we nu eerst de projectorganisatie en de daaraan verbonden stakeholders.

Projectorganisatie

Onderstaande organogram beschrijft de projectorganisatie.



Stakeholders

Bij de bouw van de ODLN worden veel stakeholders betrokken: onze 16 leden van het Algemeen Bestuur, de colleges van B&W en gemeenteraden van de 15 gemeenten, het college van Gedeputeerde Staten en de leden van Provinciale Staten van de provincie Limburg, de 16 directeuren en de 16 VTH managers van de deelnemers, de medewerkers van de RUD Limburg Noord, onze toekomstige medewerkers, onze medezeggenschap en de vakbonden.

Mijlpalenplanning en communicatiemomenten

Het belang van een goede planning en communicatie is duidelijk. Dit proces vraagt om ruimte voor het goede gesprek, ruimte voor de dialoog met elkaar. Dat kunnen, mogen en willen we onder de tijdsdruk op dit proces niet uit het oog verliezen.

De planning omvat een zogenoemd geregisseerd bottom-up proces. Iedereen wordt vanuit zijn rol en verantwoordelijkheden tijdig in positie gebracht. Dat vraagt om een strakke regie op het bestuurlijk besluitvormingsproces én op het bouwproces met de vijf werkgroepen.

In het bouwproces is het van belang de verschillende stakeholders te blijven informeren over de voortgang in het proces en hen op een relevante wijze te betrekken bij het ontwikkelspoor. Per stakeholder, situatie en moment zetten we passende instrumenten in. Dat kan zijn een maandelijkse bijeenkomst, schriftelijke voortgangsrapportage of een periodieke nieuwsbrief.

Mijlpalenplanning

De mijlpalenplanning -met data van eerdere en geplande activiteiten- schetst het gehele bouwproces tot 1 april 2026. Dat is het moment waarop onze nieuwe Omgevingsdienst Limburg Noord start. De richten fase, waarin we het bedrijfsplan op hoofdlijnen opstellen, is tot 1 juli 2025 gedetailleerd beschreven. Alhoewel deze planning zorgvuldig is opgesteld, is het mogelijk dat er momenten ontstaan waarin we een beroep doen op ieders flexibiliteit in agenda's.

start richten fase	
1-3	Opleveren projectopdracht werkgroep Takenpakket (LMO)
27-3	AB themasessie bedrijfsplan
maart	Stakeholder bouwoverleg: de programmamanager presenteert (maandelijks) - samen met de interim-directeuren van de RUD LN- de vorderingen van het bouwproces en de stand van zaken van de going concern.
1-4	Opleveren projectopdracht werkgroep HRM en bedrijfsvoering
25-4	AB themasessie bedrijfsplan
april	Stakeholder bouwoverleg: de programmamanager presenteert (maandelijks) - samen met de interim-directeuren van de RUD LN- de vorderingen van het bouwproces en de stand van zaken van de going concern.
1-5	Opleveren projectopdracht werkgroep Financiën en Juridisch
mei	Opleveren bedrijfsplan op hoofdlijnen programmamanager
23-5	AB themasessie bedrijfsplan

mei	Stakeholder bouwoverleg: de programmamanager presenteert (maandelijks) - samen met de interim-directeuren van de RUD LN- de vorderingen van het bouwproces en de stand van zaken van de going concern.
juni	Advisering medezeggenschap over bedrijfsplan op hoofdlijnen
juni	Besluitvorming DB over bedrijfsplan op hoofdlijnen
juni	Stakeholder bouwoverleg: de programmamanager presenteert (maandelijks) - samen met de interim- directeuren van de RUD LN- de vorderingen van het bouwproces en de stand van zaken van de going concern.
juni	Besluitvorming DB over bedrijfsplan op hoofdlijnen
26-6	Besluitvorming AB over bedrijfsplan op hoofdlijnen
start inrichten fase	
Vóór 1-4-26 afroden	In deze fase start het bestuurlijke besluitvormingsproces van de colleges van B&W en Gedeputeerde Staten over het bedrijfsplan en de gewijzigde tekst van de GR, na consultatie van de gemeenteraden en Provinciale Staten.
22-8	AB (themasessie)
11-9	AB
9-10	AB (regulier en themasessie)
21-11	AB (themasessie)
19-12	AB
start verrichten fase	
1-4-26	Op 1 april 2026 gaat de nieuwe ODLN aan de slag met het verrichten van de taken uit het regionaal uitvoeringsprogramma voor alle deelnemers.

Communicatie

Communicatie is cruciaal in een ontwikkelproces als dit. We willen stakeholders letterlijk en figuurlijk ‘meenemen’ in deze ontwikkeling. Dat doen we door niet alleen te informeren, maar ook door hun proactief te betrekken bij de stappen die gezet worden. We communiceren tijdig, open en transparant, gericht op het enthousiasmeren en aanzetten tot (ander) gedrag. We willen een relatie voor de toekomst bouwen met de verschillende stakeholders. Op die wijze draagt de inzet van communicatie bij aan het realiseren van de organisatie doelstellingen.

In de te formuleren communicatiestrategie en –aanpak maken we een onderscheid tussen communicatie in het proces en communicatie over het proces:

De communicatie in het proces is gericht op het communicatief begeleiden en ondersteunen van het ingezette veranderproces. We brengen daartoe issues en stakeholders in kaart en ondersteunen de gewenste en benodigde (gedrags)verandering door de inzet van een effectieve communicatiestrategie en de uitvoering daarvan. We haken daarin aan op de opgeleverde resultaten van de vijf werkgroepen en op het totale besluitvormingsproces, zoals ook beschreven in de mijlpalenplanning. Daarbij zetten we –afhankelijk van de stakeholder-passende kanalen en middelen in.

De communicatie over het proces is erop gericht onze nieuwe Omgevingsdienst Limburg Noord intern en extern te positioneren als partner in het VTH-werkveld.

Specifieke aandachtspunten hierbij zijn:

- Proactief communiceren, we brengen en betrekken.
- Eenduidigheid in de boodschap
- Fysieke en online bijeenkomsten
- We ontwikkelen een online omgeving die bijdraagt aan het realiseren van het ontwikkelspoor
- De nieuwe organisatie start nu. We gebruiken het ontwikkelspoor ook om de in- en externe positionering van de nieuwe omgevingsdienst te ontwikkelen.

Projectbegroting

Uitgangspunt in het ontwikkelspoor en de realisatie van het bedrijfsplan is: ‘vanuit eigen kracht’. Alle deelnemers dragen bij in het leveren van capaciteit. Er vindt -zoals door het Algemeen Bestuur op 17 oktober is bepaald- geen financiële verrekening plaats van de inzet van de ambtelijk opdrachtgevers, de ‘aanvonk’ directeuren en de werkgroep-leden. Het projectbudget kan hierdoor worden beperkt tot de kosten van de programmamanager, administratieve en communicatieve ondersteuning, het faciliteren van bijeenkomsten en de kosten van het ontwikkelen van communicatiemiddelen. Er is door het Algemeen Bestuur op

17 oktober 2024 een projectbudget beschikbaar gesteld van 200.000 euro. Ook is bij het rijk een subsidie aangevraagd van maximaal 245.000 euro.

Slotwoord

Wij staan voor onze omgeving! De 28 omgevingsdiensten in ons land staan voor de uitdaging om onze leefomgeving duurzaam, veilig, gezond en leefbaar te houden. Het is niet zomaar een slogan. Onze medewerkers en bestuurders staan ergens voor. Met passie en overtuiging wil de nieuwe Omgevingsdienst Limburg Noord het beste voor de leefomgeving in onze regio en in de 15 deelnemende gemeenten.

Deze passie en overtuiging vraagt nogal wat van onze organisatie, medewerkers en bestuurders. Wet- en regelgeving in verandering, maatschappelijke wensen, eisen en druk en uiteenlopende belangen zorgen voor veel dynamiek en vragen wendbaarheid van onze organisatie.

Hoe mooi is het, om juist in dat licht, samen de kans te pakken om in onze regio, in Noord- en Midden-Limburg, een vernieuwende, hedendaagse en robuuste omgevingsdienst te bouwen. Een nieuwe organisatie die onze leefomgeving vanuit professionaliteit en passie (deskundig, consistent en daadkrachtig) schoner, veiliger en gezonder maakt. Waar mensen en professionals aansprekende en betekenisvolle resultaten gaan boeken. Waar bestuurders en medewerkers met plezier en trots samenwerken. Samen aanvonkend vooruit, schreven we eerder in dit plan van aanpak. Laten we elkaar in dit proces blijven aansporen om te staan voor onze omgeving!

Bijlage 1) Projectopdracht takenpakket

Bestuurlijk opdrachtgevers:	Burgemeester Op de Laak en burgemeester Vlecken	Ambtelijk opdrachtgever:	Maurice Heijnen
Ambtelijk opdrachtgevers:	Nicole Simons, Guus van Balkom en John van Putten	Trekker werkgroep:	---
Aanvoork directeur:	Kirsten Werps-Aerts	Deelnemers werkgroep:	---
Samenhang:	Op inhoud en in tijd is deze werkgroep gekoppeld aan de werkgroep HRM en financiën		

Beschrijving project:
Inventariseer vóór 1 maart, op basis van een geactualiseerde probleem- en risicoanalyse, de omvang van het takenpakket van de ODLN. Hierbij is het uitgangspunt dat eerst de verplichte taken worden georganiseerd. Voor de bepaling van de omvang van het takenpakket wordt een 2-daagse werksessie georganiseerd waaraan alle managers deelnemen.

planning:	Wat wordt er opgeleverd?	Akkoord opdrachtgever en opdrachtnemer
1 maart 2025	Er wordt met een dusdanig detailniveau de omvang van het takenpakket van de ODLN aangeleverd dat dit een goede basis biedt voor de HRM werkgroep om een formatieplan op te stellen.	

Bijlage 2) Projectopdracht HRM

Bestuurlijk opdrachtgevers:	Burgemeester Op de Laak en burgemeester Vlecken	Ambtelijk opdrachtgever:	Maurice Heijnen
Ambtelijk opdrachtgevers:	Nicole Simons, Guus van Balkom en John van Putten	Trekker werkgroep:	---
Aanvoork directeur:	Johan Vorstenbosch	Deelnemers werkgroep:	---
Samenhang:	Op inhoud en in tijd is deze werkgroep gekoppeld aan de werkgroep Takenpakket. Deze levert uiterlijk 1 maart het takenpakket aan. De werkgroep financiën verwacht van deze werkgroep uiterlijk 1 april twee inrichtingsmodellen.		

Beschrijving project:
Het is van belang om onze huidige medewerkers te behouden. Het geven van duidelijkheid over hun toekomstige baan, werkplek, arbeidsvoorwaarden en standplaats is dan ook van groot belang. Vandaar dat het opstellen van een formatieplan -dat een basis legt- voor de nieuwe organisatie prioriteit krijgt. De werkgroep takenpakket maakt vóór 1 maart de omvang van het takenpakket voor de nieuwe organisatie inzichtelijk. De werkgroep HRM vertaalt vóór 1 april het takenpakket naar een formatieplan en naar twee inrichtingsmodellen. Beide modellen voldoen aan de landelijke criteria. Een model wordt gebaseerd op referentie organisaties, zoals al fysiek georganiseerde RUD's³. Voor het tweede model wordt door de werkgroep HRM een hedendaagse visie op leiderschap en organiseren ontworpen. Waarbij deze modellen invulling geven aan de door het bestuur geformuleerde leidende principes. Het 'hoe' van de ODLN Het ontwerpen van een hedendaagse visie op leiderschap en organiseren vraagt om samenwerking met alle stakeholders. Betrek daarom bij het bepalen van het 'hoe' van de ODLN onze 16 leden van ons Dagelijks en Algemeen Bestuur, de 15 colleges van B&W, de 15 gemeenteraden, het college van Gedeputeerde Staten, de leden van Provinciale Staten, de 16 directeuren en de 16 VTH managers van de deelnemers, de medewerkers van de bestaande RUD organisatie, onze toekomstige medewerkers, onze medezeggenschap en de vakbonden. Hoe boeken we zo meteen aansprekende resultaten? Hoe vindt de resultaatsturing op de met de deelnemers gemaakte afspraken plaats? Hoe krijgen we een innovatieagenda en dus continue verbetering? Hoe worden we die werkgever waar je met plezier werkt en ontwikkelt? Ontwerp hiervoor een visie op hedendaags leiderschap. Kernonderdeel hiervan is een doelen hiërarchie. Dit betekent dat op organisatie-, team- en individueel niveau wordt gewerkt met resultaat afspraken. Deze resultaten vormen de basis voor individuele werk en ontwikkelgerichte plannen en gesprekken met de medewerkers als sturingsinstrument. Wat betekent dit voor die visie op leiderschap? Hoe zorgen we dat

³ De ODBN en OD Twente zijn bereid om kennis uit te wisselen. Dit kan ook worden gevraagd aan de Omgevingsdienst Zuid Limburg en aan de Veiligheidsregio Limburg-Noord.

leiders en medewerkers hedendaagse kernwaarden als verbinding, vrijheid, vertrouwen en verantwoordelijkheid gaan doorleven? Onderdeel van de visie is ook het plaats- en tijd onafhankelijk werken, hetgeen de basis biedt voor de huisvestings- en vervoersvisie.

Naast deze opdracht stelt de werkgroep HRM een impact analyse en stappenplan op voor de inrichten fase. De fase waarin ook de overgang van personeel van de deelnemers naar de ODLN plaatsvindt. Het stappenplan schetst de procedurele eisen op HRM gebied, zoals de noodzaak van een sociaal statuut en een vergelijking van de arbeidsvoorwaarden.

planning:	Wat wordt er opgeleverd?	Akkoord opdrachtgever en opdrachtnemer
1 april 2025	Er worden twee inrichtingsmodellen opgeleverd aan de werkgroep financiën.	

Bijlage 3) Projectopdracht bedrijfsvoering ondersteuning

Bestuurlijk opdrachtgevers:	Burgemeester Op de Laak en burgemeester Vlecken	Ambtelijk opdrachtgever:	Maurice Heijnen
Ambtelijk opdrachtgevers:	Nicole Simons, Guus van Balkom en John van Putten	Trekker werkgroep:	---
Aanvoork directeur:	Johan Vorstenbosch	Deelnemers werkgroep:	---
Samenhang:	De werkgroep financiën verwacht van deze werkgroep uiterlijk 1 april twee ramingen van de kosten van bedrijfsvoering ondersteuning.		

Beschrijving project:
Stel vóór 1 april 2025 twee modellen op hoe de ODLN kan worden ondersteund op alle terreinen van bedrijfsvoering (informatisering, inkoop, juridisch, HRM, financiën, communicatie, huisvesting en vervoer). Eén model wordt gebaseerd op referentie organisaties, zoals al fysiek georganiseerde RUD's. Het tweede model wordt gebaseerd op een te verrichten onderzoek naar samenwerkingskansen met onze deelnemers voor het robuust organiseren van de benodigde bedrijfsvoering ondersteuning. Door deze samenwerking kunnen de desintegratiekosten⁴ worden beperkt. Er is -omdat nu al veel medewerkers met technische beperkingen werken in de huidige RUD ICT omgeving- behoefte aan een gemeenschappelijke ICT omgeving die deze beperkingen verhelpt. Het beschikbaar stellen van de nieuwe ICT omgeving dient dan ook met prioriteit te worden opgepakt.

planning:	Wat wordt er opgeleverd?	Akkoord opdrachtgever en opdrachtnemer
1 april 2025	Bij de modellen voor de bedrijfsvoering ondersteuning worden ramingen van de kosten geleverd.	

⁴ Dit betreft de overheadkosten van de VTH-medewerkers die doorlopen voor de 'latende' organisatie nadat de medewerkers zijn overgedragen. Denk als voorbeeld aan de voormalige P&O-adviseur van de VTH-medewerkers die na uitplaatsing minder werk heeft.

Bijlage 4) Projectopdracht financiën

Bestuurlijk opdrachtgevers:	Burgemeester Op de Laak en burgemeester Vlecken	Ambtelijk opdrachtgever:	Maurice Heijnen
Ambtelijk opdrachtgevers:	Nicole Simons, Guus van Balkom en John van Putten	Trekker werkgroep:	---
Aanvoork directeur:	Bert Timmermans	Deelnemers werkgroep:	---
Samenhang:	Op inhoud en in tijd is deze werkgroep gekoppeld aan de werkgroep HRM en bedrijfsvoering ondersteuning.		

Beschrijving project:
Stel vóór 1 mei op basis van de door de werkgroep HRM en bedrijfsvoering opgeleverde opdrachten een begroting met de bijbehorende verdeelsleutel voor de deelnemers op. Bij het opstellen van de begrotingen wordt rekening gehouden met de specifieke financiële KPI's uit de robuustheidscriteria. Er zijn specifieke eisen gesteld voor percentages innovatie- en opleidingsbudget en het weerstandsvermogen.

planning:	Wat wordt er opgeleverd?	Akkoord opdrachtgever en opdrachtnemer
1 mei 2025	De werkgroep financiën stelt een begroting op die voldoet aan de landelijke criteria.	

Bijlage 5) Projectopdracht Juridisch

Bestuurlijk opdrachtgevers:	Burgemeester Op de Laak en burgemeester Vlecken	Ambtelijk opdrachtgever:	Maurice Heijnen
Ambtelijk opdrachtgevers:	Nicole Simons, Guus van Balkom en John van Putten	Trekker werkgroep:	---
Aanvonk directeur:		Deelnemers werkgroep:	---
Samenhang:	---		

Beschrijving project:
Onderzoek vóór 1 mei welk verplicht mandaat de nieuwe organisatie moet krijgen en hoe de gemeenschappelijk regeling moet worden aangepast.

planning:	Wat wordt er opgeleverd?	Akkoord opdrachtgever en opdrachtnemer
1 mei 2025	Lever een voorstel aan voor de deelnemers waarmee: a) (zo nodig) het mandaat kan worden aangepast aan de landelijke criteria; b) het bestuurlijke besluitvormingsproces kan worden gestart over het bedrijfsplan en de gewijzigde tekst van de GR.	