Van: Linda Seegers
Verzonden: dinsdag 24 mei 2022 16:49
Aan: Wim Cornelissen <w.cornelissen@leudal.nl>
Onderwerp: RIB_LE2022UIT_1059_informeren doorontwikkelen RUDLN_24 mei 2022

Beste Wim,

Hierbij de RIB_LE2022UIT_1059_informeren doorontwikkelen RUDLN_24 mei 2022.
Graag verneem ik wanneer dit in de raad wordt ingebracht.

Met vriendelijke groet,

Ir. Linda Seegers
Kwaliteitsmedewerker VTH (Ruimte)
Kwartiermaker Vergunningen/VTH
t: (0475) 85 9539
e: l.seegers@leudal.nl

Bezoekadres Leudalplein 1, 6093 HE Heythuysen
Postadres Postbus 3008, 6093 ZG Heythuysen
Aantal pagina's: 2

Gemeente leudal

Gemeenteraad Leudal
De gemeenteraad
Postbus 3008
6093 ZG HEYTHUYSEN

Ons kenmerk LE2022UIT/1059
Uw kenmerk
BSN nummer
Behandeld door Linda Seegers

Telefoonnummer (0475) 85 90 00
Fax (0475) 85 99 22
E-mail info@leudal.nl
Internet www.leudal.nl

Datum 24 mei 2022
Verzenddatum

Onderwerp Informeren doorontwikkelingen Regionale Uitvoeringsdienst Limburg Noord

Geachte raad,

We informeren u over de voorgang in de ontwikkelingen rondom de verbetering van de effectiviteit van de RUD LN.

Op 7 februari j.l. heeft de RUD LN aangekondigd dat ze op 8 juli a.s. een plan aan het AB zal voorleggen over de stappen die het bestuur nodig acht om als netwerkomgevingsdienst een duurzame positie in het stelsel te kunnen (blijven) innemen. In uw raadsvergadering van 15 februari j.l. heeft u deze brief als ingekomen stuk ontvangen en hebben we nogmaals toegevoegd.
In dit plan worden bestaande ontwikkelingen (naar aanleiding van de evaluatie uit 2019 uitgevoerd door Lysias advies) en maatregelen die vanuit de adviezen Van Aartsen komen, samengebracht.

Inmiddels is een werkgroep, bestaande uit lijnmanagers van de partners, medewerkers van het coördinatiecentrum en de directeur van de RUD LN, ondersteund door Lysias advies, gevormd. Ze zijn volop aan de slag met de houtskoolschets: het plan van aanpak. De volgende onderdelen worden daarin uitgewerkt: beleid, regionaal uitvoeringsprogramma, monitoring, sturing, kwaliteit en juridisch. Dit plan van aanpak zal niet op 8 juli maar op 7 juli a.s. in het AB van de RUD LN besproken worden.

Ondanks het verbeterplan dat wordt voorbereid, houdt de gemeente Leudal nog wel haar zorgen over de effectiviteit van de netwerk constructie omdat bijvoorbeeld de capaciteit bij de RUD partners onvoldoende op orde is, waardoor mede uitwisseling nauwelijks kan plaatsvinden.

Op dit moment zijn er nog geen financiële gevolgen bekend. Mochten er vanuit de houtskoolschets financiële gevolgen zijn, dan wordt dat in de begroting van de RUD LN meegenomen en daar kan de raad haar zienswijzen op indienen.

Gemeente leudal

We houden u op de hoogte van de ontwikkelingen.

Hoogachtend,
BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN LEUDAL

De gemeentesecretaris,

mr. drs. J.J.Th.L. Geraedts

De burgemeester,

D.H. Schmalschläger

Bijlage(n)
- brief aan de raad van het dagelijks bestuur Regionale uitvoeringsdienst Limburg Noord te Roermond 7feb22 over ingezette koers

Alle gemeenteraden en provinciale staten

Markt 31
Postbus 900, 6040 AX Roermond
Telefoon (0475)-359999
Kvk nummer 70077932
BTW nummer 858131134B01
E-mail info@rudlimburgnoord.nl
Internet www.rudlimburgnoord.nl

Datum	07-02-2022	Behandeld door	K.Joosten
Ons kenmerk	A 2022-RIB HS	Datum uw brief	
		Uw kenmerk	

Onderwerp RIB ontwikkelingen RUD LN

Geachte raadsleden, geachte statenleden,

De RUD Limburg Noord verricht in uw opdracht taken op het gebied van vergunningverlening, toezicht en handhaving. Een veilige en gezonde leefomgeving staat daarbij centraal. Door de samenwerking kunnen we dit doel beter en goedkoper bereiken. We doen dit bewust in de vorm van een GR met een netwerkorganisatie waarbij uitvoerende medewerkers in dienst blijven van de gemeente, maar hun werk wel centraal wordt gecoördineerd en aangestuurd. Zo is de aandacht voor de plaatselijke aspecten optimaal, terwijl we toch het hele potentieel benutten van onze regio. We hebben zelf gemeten of dit goed werkt. Na de zelfevaluatie in 2019 heeft het bestuur van de RUD LN besloten tot een aantal acties om de effectiviteit van de GR verder te verbeteren (Zie Bijlage 1: Schouders eronder, verbeteringen in governance bij de RUD Limburg Noord d.d. 18 september 2020). Vervolgens is voortvarend gestart met het uitvoeren van die acties. Circa 2/3 ervan is inmiddels afgerond. De financiële consequenties van deze acties zijn al in de begroting 2021 verwerkt.

Advies Van Aartsen
In maart 2021 bood de adviescommissie Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving (commissie Van Aartsen) het rapport "Om de leefomgeving" aan. Hierin stelt de commissie dat verdere verbeteringen in het VTH-stelsel nodig zijn om schade voor het leefmilieu te beperken. De commissie stelt daarin dat het stelsel nog niet op het gewenste niveau functioneert, effectiever en slagvaardiger moet worden en nog steeds wordt gekenmerkt door fragmentatie en vrijblijvendheid. Omgevingsdiensten kunnen daardoor niet functioneren zoals de bedoeling was bij de oprichting van dit stelsel. De commissie geeft een 10 -tal met elkaar samenhangende aanbevelingen mee om dit te verbeteren. Deze punten zijn sindsdien onderwerp van bespreking in tal van gremia zoals de VNG, het IPO, de Omgevingsdiensten (ODNL) en de diverse betrokken ministeries.
In bijlage 2 zijn beknopt de door Van Aartsen voorgestelde maatregelen en de nu bekende standpunten van diverse partijen erover weergegeven (Bijlage 2: Overzicht standpunten).

Kabinet pakt adviezen Van Aartsen op
Het nieuwe kabinet heeft in haar regeerakkoord (Coalitieakkoord 'Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst') aangegeven het rapport van de commissie Van Aartsen te gebruiken om tot verbeteringen in het VTH-stelsel te komen. Er is vanaf 2022 een bedrag van 24 miljoen structureel uitgetrokken (Budgettaire bijlage coalitieakkoord) om er verdere invulling aan te geven. Dit is opgesplitst in een bedrag van 18 mi gericht op omgevingsdiensten en 6 mi op het ILT (Inspectie Leefomgeving en Transport). Hoe bedragen zijn samengesteld en worden ingezet is nog niet bekend. Op dit moment schatten wij in dat er aanvullend ook van gemeenten en provincies inspanningen zullen worden gevraagd. Wanneer er bijvoorbeeld landelijke normen worden bepaald voor de uitvoering van basistaken, kan dit organisatorische en/of financiële gevolgen hebben.
Vanuit het Ministerie wordt de dialoog gezocht met de omgevingsdiensten en hun opdrachtgevers, de bevoegde gezagen, om hierover vooraf van gedachten te wisselen. Dit proces is in december 2021 gestart, maar op dit moment nog niet afgerond.

RUD LN en Van Aartsen

We realiseren ons dat het uiteindelijk gaat om de resultaten die we als organisatie boeken voor het leefmilieu. Dit resultaat is echter niet altijd zo gemakkelijk te duiden/meten.

- Goede vergunningen maken, maar geen controle op de naleving ervan kan slecht uitpakken.
- Veel toezicht kan als "overkill" worden ervaren en onnodig verstorend voor de economie.
- Weinig handhavingsdossiers kan duiden op goed naleefgedrag, maar het zou ook kunnen betekenen dat er te weinig wordt gehandhaafd of geïnspecteerd of dat vergunningen niet scherp genoeg zijn. Te veel handhaving kan innovatie bij bedrijven afremmen.

Dit betekent dat we steeds een goede balans zoeken in de uitvoering van de taken en eventueel bijsturen als dit nodig is. Naast de bestuurlijke wil om dit regionaal samen te doen, zijn dan de beschikbare capaciteit (mensen, middelen, informatie), beschikbare (vak)kennis, effectieve inrichting van de werkprocessen, aansluiting met de ketenpartners en een optimale coördinatie en aansturing van het geheel, nodig om dit goed te laten functioneren. Die basis moet op orde zijn en daarvoor staan we samen met u aan de lat.

Voor de RUD LN was het rapport Van Aartsen aanleiding om (nogmaals) te kijken naar mogelijke verbeteringen in onze organisatie/resultaten en daarmee het positief effect op de leefomgeving nog te verhogen. Het rapport en de resultaten van enkele nadere onderzoeken die in september uitkwamen*, boden hiervoor nieuwe inzichten, die bij onze zelfevaluatie niet of in beperkte mate aan de orde waren gekomen of hadden kunnen komen.
Dit leidde tot een aantal vraagpunten:

- Hebben een voldoende omvang om alle taken en de specifieke regionale complexiteit aan te kunnen (zijn we voldoende "robuust")?
- Voldoet de geleverde kwaliteit en het werkproces aan de gestelde criteria (wettelijk vastgesteld in de kwaliteitscriteria 2.2)?
- Financieren we op basis van doelen of op basis van beschikbare middelen?
- Is het aan de RUD verleende mandaat voor sturing op de ingebrachte taken afdoende?
- Welke rol speelt de RUD LN bij omgevingsplannen teneinde deze plannen ook uitvoerbaar te maken?

Gezien de landelijke ontwikkelingen wilde het AB daar proactief naar laten kijken en onderzoeken wat er, aanvullend op eerder genomen of ingezette maatregelen, nog nodig is.
Lysias advies heeft hiervoor in juli 2021 een onderzoek gepresenteerd en kwam hierin met een aantal extra aanbevelingen. In dit onderzoek is ook aangegeven of de huidige Gemeenschappelijke Regeling hiervoor dan een voldoende basis biedt. (Bijlage 3, Onderzoek Maatregelen n.a.v. rapport Van Aartsen, blz.19).
Het AB heeft over deze voorgestelde extra maatregelen echter nog geen besluit genomen.

Voorstel AB 8 juli 2022

Om dat wel te kunnen doen is eerst een verdere uitwerking en verdieping nodig omdat de maatregelen door de commissie Van Aartsen erg algemeen geformuleerd zijn.
Hiervoor moeten de volgende zaken gebeuren:

1. Omzetten aanbevelingen naar concrete maatregelen die in onze netwerkorganisatie toepasbaar zijn.
2. Bepalen welke stappen (waaronder besluitvorming) nodig zijn om dit te implementeren.
3. Bepalen wat de eventuele financiële en organisatorische gevolgen zijn;
4. Bepalen met welk tempo en in welke volgorde realisatie mogelijk is, mede gezien alle andere ontwikkelingen.

Gezien de vele andere activiteiten, bijvoorbeeld als gevolg van de nieuwe omgevingswet, maar ook vanwege de beperkte middelen en de krapte op de arbeidsmarkt, vraagt dit een zorgvuldige aanpak. Uiteindelijk moet dit in de vorm van een goed onderbouwd plan met bijbehorende planning en dekkingsvoorstel worden gegoten. Pas dan is besluitvorming mogelijk.
Over dit complete pakket wil het AB een richtinggevend besluit nemen in haar vergadering van 8 juli 2022 zodat alle partners daarna nog de ruimte hebben om in hun begroting van 2023 hiermee rekening te kunnen houden.

*Twijnstra Gudde/SPPS "Omgevingsdiensten in Beeld" en
KokxDe Voogd "Juridisch onderzoek aanbevelingen Van Aartsen".

Gestart is inmiddels met een eerste houtskoolschets, die in stappen tot een nieuwe blauwdruk voor de RUD LN moet worden uitgewerkt. We nemen hierbij de reeds in gang gezette acties vanuit onze eigen evaluatie mee. Daarnaast houden we rekening met de werkzaamheden die we vanuit de omgevingswet zullen moeten doen om een goede uitvoering ervan te borgen.
De verwachting is verder dat de gemeenschappelijke regeling voor de RUD LN op onderdelen herzien moet worden. Deels is dit actualisatie, mede vanwege de nieuwe WGR die onlangs is vastgesteld, deels komen uit de maatregelen (mogelijk) aanpassingen voort. De basis van een netwerkorganisatie met als werkgebied de regio Noord- en Midden-Limburg wordt hierbij gehandhaafd.

Gemeenteraadsverkiezingen
De verkiezingen in maart zullen zeer waarschijnlijk leiden tot mutaties in het AB/DB van de RUD. Het proces van verbetering en veranderingen in het VTH-stelsel laat zich echter niet "on hold" zetten.
Ook de omgevingswet leidt immers tot aanpassingen. Een concreet en actueel voorbeeld hiervan zijn de bodemtaken die nu bij de Provincie berusten en naar de gemeenten over gaan. Hierbij is het zaak om tijdig te onderkennen dat de middelen, die (waarschijnlijk) in het gemeentefonds worden gestort, ook voor deze nieuwe taak kunnen worden ingezet. Er zijn natuurlijk nog veel meer voorbeelden te noemen, maar in het kader van deze brief gaat het vooral om de dynamiek die er is en de noodzaak om hier samen op te acteren.
Gezien het belang van het leefmilieu moet gezocht worden naar continuïteit met een goede overdracht van het VTH-dossier, zowel binnen colleges als binnen gemeenteraden.
Met deze raadsinformatiebrief zetten we hierin een eerste stap.

- De komende weken zal gewerkt worden aan een overdrachtsdocument aan alle deelnemers. De nieuwe raden en colleges kunnen hiermee hun voordeel doen.
- Daarnaast zal na de toedeling van portefeuilles een bijeenkomst voor de nieuwe portefeuillehouders worden gehouden.
- Verder komen er een aantal "inloopsessies" voor de nieuwe raadsleden en andere geïnteresseerden.
- Voor de raads- en commissieleden zal tevens een informatiepakket over de RUD LN beschikbaar worden gesteld voor de Griffies.

Op deze manier willen we eraan bijdragen dat iedereen bij het proces aangesloten blijft en voor de besluitvorming in het AB van 8 juli 2022 goed geïnformeerd is.

Met vriendelijke groet,

Namens het Dagelijks Bestuur van de RUD Limburg Noord,

T.J.C.M. Snijckers
Voorzitter

K.G.M.C. Joosten
secretaris/directeur

Bijlagen:
- Bijlage 1: Rapport "Schouders Eronder", verbeteringen in governance bij de RUD LN
- Bijlage 2: Overzicht standpunten partijen
- Bijlage 3: Lysias, Onderzoek Maatregelen n.a.v. rapport Van Aartsen

Schouders eronder

Verbeteringen in governance bij de RUD Limburg Noord

Versie 2.0

Roermond, 18 september 2020

K.Joosten

Voorwoord

De gedenkwaardige bijeenkomst op 13 februari 2020 in kasteeltje Groot Buggenum over het evaluatierapport dat Lysias had opgesteld, gaf een nieuwe impuls aan onze netwerksamenwerking. De energie was voelbaar en de weg naar de vertaling in actie gloorde aan de horizon. Helaas gooide Corona, vlak daarop, roet in het eten en het leek moeilijk nog voortgang te boeken in het proces van verbeteren. Het verdient dan ook een groot compliment dat de managers en medewerkers van het netwerk toch ruimte hebben gemaakt om tot uitvoerbare en gedragen voorstellen te komen. Juist in deze tijden blijkt de veerkracht van mensen. Er kwamen werkgroepen, er werd digitaal gebrainstormd, bilateraal gewerkt, gerapporteerd en zelfs interviews en een enquête gehouden. Op 25 augustus 2020 werd in de ECI te Roermond (voor het eerst weer fysiek) de opbrengst gedeeld en op elkaar afgestemd. Twee dagen later gaven de leden van de adviesraad hun inbreng. Het dagelijks bestuur van de RUD Limburg Noord is nu aan zet om hun zegen (hopelijk) te geven aan het resultaat.

Ik wil iedereen danken die een bijdrage heeft geleverd aan het voorliggend resultaat.

Nu aan de slag!

Karel Joosten

Directeur RUD Limburg Noord a.i.





1. Inhoud

1. Inleiding over het verloop 4
1.1. Rapportage Lysias 4
1.2. Opdracht aan DB: Verklaring van Groot Buggenum 5
1.3. Verbeterplan “Schouders eronder” 7
1.4. Planning 8
2. Bestuurlijke achtergronden 9
2.1. Wat ligt er op de (bestuurlijke) zeef? 9
2.2. Hoe stond het AB erin ? 9
2.3. Invloed nieuwe ontwikkelingen 10
2.4. Samenwerken in de keten 11
2.5. Ontwikkelacties DB/AB 12
3. Adviesraad 14
3.1. Rol adviesraad 14
3.2. Voorgestelde acties adviesraad 14
4. Resultaten werkgroepen 15
4.1. Algemeen beeld 15
4.2. Voorgestelde acties door werkgroepen 15
4.2.1 Werkgroep UP (Uitvoeringsprogramma) 15
4.2.2 Werkgroep KG (Kennisgroepen) 17
4.2.3 Werkgroep LMO en directeur 19
4.2.4 Werkgroep Communicatie 20
4.2.5 Werkgroep Coördinatiecentrum 21
4.2.6 Aparte acties directeur en coördinatiecentrum 22
4.2.7 Aanbevelingen van Lysias die niet worden gevolgd. 23
5. Vervolg aanpak 24
6. Slotopmerkingen 24
7. Bijlages 26
7.1. Lijst van afkortingen 27

1. Inleiding over het verloop

1.1. Rapportage Lysias

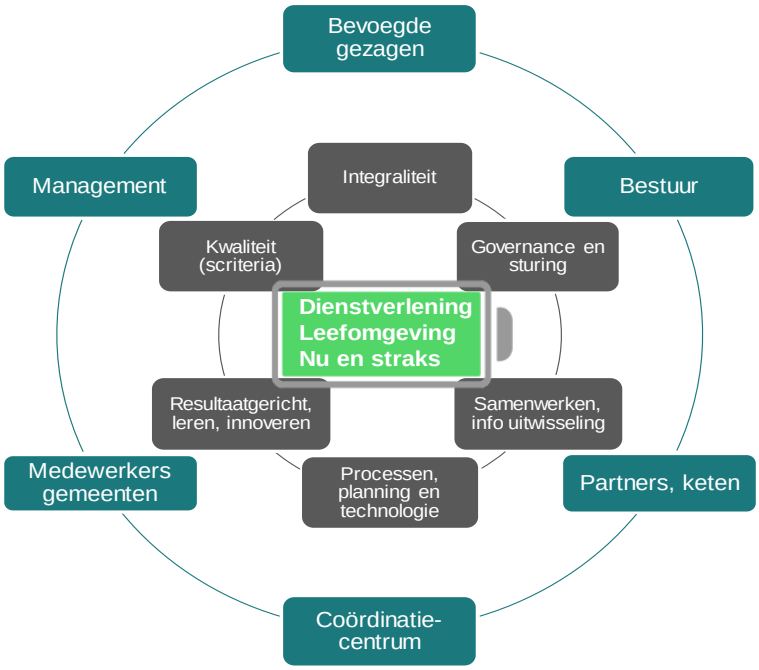
Lysias heeft in december 2019 een aantal conclusies neergelegd en een advies gegeven over de te nemen maatregelen die in hun ogen nodig waren om het effectief functioneren van de RUD Limburg Noord mogelijk te maken.
Hierbij heeft men als beoordelingskader de volgende 6 aspecten gehanteerd:

- Integraliteit
- Governance en sturing
- Kwaliteit(s)criteria
- Samenwerking, informatie-uitwisseling
- Processen, planning en technologie
- Resultaatgericht, leren, innoveren.

Daarnaast is gekeken naar de diverse gremia die in de organisatie van de RUD LN een rol spelen:

- Bevoegde gezagen
- Bestuur (AB en DB)
- Partners in de keten
- Coördinatiecentrum
- Medewerkers gemeenten
- Management (van RUD taken bij deelnemers en aansturing door directeur)

De maatregelen die Lysias voorstelde zijn gekoppeld aan deze gremia. Het zijn dus geen technische oplossingen, maar ze gaan vooral over wijzigingen in de aanpak of de manier hoe de diverse gremia (onderling) opereren of zich tot elkaar verhouden. Door dit aan te passen wordt de RUD Limburg Noord effectiever.



Figuur 1. Analysekader Lysias

De maatregelen die nodig zijn om dit te bereiken, betreffen dus niet alleen zaken die binnen de organisatie van de Gemeenschappelijke Regeling spelen, maar gaan er vooral over hoe de GR (als organisatie) en de (organisaties van) de deelnemende partners samenwerken.

Lysias trekt op basis van haar analyse conclusies en doet aanbevelingen. De lezer moet hierbij echter steeds in gedachte houden dat “de RUD” in ons geval de gemeenschappelijke regeling van de 16 partners is. Er zijn dus in feite 17 organisaties betrokken: de 16 opdrachtgevers en de organisatie van de RUD LN zelf i.c. het bestuur (DB/AB), de directeur en het coördinatiecentrum.
De GR is opgezet op basis van een, in het zogenoemde beslisdocument, beschreven model. Dit model schetst de rollen van de verschillende actoren. Echter bepaalt ieder van de actoren de wijze waarop hij/zij /het zijn/haar organisatie inzet. Je moet bij de uitwerking van de maatregelen dan ook beseffen, dat het succes ervan grotendeels afhangt van de manier waarop iedere actor dit oppakt.
Hoe meer die manier aansluit bij gezamenlijk afgesproken werkwijzen, hoe groter zal het succes van de maatregelen zijn.
Cruciaal is dus dat de samenwerking tussen alle partijen binnen de GR in toenemende mate gebaseerd wordt op gezamenlijk afgesproken werkwijzen, dat er wordt toegezien op de naleving van die werkwijzen en dat men elkaar aanspreekt op afwijken daarvan.

Zo heeft de directeur van de RUD LN geen formele zeggenschap over lijnmanagers bij de partners. Het is dan ook niet zo vreemd dat er zo vaak gesproken wordt over vrijblijvendheid. Het is echter niet zo dat de RUD-organisatie deze vrijblijvendheid rechtstreeks kan beperken. Dit zit besloten in de gekozen netwerkoplossing, die men bestuurlijk graag wil continueren. Partijen kunnen elkaar “aanspreken” op niet nagekomen afspraken, maar meer niet. Dit blijft dus een uitdaging.
Er zal dan ook op een andere dan een formele manier gezekerd moeten worden dat afgesproken maatregelen ook worden genomen. Anders gezegd: het commitment van bestuurders en ambtelijke organisaties aan de gekozen netwerkdienst, inclusief het soms ingrijpen in de eigen organisatie, is essentieel voor het welslagen ervan. Dit commitment betreft dan zowel de onderwerpen/thema’s waarop samenwerking wenselijk wordt geacht, als ook de wijze waarop die samenwerking in de praktijk concreet gaat plaatsvinden (inclusief de bijbehorende verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden).
Commitment wordt vaak vrijmoedig afgegeven, maar zeker in moeilijke tijden wordt het op de proef gesteld en ligt de vrijblijvendheid (“eigen problemen eerst”) op de loer. Het niet (volledig) nakomen van afspraken leidt dan tot het afnemen van onderling vertrouwen, terwijl dat vertrouwen juist in een netwerksamenwerking een essentiële basis moet zijn.

1.2. Opdracht aan DB: Verklaring van Groot Buggenum

Tijdens de bespreking van de evaluatie op 13 februari 2020 in kasteel Groot Buggenum te Grathem zijn de aanbevelingen van Lysias besproken door medewerkers, managers, secretarissen/directeuren. Een groot aantal bevindingen werd gedeeld en de voorgestelde maatregelen ondersteund. Enkele maatregelen vonden geen instemming. Hier ging het met name om de (gedeeltelijke) overdracht van budget aan de RUD, het aanpassen van de ingebrachte taken en de plaatsing van specialistische medewerkers bij het

coördinatiecentrum. Per saldo werd echter het gevoel gedeeld dat het overgrote deel van de maatregelen terecht was en ook nodig.
Er werden zelfs nog maatregel aan het pakket toegevoegd, zoals de wens om sterker op opleidingen in te zetten, de communicatie en de informatievoorziening in het netwerk te verbeteren en toe te werken naar een "level playing field". Deze punten werden daarom aan te nemen maatregelen toegevoegd.
Het algemeen bestuur kreeg 's avonds een toelichting op de besproken zaken en kon hierover vragen stellen. Uiteindelijk heeft het AB ook een opdracht vastgesteld aan het DB om de maatregelen te gaan implementeren en hierover te rapporteren. Deze opdracht werd vastgelegd in een verklaring, gemakshalve genoemd: De verklaring van Groot Buggenum. Hierbij gaf het bestuur aan:

"*Het huidige concept van de RUD Limburg Noord (als netwerkorganisatie) te willen voortzetten én een aantal maatregelen te willen implementeren om het functioneren van de netwerk RUD te versterken en verder uit te bouwen:*

1) *Bestuur:*

Het AB krijgt een andere rol. In het AB sluiten de bestuurders een akkoord over de uitgangspunten en de integrale inrichting van het uitvoeringsprogramma. Het DB realiseert de uitvoering van het uitvoeringsprogramma en legt verantwoording af aan het AB over de realisatie.

2) *Adviesraad:*

De adviesraad is geen gebruikelijk onderdeel van het sturingsconcept van een gemeenschappelijke regeling. De adviesraad stopt in zijn huidige vorm. De taken en de verantwoordelijkheden zoals die in de gemeenschappelijke regeling zijn vastgelegd komen praktisch te vervallen. Het is aan de directeur om het contact met de secretarissen goed te organiseren; eventueel haalt hij de adviesraad bijeen voor overleg.

3) *Directeur/coördinatiecentrum (CC):*
    a) *De directeur monitort samen met het CC de voortgang (getalsmatig en kwalitatief) op het uitvoeringsprogramma. De directeur spreekt de gemeenten aan op de resultaten/productie. Wanneer de gemeente na herhaalde afstemming met de directeur niet levert, is de directeur bevoegd het betreffende werk te organiseren en daar een rekening voor neer te leggen.*
    b) *Het coördinatiecentrum wordt versterkt. Het DB komt met een voorstel.*
4) *Lijnmanagersoverleg (LMO):*
    a) *Het LMO krijgt een zwaardere rol. De deelnemers krijgen van hun gemeente een mandaat dat past bij de taken van het LMO. Het LMO wordt ondersteund door het CC.*
    b) *Eventueel werkt het LMO in kamers zodat de operationele en de meer tactische taken goed kunnen worden belegd.*
5) *Kennisgroepen:*

Kennisgroepen zijn het hart van de RUD Limburg Noord en worden versterkt. LMO(-leden) initiëren, stimuleren en begeleiden de kennisgroepen. De kennisgroepen leveren een bijdrage aan het ontwikkelen van het jaarlijkse uitvoeringsprogramma.

<u>Geven als opdracht aan het dagelijks bestuur van de RUD Limburg Noord :</u>
Om deze afspraken te effectueren en over de uitvoering ervan te rapporteren aan het Algemeen Bestuur en eventuele gevolgen te verwerken in de begroting 2021"

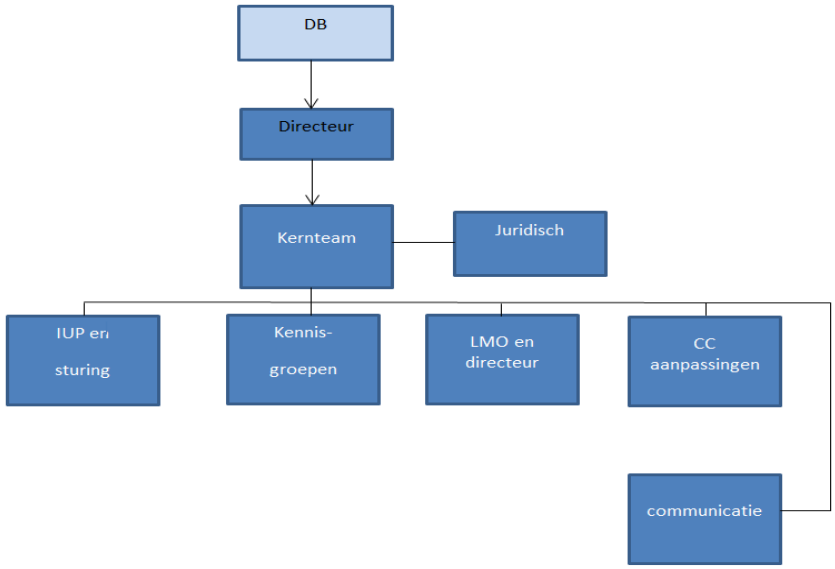
Inmiddels zijn de geschatte kosten voor de versterking van het coördinatiecentrum verwerkt in de begroting 2021 en is deze begroting in het AB van 9 juli jl. vastgesteld.
Een andere belangrijke wijziging is het afbouwen van de Uitvoeringseenheid. De taken die daar belegd waren door de partners worden per 1 januari 2021 door de partners zelf uitgevoerd als onderdeel van het UP.

1.3. Verbeterplan "Schouders eronder"

Het DB verstrekte op 25 maart 2020 de opdracht aan de directeur om de uitwerking van de maatregelen die waren besproken in Grathem en op hoofdlijnen waren vastgelegd in de genoemde verklaring van Groot Buggenum, ter hand te nemen.
De directeur richtte hiertoe een projectorganisatie in waarin de deelnemers zijn vertegenwoordigd. Het betreffen dan managers en medewerkers van gemeenten, de medewerkers van het coördinatiecentrum, de directeur en enkele adviseurs. Middels een kleine regiegroep onder voorzitterschap van de directeur (het kernteam) wordt deze projectorganisatie aangestuurd en zij rapporteert aan het DB. Het idee is om als deelnemers zelf samen tot aanpassingen te komen, waarmee discussies misschien eerder aan de orde komen en anderzijds ook meer draagvlak voor de uitkomsten zal bestaan. Lysias heeft in deze fase dan ook geen rol meer gespeeld.
Echter vlak voor de inrichting/bemensing van de projectorganisatie kwam de Coronacrisis. Dit betekende dat iedereen eerst de aandacht op de "bestrijding" van de crisis moest richten en hierdoor ontstond enige vertraging.
Het kernteam was wel gevormd en alle managers die bij de RUD zijn betrokken waren op de hoogte en zij gaven aan door te willen zetten met de uitwerking van de maatregelen, ondanks Corona. Een aantal plannen voor fysieke ontmoetingen moest echter helaas worden geschrapt.
Besloten werd met 4 werkgroepen aan de slag te gaan en zich te richten op een aantal hoofdthema's om zo het maximale rendement uit de aanpak te halen. Er werd dus voor gekozen om een aantal maatregelen pas later op te pakken en zich eerst te richten op een aantal dingen waarin snel verbeteringen te bereiken waren. Tijdens het traject werd een vijfde werkgroep opgezet omdat uit de besprekingen de noodzaak daartoe naar voren kwam.

De projectorganisatie bestond daarom uit:
- Het Kernteam
- Werkgroep UP, verbeteren totstandkoming en realisatie van het Uitvoeringsprogramma en de sturing op de uitvoering ervan;
- Werkgroep KG, verbeteren werkwijze en ondersteuning kennisgroepen;
- Werkgroep LMO/directeur, verbetering aansturing en functioneren lijnmanagersoverleg;
- Werkgroep CC, versterken coördinatiecentrum;
- Werkgroep Communicatie, verbeteren interne communicatie
- Werkgroep Juridisch.

Alle besprekingen verliepen digitaal. Op 25 augustus rapporteerden de werkgroepen, tijdens de eerste fysieke bijeenkomst van de projectorganisatie, in de ECI te Roermond hun bevindingen/adviezen aan elkaar. Ze overlegden over de onderlinge raakvlakken tussen de onderwerpen en probeerden zo tot een afstemming te komen en de samenhang in het proces te behouden: de synthese.
Over deze resultaten straks meer (zie H4).



Figuur 2: Projectorganisatie verbeterplan

De werkgroep Juridisch werd niet ingericht omdat deze met name bedoeld is om de resultaten te kunnen toetsen of om formele aanpassingen (GR, DVO, mandaten e.d.) op te pakken. Er wordt daarom eerst met 5 werkgroepen gewerkt. Eventueel wordt de werkgroep Juridisch later geactiveerd.

1.4. Planning

Gedurende het proces groeide het inzicht dat de verbeteracties niet allemaal direct uitvoerbaar zijn. Er is soms eerst (bestuurlijke) instemming nodig voor het inslaan van een bepaalde richting. Maar het kan ook zijn dat een herbezinning op onderdelen uit de GR nodig is. Dit betekent dat sommige voorgestelde acties direct kunnen worden opgepakt, sommigen na instemming van het bestuur en weer andere pas op langere termijn omdat ze meer voorbereiding vragen.

	april	mei	juni	juli	aug	sept	okt	nov	dec
voorbereiding	xxxxxxx								
Fase 1 advies	xxxx	xxxxxxx	xxxxxxx	xxxxxxx	xxxxxxx				
Fase 1 implementatie						xxxx	xxxxxxxx	xxxxxxxx	xxxx
Besluitvorming					25e KT+ 27e AR*	18e DB	8e AB*	27e DB	17e AB

*= voor de onderdelen waarover dit gremium beslist

Figuur 3: Verloop en planning in 2020

Er is gekozen voor een praktische benadering. De capaciteit wordt ingezet op een aantal onderdelen waarvan is ingeschat dat hierin 80% van de issues wordt “geraakt” (fase 1). Doel is hiermee dan 1 januari 2021 te kunnen starten. Als zaken niet direct uitvoerbaar zijn worden ze doorgeschoven naar de vervolgfase 2 die start in 2021.

2. Bestuurlijke achtergronden

2.1. Wat ligt er op de (bestuurlijke) zeef?

Een slechte beeldspraak waarschijnlijk omdat grove materialen op de zeef achterblijven en fijne materialen erdoor vallen. Er zijn echter een aantal voorgestelde maatregelen die niet door de werkgroepen zijn besproken, of daar slechts zijdelings aan de orde kwamen. Hieraan moet dus nog (apart) een vervolg worden gegeven.

Dit betreft:

1. Verschillende visies op de RUD LN
2. Uniforme inbreng taken
3. Inbreng van formatie
4. Uniforme methodes vaststellen (probleem- en risico-analyse)
5. DVO's tussen RUD LN en deelnemers eerst in AB
6. Vaststelling Uitvoeringsprogramma
7. Opdracht maatregelen uit evaluatie aan het DB
8. Bevoegdheden AB en DB bespreken

Tijdens de bespreking op 13 februari jl. te Grathem werd op enkele van deze zaken al ingegaan. Zo was er in het AB overeenstemming over een aantal punten:

- Men wilde een netwerkorganisatie blijven (ad 1).
- Inbreng van meer taken werd als prematuur gezien, eerst verbeteracties doorvoeren (ad 2). Tijdens het AB van 7 juli jl. is echter besloten een onderzoek te doen naar de eventuele inbreng van een groter takenpakket.
- Inbreng van (specialistisch) personeel was niet aan de orde, dat voelde te veel als fysieke RUD (ad 3).
- Vaststellen UP/werkverdeling voortaan als één pakket in december in het AB, voor de start van het begrotingsjaar (ad 6).
- Het vastgestelde UP is te zien als onderling "contract" en partners committeren zich vooraf aan de complete uitvoering ervan (ad 6);
- Er werd een opdracht gegeven aan het DB middels de verklaring van Groot Buggenum (ad 7)
- Terugbrengen vergaderfrequentiefrequentie van het AB naar 2x per jaar (ad 8) moest kunnen. Gezien het karakter van de GR (uitvoeringsorganisatie) ligt het accent op het DB;

2.2. Hoe stond het AB erin?

In de gespreksronde van Lysias en bij de bijeenkomst op 13 februari te Grathem werden door het bestuur al enkele dingen aangegeven. Dit levert het volgende beeld op.
Er bestaat bestuurlijk grote overeenstemming over een aantal zaken. Men ziet de RUD LN als een uitvoeringorganisatie en daarom kan veel aan het DB worden overgelaten en staat het AB meer op afstand. Sturing door het AB betreft vooral de P&C producten, het ingebracht

Uitvoeringsprogramma en de algemene uitgangspunten die hieraan ten grondslag liggen (zoals bijvoorbeeld de risico-analyse).
Gemeenten zijn (nog) niet toe aan de inbreng van meer taken. Wabo-breed is een brug te ver, ondanks dat 5 gemeenten daarvoor wel hebben gekozen. Dit is spijtig omdat veel tijd verloren gaat aan het maken van onderscheid tussen ingebrachte en niet ingebrachte taken. Voor de partners is het VTH-takenpakket immers één product en het "opknippen" ervan voelt als onnodig extra werk.
Verder is de inbreng van formatie in de RUD-organisatie geen actueel thema, hoewel de mogelijkheid hiervoor nadrukkelijk is opengehouden op eerder verzoek van het AB zelf. Dit leeft kennelijk niet meer. Mogelijk wordt dat deels door de komst van de Omgevingswet veroorzaakt, maar ook de "angst" voor het in feite zelf initiëren van een fysieke RUD speelt een rol, zo is uit diverse opmerkingen gebleken.
Ondanks veel overeenstemming zit er volgens de onderzoekers bestuurlijk wel degelijk nog verschil van inzicht tussen de partners. Dit wordt echter niet openlijk uitgesproken en daardoor niet besproken. Hoe dit te adresseren?
Inmiddels hebben veel gemeenten het financieel zwaar. Omdat er steeds meer taken bij gemeenschappelijke regelingen zijn ondergebracht is het totale financiële aandeel in begrotingen, relatief en in absolute zin, toegenomen. Stijging van de kosten heeft daarom een groeiende impact. Dit gevoel om de GRIP op samenwerkingen te verliezen maakt de gemeenten tot meer (financieel) kritische partners. Het nut en de noodzaak van deelname moet daarom steeds opnieuw worden uitgedragen en toename van taken en kosten worden kritisch gevolgd.

De positie van de Provincie Limburg is bijzonder omdat zij als enige partner haar personeel bij een andere partij heeft ondergebracht: de RUD Zuid Limburg. Ook de financiële participatie is anders geregeld dan met de gemeenten. De Provincie geeft echter aan deze situatie zo te willen handhaven.

2.3. Invloed nieuwe ontwikkelingen

Hoewel de taken die partners hebben ingebracht en in RUD-verband uitvoeren duidelijk zijn vastgesteld, is de dynamiek in vergaderingen van het DB en AB toch breder. Dit is ook in het Lijnmanagersoverleg zo en in de kennisgroepen van de RUD. De realiteit van alledag maakt geen onderscheid tussen RUD-taken en Thuistaken. Of beter gezegd: de behoefte wordt gevoeld om over een breder werkgebied te overleggen en hierover afspraken te maken.
Dit is eigenlijk ook heel normaal. Het VTH domein raakt immers aan het ruimtelijk fysiek beleid. De taken die in het uitvoeringsplan worden ondergebracht komen voort uit beleidskeuzes. Onverwachte ontwikkelingen en grote bewegingen werpen hun schaduw vooruit richting uitvoering.
De voorbeelden van beide aspecten zijn legio:
- De Omgevingswet (mentaliteitsomslag VTH)
- PFAS (bodemproblematiek en effecten op de bouw)
- Stikstofproblematiek (relatie luchtwassers)
- Mestproblematiek (fraude en lozingen)
- ZZS, de zeer zorgwekkende stoffen
- De energietransitie (energietoezicht, RES)
- Externe Veiligheid (bij inrichtingen, brandveiligheid)

- Lozingen op het rioolstelsel door bedrijven (niet vergund)

De impact van deze zaken overstijgt het reguliere werk en kan grote impact hebben op de werkverdeling en de planning binnen de organisaties van de partners. Nu het bestuur koerst op strakkere afspraken, is het de vraag hoe met bovenstaande realiteit moet worden omgegaan.
Vanuit een strakkere sturing moet de “ruimte” komen uit het UP en zal er dus enige buffercapaciteit nodig zijn. Verder kan er in de jaarlijkse aanloop naar het UP van het opvolgende jaar rekening worden gehouden met de capaciteit die de genoemde ontwikkelingen vragen. Dit betekent wel dat er op tal van aspecten een beeld moet bestaan over de inspanningen die in enige jaarschijf nodig zijn. Iedere partner zal hierin vooraf zijn afwegingen moeten maken ten opzichte van overige prioriteiten. Het eindresultaat kan dan “landen” in het UP.

2.4. Samenwerken in de keten

Met de opzet van het stelsel van Omgevingsdiensten werd niet alleen ingezet op stabilisering en professionalisering van de VTH taken (robuust, kwaliteitsborging, innovatie) en het bereiken van een “level playing field”. Ook de verbetering in de samenwerking tussen partijen die “in het veld” werkten werd als doel gezien.
Denk dan aan:

- Het Openbaar Ministerie
- Waterschappen en Rijkswaterstaat
- RIVM (Rijksinstituut Volksgezondheid en Milieu)
- Politie
- RIEC (regionaal informatie en expertisecentrum)
- TBO’s (terreinbeheer groen)

Na de start in 2013 waren de eerste jaren vooral nodig om het stelsel te implementeren. Er moest eerst een solide basis worden gelegd. De diensten waarin in het begin dus vooral bezig om zichzelf te organiseren. Er was nog geen ruimte om de ketensamenwerking op enige schaal van de grond te krijgen. Natuurlijk moesten ook de andere partijen nog wennen aan de omgevingsdiensten, of ze hadden hun eigen ontwikkeling nog door te maken (o.a. Waterschap Limburg, RIEC). Van ketensamenwerking kwam in de eerste jaren sinds de oprichting van het stelsel van omgevingsdiensten dus niet veel terecht.
Dat is veranderd. Per provincie is er een bestuurlijk platform omgevingsrecht ingesteld (BPO) onder voorzitterschap van de Provincie. Vanuit dit gremium wordt samenwerken in de keten gestimuleerd. De RUD LN is vertegenwoordigd door haar voorzitter. De gemeenten zijn ook vertegenwoordigd.

Er komen steeds meer gezamenlijk projecten van de grond, waarbij de RUD LN is betrokken, zoals bijvoorbeeld de aanpak van de mestproblematiek in Noord Limburg.

Naast de rol voor sturing op de uitvoering van vastgesteld beleid en de kwaliteit hiervan, wordt de RUD LN door ketenpartners nu vaak als aparte entiteit benaderd. Wij zijn hierin niet uniek. Dit proces voltrekt zich overal in het land.
Daardoor is de vereniging van directeuren van omgevingsdiensten (ODNL) momenteel met een transitie bezig waarbij zij meer een koepelorganisatie wordt van en voor

omgevingsdiensten in plaats van een vereniging van directeuren. Het ministerie vraagt ODNL zelfs om advies en sommige directeuren van omgevingsdiensten hebben zitting in advieskoepels zoals de Raad voor de leefomgeving en Infrastructuur. Ook lopen verschillende regelingen financieel via de omgevingsdiensten (zoals bij ons recent voor externe veiligheid) i.p.v. rechtstreeks via het gemeentefonds. Deze ontwikkeling lijkt door te zetten, maar is voor de netwerk RUD soms moeilijk te behappen. Er zijn daarvoor nieuwe verbindingen nodig tussen met partners van de RUD LN.

2.5. Ontwikkelacties DB/AB

Om in te spelen op de geconstateerde punten uit de evaluatie van Lysias worden enkele maatregelen voorgesteld. Omdat de term “maatregelen” voor sommige punten te zwaar overkomt, spreken we liever over “ontwikkelacties”.

ontwikkelacties AB en DB			
	Lysias	**Advies**	**opmerkingen**
AB1	Verschillende visies op RUD	Bespreking verschillende visies	In de planning wordt dit gekoppeld aan DB 3, onderzoek naar inbreng taken. Er wordt daarom eerst invulling gegeven aan de andere verbeteracties en dit punt komt veel later in de planning te staan.
AB2	Opdracht aan DB formuleren Bevoegdheden AB/DB herzien	Opdracht aan DB aanpassen	Taak voor nog in te stellen Werkgroep juridisch c.q. directeur
AB3	Frequentie AB naar 2x per jaar	Aantal bespreking naar 2 per jaar	BERAP voortaan schriftelijk, extra rapportage voortgang evaluatie maken
AB4		Themabijeenkomsten 2 per jaar	Beeldvormend Worden voorbereid door nieuwe Kennisgroepen
AB5		Invoeren c.q. uitbreiden ambassadeurs voor thema’s, (nader uit te werken)	Samenwerking in de keten, leden AB worden “trekker”/bestuurlijk opdrachtgever
AB6		Aparte nieuwsbrieven bestuur	Afgeleide van nieuwsbrieven voor medewerkers. Komt voort uit werkgroep communicatie
AB7	-Vaststellen regionaal UP -Bevoegdheid directeur om UP af te maken op kosten deelnemer	Jaarlijks in december UP vaststellen als “contract”	UP wordt voortaan als bindend gezien en AB geeft opdracht aan DB dit uit te (doen) voeren

	Lysias	**Advies**	Opmerkingen
DB1	DB is leidend, kan bevoegdheden bij voorzitter beleggen	Portefeuilleverdeling DB bespreken	Rol ph-ers en plv bespreken in het DB
DB2		Voorlichtingsbijeenkomsten raden	Tijdens de ronde over de begroting 2021 gebleken behoefte. Ook in communicatieplan opnemen.
DB3	-Uniforme inbreng taken opnieuw bespreken -Inbreng formatie opnieuw bespreken -Uniform takenpakket inbrengen	Onderzoek naar inbreng taken	In de planning 2021: na overige acties. Gericht op 2023
DB4	Indien capaciteit niet beschikbaar is (om UP te realiseren) inhuur door directeur		Met LMO bepalen hoe dit uit te voeren

De voorgestelde acties kunnen in het DB van 18 september 2020 resp. het AB van 8 oktober worden besproken.

Voor de actie AB1, bespreken verschillende visies, is het beter dit pas op te pakken nadat de verbeteracties rondom UP, Kennisgroepen, LMO (aansturing) en communicatie zijn geïmplementeerd. In de op te stellen overall-planning zal hiermee rekening worden gehouden.

3. Adviesraad

3.1. Rol adviesraad

De gemeentesecretarissen vormen, samen met de directeur van de Provincie Limburg, de adviesraad. De enige aanbeveling die Lysias hierover heeft gedaan, om deze adviesraad voortaan alleen nog op verzoek van de directeur van de RUD LN bij elkaar te laten komen. De directeur kan namelijk vraagstukken die specifiek voor een gemeente of de Provincie zijn beter met de individuele gemeentesecretaris of directeur bespreken.
Tijdens de bijeenkomst op 13 februari stonden de leden van de adviesraad achter deze aanbeveling.
Wel is het goed om het contact te onderhouden en om bij grotere vraagstukken wel advies te vragen. Hierbij valt te denken aan zaken zoals het evaluatierapport van Lysias. Zaken dus die hun impact kunnen hebben bestuurlijk dan wel op de (gemeentelijke) organisaties.
Op grond van het voorgaande wordt voorgesteld de rol van de adviesraad te beperken. Natuurlijk kunnen de secretarissen resp. de directeur van de Provincie/directeur de stukken volgen zoals die in het AB komen (deze komen met een advies/annotatie in de colleges).

3.2. Voorgestelde acties adviesraad

De adviesraad is in de GR (vastgesteld) en in het beslisdocument (achtergrondstuk bij besluit GR) benoemd. Nu wordt voorgesteld de rol ervan te beperken zou dit tot aanpassing van de GR moeten leiden. De voorgestelde acties laten de adviesraad echter gewoon in stand, alleen de werkwijze ervan (waar de adviesraad zelf over gaat) wijzigt. In de onderstaande tabel is dit vorm gegeven.

Acties adviesraad			
	Lysias	Advies	Opmerkingen
AR1	Adviesraad enkel op verzoek bijeen	Geen structurele vergaderingen meer van de adviesraad	Wijzigen door besluit adviesraad
AR2		Periodiek informeren over ontwikkelingen	Frequentie 2x per jaar via de kring Directeur Provincie niet vergeten
AR3		Contacten Secretarissen/directeuren onderhouden individueel	Actie directeur RUD
AR4	Knelpunten rechtstreeks bespreken niet plenair	Rechtstreeks contact bij problemen	Geldt voor directeur RUD en secretarissen/directeur Provincie
AR5		Bij majeure ontwikkelingen extra bespreking	Directeur RUD of leden adviesraad initiëren en Directeur RUD organiseert
AR6		Adoptieregeling GRIP op samenwerking	Nog bespreken hoe dit kan werken met trekkende gemeente

De voorgestelde acties zijn overzichtelijk en raken ook het bestuur (DB/AB) niet. Ze zouden, na instemming door de adviesraad, direct kunnen ingaan. Sinds 13 februari jl. is het eigenlijk al stilzwijgend de werkwijze geworden, echter nog niet formeel afgesproken.

4. Resultaten werkgroepen

4.1. Algemeen beeld

In paragraaf 1.3 is aangegeven hoe de organisatie van de verbeteracties was.
Nadat de werkgroepen in april aan de slag gingen met hun opdracht werd al snel duidelijk dat de maatregelen die Lysias had voorgesteld niet zonder meer konden worden uitgevoerd.

- Deels doordat het voorgestelde nog te grof was, dus eerst een verdieping nodig was op het onderwerp (bijvoorbeeld de nieuwe opzet van het Uitvoeringsprogramma).
- Deels omdat er een gelaagdheid was en er eerst andere stappen genomen moesten worden (bijvoorbeeld omdat de rol van het LMO eerst moet worden bepaald voordat betere sturingsafspraken kunnen worden gemaakt);

Natuurlijk zijn er ook punten die direct kunnen worden gestart en ook al zijn opgepakt, zoals:

- Overleg met Provincie over betere informatievoorziening
- Contact met de RUD ZL om betere afspraken te maken over werkzaamheden
- Versterking coördinatiecentrum in begroting 2021 opnemen
- Opleidingen meer in beeld brengen.

De indeling die Lysias bij hun evaluatie-onderzoek heeft gehanteerd om te kijken naar 6 factoren, was niet direct toepasbaar. De onderwerpen waarop zij zich richten sluit niet direct aan bij de thema's. Toch is er wel sprake van een zekere focus (zie paragraaf 1.1):

- Integraliteit: Werkgroep LMO/directeur
- Governance/sturing: Werkgroep LMO/directeur
- Samenwerking/info-uitwisseling Werkgroep CC, Werkgroep Communicatie
- Processen/planning/technologie Werkgroep UP
- Resultaatgericht/leren/innoveren Werkgroep UP en Werkgroep KG
- Kwaliteit Werkgroep KG, Werkgroep CC

4.2. Voorgestelde acties door werkgroepen

Per werkgroep wordt beknopt aangegeven welke issues zij moeten aanpakken. In het rapport van Lysias staat meer hierover, maar de werkgroepen hebben ieder een opdracht ontvangen/aanvaard en hebben over hun bevindingen/voorstellen een separaat verslag uitgebracht. In de tabel is de kern van hun adviezen weer te geven. In de rechter kolom staan soms toelichtende opmerkingen.

4.2.1 Werkgroep UP (Uitvoeringsprogramma)

Wat is er aan de hand?

- Uitvoeringsprogramma komt te laat tot stand
- Realisatie ervan wordt niet "afgemaakt"
- Tussentijdse bijsturing lastig of niet
- Soms geen reactie op informatieverzoeken
- Onvoorziene werkzaamheden zorgen voor wegvloeien capaciteit
- Onderscheid tussen ingebrachte en niet ingebrachte taken kost extra werk
- Deltaverzoeken traag afgehandeld

- Inhuur individueel per partner

Hoe is dit opgepakt?

Het proces van de totstandkoming van het Uitvoeringsprogramma is op een andere manier ingericht. Hierbij is het proces vereenvoudigd. Er komt een integraal uitvoeringsprogramma waarin programma en werkverdeling worden gecombineerd. Dit resultaat wordt door de colleges en het AB vastgesteld.

Werkgroep Uitvoeringsprogramma			
Nr.	Lysias	Voorstel	Opmerking
UP1	Betrouwbaarheid basisinformatie verbeteren (UP's moeten kloppen)	Nieuwe methodiek totstandkoming UP en werkverdeling	-Proces UP naar voren halen -Strakker op deadlines sturen -Naast basistakenpakket ook inzicht in thuistaken (geen inbreng) -Specialistische taken meenemen, in afstemming met kennisgroepen -Borgen voldoende ruimte deelname kennisgroepen -Overige taken (BRIKS/APV/Jur) indikken -Reële opgave beschikbare capaciteit, geen inhuur opvoeren -Onderscheid taken beperken -Inclusief werkverdeling -December vaststelling UP in AB
UP2	Directeur regelt inhuur indien onvoldoende capaciteit binnen het netwerk beschikbaar is	Monitoring anders inrichten	Nog uit te werken
UP3	Uniforme methode probleemanalyse, risicoanalyse, prioriteitstelling en programmering	Planningsgroepje oprichten	Opstellen UP gebeurt niet alleen door CC, maar in samenwerking, werkgroep UP inzetten

Omdat de acties gericht zijn op starten vanaf 1 januari 2021 is dit onderdeel het meest kritisch in de planning. Alle energie is daarom gericht op de totstandkoming en vaststelling van het UP en het onderdeel monitoring moet nog worden uitgewerkt. De implementatie is al begonnen en daartoe wordt de volgende planning aangehouden:

Actie	Actiehouder	Deadline
Aanleveren inrichtingenbestand	Partners	1-sep
Concept UP (voorzet CC)	CC	18-sep
Input kennisgroepen (voor zover haalbaar)	Kennisgroepen	1-okt
Reactie op concept UP (milieudeel + aanlevering beschikbare capaciteit)	Partners	15-okt
Verwerking reacties partners / opstellen def RUD UP en werkverdeling	CC	1-dec
Vaststelling UP's partners	Partners	1-dec
Voorbereiding besluitvorming AB	CC	10-dec
Besluitvorming op RUD UP in AB	AB	17-dec

Figuur 4: Planning UP in de versnelling

4.2.2 Werkgroep KG (Kennisgroepen)

Wat is er aan de hand?

- Er zijn veel kennisgroepen
- Slechts enkelen echt actief
- Slechts enkelen worden ondersteund door CC
- Over rol en functie KG ligt weinig vast, veel verschillen in functioneren
- Kennisgroepen hebben informatie over landelijke ontwikkelingen, maar dit wordt niet altijd gedeeld met relevante partijen binnen de RUD LN

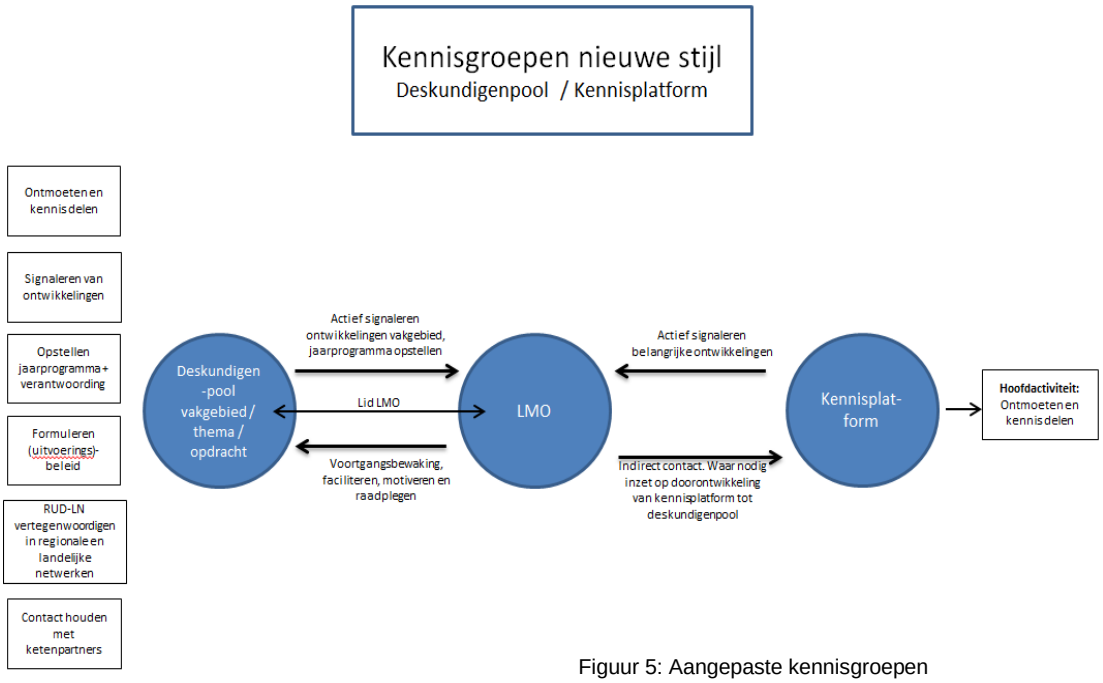
Hoe is dit opgepakt?

Enkele actieve leden van huidige kennisgroepen hebben hun ervaringen gedeeld. Uit de analyse hiervan kwam naar voren dat er 2 rollen zijn. Sommige kennisgroepen sturen, naast het delen en verdiepen van kennis, nu al op inhoudelijke onderdelen die al dan niet tot het UP behoren. De 2 rollen zijn beter onderscheiden.
Richting werkgroep UP is aangegeven dat er ruimte moet komen in de planning/urenverdeling voor kennisgroepen. Sommige partners besteden veel uren aan de kennisgroepen en anderen hebben een geringere bijdrage, terwijl ze er toch van “profiteren”. Er is gekeken hoe hiermee kan worden omgegaan.

Werkgroep Kennisgroepen			
Nr.	Lysias	Voorstel	Opmerking
KG1	Investeren in kennisgroepen, meer faciliteren	Onderscheid maken tussen 2 soorten: kennisplatform en deskundigenpool	Kennisplatform: -Vrijwillig -Focus op uitwisselen en delen kennis -Relatie LMO op afroep -geen financiële afspraken Deskundigenpool: -vanuit opdrachten gestuurd -structurele koppeling LMO -relatie met UP -financiële afspraken over inzet uren
KG2		Inbreng in UP door deskundigenpool	- Planning hiervan vraagt afstemming -Stapsgewijs invoeren 2020 en 2021
KG3	CC versterken (onderdeel ondersteuning KG)	Ondersteuning structureel maken	- Omvang ervan nog uit te werken, capaciteit kan ook uit eigen kring komen - Behoefte groepen zelf is leidend - Leden kunnen zich beter op de inhoud richten
KG4		Afspraken over verdeling kosten	Inspanningen in de deskundigenpool worden verrekend en in UP

			opgenomen
KG5	Investeer meer in samenwerking, zowel tussen partners als met ketenpartners en landelijk	Vertegenwoordiging RUD bij ketenpartners via kennisgroepen laten verlopen	Inhoudelijke deskundigheid direct in te brengen Geen verrekening voorgesteld

De opzet van de kennisgroepen wordt dus aangepast. Dit proces zal stapsgewijs plaatsvinden omdat er een relatie ligt met het UP 2021 en inzet van medewerkers hierin.



Figuur 5: Aangepaste kennisgroepen

Omdat de productie van het UP 2021 al in gang is gezet, kan slechts een deel van de inbreng hierin door kennisgroepen worden meegenomen. De veranderingen in de structuur van kennisgroepen zullen met name in het UP 2022 hun vruchten afwerpen.

In de beginperiode van de RUD waren de kennisgroepen vooral gebaseerd op vrijwilligheid en ze waren een mogelijkheid voor “vakbroeders” elkaar beter te leren kennen. Inmiddels hebben enkele groepen de slag naar een meer opdracht- en productie-gestuurde aanpak al gevonden (b.v.Bodem, externe veiligheid) en kunnen direct starten met d nieuwe aanpak. Anderen moeten die slag nog maken. Het vereist ook goede communicatie hierover met de medewerkers.

De deelnemers in het LMO hebben een rol in de aansturing van de kennisgroepen. Afhankelijk van de “taakvolwassenheid” van de groep is meer aandacht nodig, zeker nu zaken veranderen.

De ondersteuning van de kennisgroepen (administratief, juridisch, technisch, inkoop etc.) moet worden verbeterd, zodat ze zich beter op de inhoud kunnen richten. Het is wel een ondersteuning die aan moet sluiten op de behoefte van de groep, dus maatwerk. Het is ook denkbaar dat sommige groepen hun eigen ondersteuning kunnen regelen.

Omdat de RUD Limburg Noord een omgevingsdienst is, wordt zij door ketenpartners steeds meer rechtstreeks aangesproken of betrokken bij projecten of inventarisaties Het coördinatiecentrum heeft dan een rol in de coördinatie en afstemming, maar de inhoudelijke kennis zit bij de medewerkers van de partners. De werkgroep stelt voor de leden van de kennisgroepen in te zetten.

4.2.3 Werkgroep LMO en directeur

Wat is er aan de hand?
- Positie LMO is niet duidelijk
- Leden LMO hebben verschillend mandaat
- Afspraken LMO worden niet consequent nagekomen
- Organisatie en verloop vergadering LMO moet beter
- Directeur "onvoldoende mandaat"

Hoe is het opgepakt?
De werkgroep heeft gesproken met een organisatieadviseur en met de directeur RUD.
De conclusie hieruit is dat de rol van het LMO nu niet duidelijk is en ook nergens vastligt. Dit is wel de noodzakelijke basis om tot fundamentele verbeteringen te kunnen komen. Men komt daarom tot een gefaseerde aanpak waarbij het LMO zelf in overleg gaat onder externe begeleiding.
Omdat het mandaat voor de inzet van medewerkers bij de partners ligt en niet bij de directeur RUD, is strakker sturen in traditionele zin niet mogelijk zonder dat dit mandaat wordt overgedragen. Daarvoor is echter bestuurlijk niet gekozen. Er is dus geen hiërarchische verhouding tussen directeur en LMO leden. Een betere sturing zal dus afhangen van de binding die partners ontlenen aan gemaakte afspraken en bestuurlijke inzet. Naast het commitment aan gezamenlijke doelen en afspraken die hiertoe gemaakt worden, is het belangrijk dat er een goede werkrelatie bestaat en partners op elkaar kunnen vertrouwen. De rol als manager in het LMO is een andere als de rol van manager in de eigen organisatie, anders gezegd: in het LMO is de lijnmanager primair onderdeel van de RUD LN en niet de belangenbehartiger van de eigen organisatie. In de praktijk is dit niet (altijd) zo.

Werkgroep LMO/directeur			
Nr.	Lysias	Voorstel	Opmerkingen
LMO1	-Gelijk mandaat LMO leden en gelijk niveau, danwel in kamers werken -Samenwerkende gemeenten leveren één deelnemer	Rol LMO bepalen, vastleggen/hernieuwen	Met externe ondersteuning sessies LMO houden waarbij de rol en de werkwijze onderwerp zijn. De resultaten worden vastgelegd (dit wordt de referentie voor eenieder) Start: 29 okt. 2020 netwerkbijeenkomst
LMO2	Directeur doet voorstel mandaat LMO	Afspraken vernieuwen (zie LMO1)	Met externe ondersteuning enkele sessies LMO houden
LMO3	Organisatie LMO strakker regelen	Voorstel maken over andere opzet vergaderingen	Dit gaat over de vorm van vergaderen.

		Directeur gaat weer voorzitten	Er is echter ook behoefte aan informele ontmoetingen (binding).
LMO4	LMO overleg benutten om capaciteit uit te wisselen		Werkgroep UP doet hierover voorstel
LMO5	Meer investeren in samenwerking tussen deelnemers, ketenpartners en landelijke organisaties		Directeur doet hierover voorstellen aan het LMO op basis contacten met ketenpartners
LMO6	Directeur organiseert verbinding beleidsmedewerkers deelnemers	Directeur maakt voorstel voor LMO	-Is coördinatie, geen inhoudelijke rol -zoveel mogelijk via kennisgroepen (deskundigen pool)

4.2.4 Werkgroep Communicatie

Wat is er aan de hand?

- Het beeld dat burgers, bedrijven, gemeenteraden, bestuurders hebben van de activiteiten van de RUD LN loopt sterk uiteen
- Binding tussen medewerkers (het "wij" gevoel) kan beter
- Informatie aan medewerkers loopt meestal via de managers
- De managers worden overstelpt met informatie/verzoeken
- De website is verouderd en veel functies ervan worden niet (meer)benut
- Nieuwsbrieven zijn ad hoc en vaak gekoppeld aan bepaalde "incidenten" (b.v. de evaluatie)
- Gemeenteraden wil meer betrokken worden

Hoe is het opgepakt?

Er is geen heldere communicatiestrategie vastgesteld bij de start van de RUD LN. Er is enkele sprake van een communicatiekalender, maar die is inmiddels niet meer actueel. Verder krijgt communicatie geen structurele aandacht binnen het coördinatiecentrum, de nadruk ligt op de bedrijfsvoering en de coördinatie van het inhoudelijk programma.
Er is daarom een communicatiestrategie opgesteld en daarnaast een plan van aanpak voor de communicatie (op tactisch niveau). Hieruit blijkt dat een structurele personele inspanning nodig.
De vernieuwing van de website is nodig. Gebleken is dat de website huidige leverancier (METT) niet geheel kan voldoen aan de eisen.
De noodzaak tot maatregelen op het gebied van communicatie blijkt vooral uit de sessie van 13 februari in Grathem en komt dus niet letterlijk uit het rapport van Lysias.

Werkgroep Communicatie			
Nr.	Lysias	Voorstel	Opmerking
C1		Communicatiestrategie vaststellen door AB	Raakt aan rolopvatting partners Hiaat bij start repareren
C2		Communicatieplan verbeteracties	Is uitvoerend plan voor

		Vaststellen door DB	andere aanpak van communicatie binnen het netwerk
C3		Programma van eisen maken voor vernieuwen van de Website	Input hiervoor vanuit de recent gehouden interviews en enquête door Beck
C4		Structurele inspanning communicatie organiseren in het CC	Input voor werkgroep CC, communicatie wordt als kerntaak van het CC toegevoegd

Door de toegenomen complexiteit van de werkomgeving en de voortdurende veranderingen hierin zal meer geïnvesteerd moeten worden in communicatie. De werkgroep constateert dat hier nog een hiaat bestaat in het takenpakket van de RUD LN en de deskundigheid die hiervoor nodig is. Bij de opzet van de GR werd zich vooral op uitvoering zelf geconcentreerd. Het ging immers om de resultaten, de kwaliteit en de werkplanning.
Tijdens vele sessies met bijvoorbeeld raden of commissies, blijkt echter de noodzaak om voortdurend uit te leggen wat het netwerk nu doet en waarvoor. De website biedt hiervoor momenteel geen goed alternatief. En, naast een vernieuwing van de website, zal de interne communicatie (binnen het netwerk) moeten worden versterkt.
De effectiviteit van de samenwerking is afhankelijk van de inbreng en betrokkenheid van de medewerkers van alle partners. Dit vraagt een bezinning op het onderwerp en de inzet hierop.
Er is daarom een plan opgesteld voor de verbetering van de communicatie en het structureel inbedden daarvan.

4.2.5 Werkgroep Coördinatiecentrum

Wat is er aan de hand?
- Bezetting niet in overeenstemming met taken
- Negatieve impact van verloop in formatie en lange periode van onduidelijkheid over nieuwe invulling
- Problemen bij niet leveren partners komen hier samen
- Vragen vanuit het CC worden soms als “lastig” ervaren
- Het CC is niet in staat alle vragen/verzoeken/meldingen tijdig af te handelen

De effecten van aanpassingen die andere werkgroepen voorstellen moeten door deze werkgroep worden verwerkt. Deze werkgroep kon daarom niet direct tot aanbevelingen komen.
Hoe is het opgepakt?
De werkgroep wordt bijgestaan door de afdeling HRM van de gemeente Roermond.
In eerste instantie heeft de werkgroep een analyse gemaakt van de uren en verschillende taken. Het CC heeft door tijdschrijven inzicht geboden in de verdeling van de verschillende uren. Ook is geconstateerd dat er een aantal taken niet (geheel) worden uitgevoerd, die wel in de rol van het CC zijn benoemd. Dit levert dus spanning op.
Voor de werkgroep was verder de input die vanuit andere werkgroepen zou komen een onzekere factor, naast de onzekerheid over de bereidheid van het AB om extra middelen voor

het CC in de begroting op te nemen. Dit laatste is nu door de vaststelling van de begroting 2021 in juli jl. inmiddels duidelijk geworden.
De werkgroep hield zich niet bezig met de directeursfunctie omdat dit rechtstreeks door het DB gebeurt met ondersteuning van HRM Roermond.

Werkgroep Coördinatiecentrum			
Nr.	Lysias	Voorstel	Opmerking
CC1	- Meer ruimte CC om te auditeren - Bevoegdheid directeur om UP af te maken	Planning en monitoring UP aanpassen	Komt voort uit werkgroep UP
CC2	Indien capaciteit niet beschikbaar is inhuren door directeur	Inhuur en deltaverzoeken	Komt voort uit verklaring van Groot Buggenum door AB. Systematiek nog uit te werken door werkgroep UP.
CC3	Kennisgroepen meer ondersteunen	Ondersteuning kennisgroepen leveren	Komt voort uit werkgroep KG
CC4	Directeur voert taken beslisdocument volledig uit	Versterken formatie CC	Nog door directeur uit te werken wat via vaste formatie nodig is (kan ook middels inhuur, toeleverende partners)
CC5	Meer investeren in samenwerking tussen deelnemers, ketenpartners en landelijke organisaties	Verbeteren Communicatie	Komt voort uit werkgroep Communicatie. Verbeteren communicatie kwam sterk naar voren in de werkconferentie en bij raadsvergaderingen blijkt steeds achterstand in informatie/kennis over de RUD LN

De werkgroep heeft nog geen definitieve kwantificering kunnen maken van de versterking van het CC, omdat dit nog samen hangt met de uitwerking die andere werkgroepen nog moeten doen of van de implementatie van hun voorstellen.
Vanwege de financiële gevolgen wordt dit eerst zorgvuldig uitgewerkt.

4.2.6 Aparte acties directeur en coördinatiecentrum

Aan de voorgestelde acties zijn enkele zaken toegevoegd die anders nergens bij dreigden te horen, maar die wel door het CC en de directeur moeten worden opgepakt. Ze zijn in een aparte tabel aangegeven.

Door directeur op te pakken			
Nr.	Lysias	Voorstel	Opmerking
DIR1	-	Inrichtingsplan CC maken	Directeur kan dit verder oppakken. Vaststellen welke functies nodig zijn en opnieuw

			beschrijven en waarderen
DIR2	-RUD academie op peil houden -CC zorgt voor informatiesysteem over mate van voldoen aan kwaliteitscriteria	-Actualisering EVP's -Opleidingen rondom OW bundelen -RUD academie versterken	Is bestaande taak, er zijn echter veel ontwikkelingen gaande. Er is hiertoe al een kennisgroep kwaliteit opgezet en deelgenomen aan landelijke aanbesteding opleidingen
DIR3	Extra aandacht aan werkrelatie RUD Zuid Limburg	Structurele contacten ambtelijk en bestuurlijk herstellen	Periodiek contact nodig . Bepalen welke informatie wel en welke niet moet worden uitgewisseld.
DIR4	Harmoniseren processen en werkwijzen bij invoering SQUIT2020		Loopt al, maar wordt nu door uitstel OW een langer traject
DIR5	Provincie: Voorzie de RUD LN van noodzakelijke (stuur)informatie	Pilot gestart informatie-uitwisseling	Uitvinden wat het juiste informatieniveau moet zijn (alles communiceren=niks communiceren)

4.2.7 Aanbevelingen van Lysias die niet worden gevolgd.

Tijdens de werkconferentie van 13 februari jl. bleek dat een aantal voorstellen van Lysias niet op voldoende draagvlak konden rekenen. Voor de volledigheid worden ze hier vermeld.

Nr.	Lysias	Argumenten
NOT1	Directeur krijgt bevoegdheid en budget om uitwisseling capaciteit te versnellen	Overdracht budget is niet aan de orde, dit moet in onderling overleg gaan bij een netwerkorganisatie.
NOT2	Centrale inzet specialisten en hiertoe 10% budget overdragen	Rol van het CC is ondersteuning en coördineren en inhoudelijke rol zit bij de partners

5. Vervolg aanpak

Zoals in paragraaf 1.4 aangeven worden de voorstellen eerst aan de opdrachtgever, het DB, voorgelegd. Sommige acties kunnen vervolgens worden uitgewerkt en geïmplementeerd. Andere acties vergen nog een langere doorlooptijd (zoals b.v. LMO).
Er zal over de voortgang ervan worden gerapporteerd:

- In de P&C-cyclus. Zo zal in de jaarrekening, de kadernota, de begroting en de managementrapportage een paragraaf over de evaluatiemaatregelen worden opgenomen.
- Tweemaal per jaar wordt ook een overzicht opgesteld van alle acties en de status ervan. Verschillende partners hebben hierom verzocht. Dit overzicht wordt zoveel mogelijk gecombineerd met stukken vanuit de P&C-cyclus.
- De voortgang van de evaluatiemaatregel is een vast agendapunt in het LMO, DB en in het AB.

6. Slotopmerkingen

Zoals in de inleiding al is aangegeven is het in een netwerksamenwerking essentieel om met commitment en duidelijke afspraken samen te werken. Het op afstand plaatsen van taken leidt ongewild, soms tot een verwijdering in het denken.

- Is de GR nog van “ons” en wat gebeurt daar allemaal?
- Waartoe hadden we die GR opgezet en hoe werkt ie?
- Zijn ze niet gewoon van de uitvoering en hebben dus niks met het gemeentelijk beleid te doen?

Uit de evaluatie van Lysias is gebleken dat er hard gewerkt moet worden om die samenwerking te laten floreren, zeker als je daarvoor de netwerkvorm hebt gekozen. Dus: De schouders eronder, anders levert het niet op wat we graag willen.
De communicatie over het werk waarvoor de RUD Limburg Noord is opgezet is een punt dat voortdurende zorg en aandacht behoeft. Voor de medewerkers die het werk doen onder de vlag van de RUD geldt dat nog sterker. Zij zijn het immers die de taken (vergunningverlening, toezicht en handhaving) dagelijks uitvoeren. Werk waarop ze trots mogen zijn en dat ze in een samenwerking tot een nog hoger niveau van professionaliteit kunnen brengen. Hun betrokkenheid en wil tot samenwerking is voor onze regio van groot belang en verdient zorg en aandacht.

De RUD Limburg Noord wordt nu, door de maatregelen die voortkomen uit de evaluatie van Lysias, als het ware gerevitaliseerd en kan als de enige netwerkomgevingsdienst in Nederland verder.
De voortdurend wijzigende omgeving (personen wijzigen, omstandigheden wijzigen, beleid wijzigt) maakt dat het collectief geheugen soms moet worden “bijgevoerd” of dat er aanpassingen in de samenwerking nodig zijn. De manier van samenwerken behoeft dus onderhoud. Het geluk is dat we voor een netwerksamenwerking hebben gekozen, want deze samenwerkingsvorm bezit ook de flexibiliteit om hierop in te spelen. Er zijn immers geen reorganisaties nodig als er wat verandert, maar we moeten niet vergeten dat er wel aanpassing van de werkafspraken nodig zijn.

Bestuur en management zullen het gedachtengoed wat hieraan ten grondslag ligt, en wat niet wijzigt, collectief moeten (blijven) uitdragen en er ook zelf naar handelen. Aandachtspunt hierbij is met name een goede overdracht ervan bij personele wissels (door verkiezingen, verloop en reorganisatie).

7. Bijlages

I Verklaring Groot Buggenum, steller: AB RUD Limburg Noord in vergadering 13 februari 2020

II Rapportage werkgroep Uitvoeringsprogramma, steller: Cyrille Scheepers c.s.

III Rapportage werkgroep Kennisgroepen, steller: Marcel Ohlenforst /Jan van der Biesen c.s.

IV Rapportage werkgroep LMO en Directeur, steller: Alwin Snijders c.s.

V Rapportage werkgroep Coördinatiecentrum, steller: Monica Hernandez Y Zamora c.s.

VI Communicatiestrategie, steller: Beck Communicatie, Liezeth Wintjens/Evelyne Reijnen

VII Uitvoeringsplan Communicatie, steller: Beck Communicatie, Liezeth Wintjens

7.1. Lijst van afkortingen

AB	Algemeen bestuur (van de RUD Limburg Noord)
BRIKS	Bouwen Ruimtelijke ordening Inritten Kappen Slopen
BPO	Bestuurlijk platform Omgevingsrecht
CC	Coördinatiecentrum (van de RUD Limburg Noord)
DB	Dagelijks bestuur (van de RUD Limburg Noord)
KG	Kennisgroepen
LMO	Lijnmanagersoverleg
MER	Maasgouw, Echt-Susteren, Roerdalen
OD	Omgevingsdienst
ODNL	Omgevingsdienst Nederland
OW	Omgevingswet
PFAS	Poly- en perfluoralkylstoffen
RES	Regionale Energiestrategie
RIVM	Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu
RIEC	Regionaal Informatie- en Expertisecentrum
RUD	Regionale uitvoeringsdienst
RUD-ZL	Regionale Uitvoeringsdienst Zuid Limburg
TBO's	Terrein Beherende Organisaties
UP	Uitvoeringprogramma
VTH	Vergunningverlening Toezicht Handhaving
WABO	Wet administratieve bepalingen omgevingsrecht
ZZS	Zeer Zorgwekkende Stoffen

7.2. Managementsamenvatting rapport “Schouders eronder”

Na een aantal incidenten/rampen is nagedacht over het versterken van (milieu)toezicht in Nederland. De wetgever heeft hiertoe bepaald dat gemeenten en provincies in een regio bepaalde (milieu)taken moeten onderbrengen bij een omgevingsdienst om hiermee tot versterking, professionalisering en meer gelijke behandeling van cases (level playing field) te komen. Het gaat om een deel van de taken, het zogenaamde basistakenpakket, voor vergunningverlening, toezicht en handhaving. Men is echter vrij meerdere taken onder te brengen bij de omgevingsdienst.
De RUD Limburg Noord is in 2013 als een van de 29 Omgevingsdiensten in Nederland opgericht. Vanaf eind 2017 is het een gemeenschappelijke regeling met een Algemeen en een Dagelijks Bestuur, een directeur en een klein coördinatiecentrum. Het is de enige dienst die als netwerk is georganiseerd. Bij de oprichting is afgesproken de werking van deze organisatie na enige tijd te evalueren. Deze evaluatie heeft door adviesbureau Lysias plaatsgevonden en het eindrapport werd in december 2019 gepresenteerd met de titel “Goud in handen, Schouders eronder”. De basis is er, maar er moeten een aantal zaken gebeuren om de RUD effectiever te laten functioneren.

Dit rapport werd op 13 februari 2020 besproken door medewerkers, gemeentesecretarissen, lijnmanagers en bestuurders, die allen betrokken zijn bij de RUD LN. Op bijna alle punten werden de aanbevelingen van Lysias onderschreven, of zelfs nog aangevuld. Doorgaan op de ingeslagen weg dus. Maar de samenwerking en de uitvoering moeten wel worden versterkt.
Het AB verstrekte, middels de unaniem onderschreven “Verklaring van Groot Buggenum” opdracht voor de uitwerking van de hiervoor benodigde maatregelen en acties.
Het DB gaf aan deze opdracht ter hand te nemen en over de voortgang te zullen rapporteren. Tevens gaf men aan in de begroting 2021 structureel ruimte op te zullen nemen om dit ook te kunnen bekostigen en te borgen voor de toekomst.

De uitwerking van de maatregelen werd door een projectorganisatie ter hand genomen. Hierbij waren circa 30 medewerkers, managers betrokken. Vanwege Covid19 was de geplande interactie met alle medewerkers uit het netwerk beperkter dan voorzien. Op 18 september 2020 werd het eindresultaat aan het DB gepresenteerd. In het kort gaat het om de volgende zaken:

1. Bestuurlijke maatregelen
   Het AB stuurt meer op hoofdlijnen en stelt het DB in staat de operatie aan te sturen. Daarom gaat de frequentie van de vergaderingen van het AB terug van 4 naar 2 vergaderingen. Hiervoor in de plaats komen echter 2 themavergaderingen om ruimte te bieden voor een open discussie over diverse thema’s en om goed in te kunnen spelen op ontwikkelingen in de keten, de wetgeving of in de omgeving.
   De voornaamste taak binnen de RUD is om het jaarlijkse uitvoeringsprogramma (UP) tijdig gereed te hebben en te zorgen dat het ook tijdig wordt gerealiseerd. Het bestuur ziet het UP voortaan als “contract” en draagt het DB op om te sturen op tijdige en volledige realisatie.
   Op termijn wordt onderzocht of de inbreng van meer taken in de RUD mogelijk is. Echter ligt allereerst de nadruk op de andere maatregelen zodat er een sterkere basis ligt om eventueel het takenpakket te verbreden of verdiepen.
   Het AB heeft op 8 oktober 2020 ingestemd met de bestuurlijke maatregelen
2. Adviesraad
   De adviesraad gaat een minder prominente rol spelen. De gemeentesecretarissen en de directeur van de provincie die hierin zitting hebben houden wel contact met de directeur van de RUD LN. Zo nodig benaderen ze elkaar actief als de situatie hierom vraagt.
   Deze afspraken zijn in een extra bijeenkomst van de regionale kring van gemeentesecretarissen op 27 augustus jl. bekrachtigd en gaan direct in.

3. Het uitvoeringsprogramma
   De planning voor het UP wordt “naar voren” gehaald zodat het voor de start van een uitvoeringsjaar is vastgesteld in het AB. Ook wordt er een andere werkwijze gehanteerd waardoor de werkverdeling een integraal onderdeel gaat vormen van het UP. Daarnaast wordt er in het UP ook gekeken naar de andere taken (maar die niet worden ingebracht), zodat er beter kan worden gestuurd op de personele inzet. Tevens bevordert dit het uitwisselingspercentage. Dat was namelijk sterk aan het dalen.
   De totstandkoming en de monitoring van het UP wordt door een “planningsteam” begeleid zodat meer capaciteit beschikbaar is en dit niet enkel bij het coördinatiecentrum berust. Er kan zo sterker gestuurd worden op het toepassen van uniforme werkwijzen en inhuur van capaciteit bij pieken. Uiteraard blijft het bevoegd gezag (de partners) zelf de inhoud van het UP bepalen.
   Er is meteen gestart met de nieuwe werkwijze bij de totstandkoming van het UP voor 2021.

4. Kennisgroepen
   Volgens de conferentie van 13 februari het hart van de RUD, deskundige medewerkers die in hun specifieke discipline kennis en ervaring uitwisselen en innovatie op gang helpen. Naast de uitwisseling van kennis biedt hun aanwezigheid de kans om op deelthema’s (b.v. bodem, omgevingsveiligheid, asbest, veehouderij, lozingen) programma’s te ontwikkelen en deze in het UP op te nemen. Er wordt een splitsing gemaakt in kennisplatforms, puur voor uitwisseling en ontmoeten bedoeld, en deskundigenpools.
   Deze laatste groepen krijgen een specifieke opdracht en leveren een bijdrage aan het UP op basis van regionale behoeftes, om trends en ontwikkelingen te signaleren, om de RUD LN te vertegenwoordigen in landelijke (inhoudelijke) netwerken en om contacten te onderhouden met ketenpartners over deze thema’s. De KG-en zijn daarnaast de link met de beleidsmedewerkers van de partners. Hoewel de RUD LN voor de uitvoering is opgericht, moet wel voeling worden gehouden met de beleidsontwikkelingen (landelijk en bij de partners) omdat deze grote invloed hebben op het uitvoerende werk.
   Inmiddels is, als invulling hiervan, door de kennisgroep externe veiligheid gestart met een regionaal meerjarenprogramma externe veiligheid dat in het UP 2021 wordt meegenomen.
   De kennisgroepen nieuwe stijl krijgen extra ondersteuning vanuit het coördinatiecentrum.
5. LMO/directeur
   De lijnmanagers staan samen met de directeur van de RUD LN voor de aansturing van alle werkprocessen in de GR en bij de 16 partners. Gebleken is dat de afspraken over de wijze waarop deze sturing verloopt aanscherping behoefd. Doordat er geen formele gezagsverhouding is tussen directeur van de GR en de managers bij de partners is het essentieel dat de rol en de taak van managers en directeur helder en duidelijk worden vastgelegd. De werkwijze van het zogenaamde lijnmanagersoverleg (LMO) dat circa 10 maal per jaar plaats heeft moet beter worden en gekoppeld aan de opgave die de RUD als totaal heeft en afspraken moeten beter worden vastgelegd en nagekomen.
   Op 29 oktober 20202 is hiervoor een hele dag uitgetrokken onder externe begeleiding.
6. Communicatie
   Gedurende het traject van de evaluatie, is gebleken dat de communicatie binnen het netwerk van de GR onvoldoende is ontwikkeld. De focus is vooral op de inhoud geweest. Daarnaast is de website stevig aan vernieuwing toe.
   Er wordt daarom structureel meer in communicatie geïnvesteerd. Dit vergt structurele aandacht. De website en vooral de manier waarop de informatie daarop wordt gepresenteerd zal worden aangepast.

De RUD LN heeft voornamelijk te maken met interne communicatie (binnen het netwerk). Echter er zal meer specifiek per interne doelgroep worden gecommuniceerd. Het werk van de medewerkers moet meer in beeld komen om het “wij-gevoel” binnen het netwerk te vergroten. Hierbij worden ook de gemeenteraden niet vergeten. Uit een aantal extra gesprekken die hiervoor zijn gevoerd blijkt de behoefte dat men meer betrokken wordt bij het werk van de “verbonden partijen”.
Inmiddels is een start gemaakt met de nieuwsbrieven nieuwe stijl, verbetering van het foto en presentatiemateriaal en de aanpak van de website.

7. Coördinatiecentrum
   Het beleid en de inhoud van het UP wordt bepaald door de partners (bevoegde gezagen). De rol van het coördinatiecentrum is primair: coördineren en ondersteunen binnen het netwerk. De extra taken die voortkomen uit de verbeteringen die hiervoor zijn beschreven doen formatief een extra beroep op het CC. Daarnaast is het CC nog altijd de ondersteuning voor het bestuur van de GR en verantwoordelijk voor de administratie en de P&C cyclus van de GR. Verder is het CC (en de directeur) verantwoordelijk voor de gezamenlijke ontwikkeling van de kwaliteit van de dienstverlening in het netwerk. De kwaliteitscriteria die het ministerie heeft vastgesteld moeten worden nagekomen.
   Hiertoe heeft het CC goede contacten met de RUD academie die bij het SSC-MER gemeenten is gehuisvest.
   Inmiddels is een landelijk aanpak voor de ontwikkeling van opleidingen in het kader van de nieuwe omgevingswet gestart. De RUD LN participeert hierin en verbindt deze landelijke acties aan de regionale inspanningen.

De maatregelen zijn vrij omvangrijk. Zoals aangegeven zijn al heel wat maatregelen uitgewerkt zodat hiermee vanaf begin 2021 kan worden gestart. Aan de overige maatregelen wordt nog gewerkt en deze zullen in de loop van 2021 worden ingevoerd. Er zal hiervan nog een integrale planning worden opgesteld. Daarnaast wordt 2 maal per jaar gerapporteerd over de voortgang ervan.

Reacties op de 10 maatregelen Van Aartsen

	Commissie Van Aartsen	Staatssecretaris IenW	VNG	IPO	ODNL	directeuren RUD's LN en ZL	Aanbevelingen Lysias
1	Ondergrens voor de omvang van de omgevingsdiensten verhogen	Ik wil in overleg. Kernvraag: wat zijn de minimale eisen voor kwaliteit en robuustheid	Geen voorstander van opschaling c.q. vermindering aantal diensten	Eens met de kervraag van de stas: Moet gaan over minimale eisen (robuust en voldoende kwaliteit) en niet perse over schaal/omvang van de diensten. Samen onderzoeken wat nodig is	Het gaat om het kunnen borgen van voldoende inhoudelijke kwaliteit, inclusief kritische massa voor alle VTH-takenvelden. Schaalgrootte is daarbij volgend.	Beide RUD's voldoende robuust en congruent met Veiligheidsregio's. Geen verdere opschaling in Limburg. Zou te ver van de gemeenten af komen staan	- bepalen type en omvang takenpakket - bepalen centrale en decentrale taken - inbreng voldoende plustaken - vaststellen regionaal uitvoeringsbeleid - bepalen noodzakelijke formatieve omvang van de uitvoeringsorganisatie.
2	Kwaliteit verbeteren en afstemmen op aard van inrichtingen	Op regionaal niveau het benodigde deskundigheids-niveau vaststellen. Obv optelsom van de bedrijven in het basistakenpakket in de regio en de landelijke minimale eisen.		Democratische legitimatie van de kaders voor kwaliteit overeind houden (verordening). Misschien onderscheid maken in basistaken en thuistaken. Hoe wordt kwaliteit thuistaken geborgd?	Basis op orde via landelijke criteria voor kritische massa en deskundigheidsniveau. Regionaal moet wel ruimte zijn voor maatwerk wat betreft aanscherpen deskundigheidsniveau.	Regionaal maatwerk bieden, bij aanscherpen deskundigheidsniveau. Geef algemene besturen de ruimte om regionaal het benodigde deskundigheidsniveau te bepalen. OD's houden de (proces-)technologische kennis bij. Blijft flexibel i.v.m. nieuwe ontwikkelingen op korte termijn te borgen.	- regionale opgave en behoefte scherper in kaart brengen - vervolgens de benodigde capaciteit/deskundigheid bepalen - zet specialistische kennis (centraal) in - maak aparte kennisgroep 'Omgevingswet'
3	Meer prioriteit, capaciteit en inzet strafrechtelijke handhaving en vervolging	o.a. meer capaciteit. Meer BOA's bij OD's ontlast de politie.	Eens	Eens. Direct nodig. Regel capaciteit bij omgevingsdiensten (BOA's) in via basistakenpakket of kwaliteitscriteria	Eens met de stas.	Eens. In praktijk zien we stagnatie bij ketenpartners zoals het OM (ondanks de goede relatie). BOA capaciteit is gering bij onszelf.	Volgens Lysias is dit punt niet van toepassing op de RUD LN (zit met name bij OM)
4	Hetzelfde basistakenpakket voor elke omgevingsdienst	Interpretatieverschillen wegnemen in een circulairte met definitie bepaling basistaken		Eens. Graag is IPO betrokken bij een verbeterde governance op opsporing van milieucruiminaliteit. Noodzaak BOA's via de kwaliteitscriteria.	Eens met de stas.	Geen actueel thema voor onze RUD's. Alle basistaken zijn ingebracht. Hou aandacht voor wijzigingen a.g.v. de omgevingswet	- een meer uniforme inbreng van taken schept duidelijkheid (Lysias doet geen aanbeveling over wat dat takenpakket zou moeten zijn)
5	Landelijke normfinanciering in plaats van lokale outputfinanciering	Instrumentarium voor bekostiging herzien, door het opstellen van een algemene norm voor de bekostiging van omgevingsdiensten.	Is niet de oplossing voor tekorten: onderzoek een goede model-normsystematiek en stel financiën ter beschikking voor taakuitvoering en kennisontwikkeling. Maak uitvoerbare wetgeving.	Vraagtekens bij het aantal en complexiteit van de inrichtingen. Kostprijssystematiek zou een hulpmiddel kunnen zijn (kentallen). Financiering via gemeente- en provinciefonds.	Voorstander van normfinanciering, gemeenteraden / Staten blijven eindverant-woordelijk. Rijk zou kunnen meefinancieren, bv ICT.	Eens. Zet in op een robuustere normfinanciering door koppeling aan huidige doelfinanciering en de kwaliteitscriteria. Kanttekening: gemeenteraden zijn eindverantwoordelijk. Rijk zou kunnen meefinancieren.	- geen (Niet duidelijk wat het advies van cie. Van Aartsen betekent voor een netwerkorganisatie)
6	Verplichting tot informatie-uitwisseling en investeren in kennisontwikkeling en kennisdeling	Iedereen op Inspectieview aansluiten	Eens	Eens	We zijn blij dat de inzet is dat alle partijen zich aansluiten en de kwaliteit van de data verbetert.	Zie ODNL	- implementeren Inspectieview - harmoniseren werkwijze - inrichten, faciliteren en versterken kennisplatforms en deskundigenpools - EVP's actualiseren, RUD academie versterken, opleidingen Omgevingswet
		Met de inrichting van een voorziening met fte's ontstaat een totaalbeeld van de stand van het VTH-stelsel op basis waarvan actie kan worden ondernomen (aanspreken partijen). Hiermee wordt sturing gegeven aan het gehele stelsel.					
		ODNL en BRZO+ krijgen centrale rol in kennisopbouw en -ontsluiting		kennis kan bij enkele diensten worden belegd die dit dan delen. Denk ook aan specialisatie per OD.	Eens.		
7	Eén uitvoerings- en handhavingsbeleid, en één uitvoeringsprogramma per regio	Benadrukken dat de bevoegde gezagen hier een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben.	In gesprek gaan, want er is mogelijk spanning met de kaderstellende bevoegdheden van de gemeenteraden.	Eens, wel aandacht voor level playing field voor hele provincie.	Eens	Plan om directeuren te vragen om voor de regio's één risicoanalyse en uitvoerings- en handhavingsprogramma op te stellen, ter consultatie aan de deelnemers wordt ondersteund. Het gaat niet om het vaststellen van het uniforme beleid (is aan gezagen).	- gezamenlijke risicoanalyse en daarop gebaseerd uitvoeringsprogramma is al gerealiseerd. - gezamenlijk uitvoeringsbeleid ontbreekt echter nog
8	Versterking van de positie van de directeur door verplicht mandaat en herzien van de benoemingsprocedure	Doel: OD moet onafhankelijk kunnen uitvoeren binnen de democratisch (gemeenteraad) gestelde kaders. Samen met provincies en gemeenten een voorstel formuleren hoe dit ook op decentraal niveau precies ingericht wordt.	Is geen oplossing. Het moet gaan over de transparantie van besluiten, wanneer b.v. wordt afgeweken van beleid of landelijke handhavingsstrategie.	Te bepalen door bevoegd gezag (hiërarchische relatie). Bij attributie blijft de directeur verplicht actief te blijven informeren. Niet akkoord met voorwaarden van Rijk bij benoemingsprocedure directeur.	Stevig mandaat is bij alle 29 diensten nodig om onafhankelijk te kunnen opereren binnen beleidsmatige kaders.	Eens om via attributie de directeur OD als handhavingsambtenaar aan te wijzen. Dit is in lijn met de 'landelijke' toezichthouders. Het is in onze regio echter geen traditie. Tijdig informeren/schakelen met bevoegd gezag en verantwoording afleggen spreken voor zich.	- versterken mandaat (m.n.sturing uitvoering UP) en bespreken hoe dit wordt ingericht
9	Inrichten van rijkstoezicht op omgevingsdiensten	Tweejaarlijkse visitatierondes	Eens met stas.	Visitatie is een prima beweging, IBT verdient nog aandacht. Bij visitaties financieel toezicht en Omgevingsrecht toezicht meenemen	Eens met systeem visitaties.	Zie ODNL. Voor de uitwerking hiervan geven we mee te onderzoeken hoe het systeem evenwichtig kan worden ingericht.	geen
10	Advisering en uitvoeringstoets door omgevingsdiensten over omgevingsplannen	Belangrijk om de OD de uitvoerbaarheid te laten toetsen. Gezamenlijk bepalen hoe dit het beste invulling kan krijgen.	Wenselijk maar niet verplicht maken. Regionale afspraken hebben de voorkeur.	Goede gedachte	Eens, liefst borgen in omgevingswet.	Zie ODNL	- organiseer een onafhankelijke adviesfunctie

Overige reacties

		Interbestuurlijk programma als structuur waarin samengewerkt wordt aan de opvolging van de aanbevelingen van de commissie Van Aartsen.	8-puntenverbeterplan'. 1 Interbestuurlijke taskforce 2 Kennisnetwerk bestuurders/directeuren 3 Landelijk netwerk kennis en data naar regionaal niveau 4 T&H systeem 5 bestaande T&H uitvoering verbeteren 6 Collegiale toetsing/visitatie 7 Tweejaarlijkse benchmark 8 Model normfinanciering VTH, wetten, processen en ICT	Niet te veel tussen IenW en Omgevingsdienst NL direct. Geen structuur discussie maar gesprek over kwaliteit, robuustheid en toekomstbestendigheid	Impulsprogramma VTH stelsel 2030 (10-20 mln/jaar) : ✓ een gezamenlijke visie op het VTH-instrumentarium, onder andere wat betreft digitalisering en nieuwe inspectie- en nalevingsinstrumenten, ✓ een landelijk informatiebeeld voor de VTH-uitvoering t.b.v. data-analyse, data-uitwisseling en rapportage; ✓ een uniforme aanpak van risicoanalyses, budgettering en data-gestuurde programmering, ✓ de landelijke uitrol van digitale vergunningen; ✓ versterking van de landelijke aanpak van ketentoezicht en milieucriminaliteit; ✓ versterking van expertise op het gebied van Zeer Zorgwekkende Stoffen, gezondheid, circulaire economie, energietransitie, etc.		

Bronnen

stas	Brief 'Versterking VTH stelsel' (Hoofdlijnennotitie) aan de Tweede Kamer d.d. 13 december 2021
VNG	Position paper "Toekomstig stelsel van de VTH"
IPO	Conceptnotitie regiobijeenkomsten versterking d.d. 20 december 2021
ODNL	Notitie voorbereiding regiosessies t.b.v. eigen deelname en informeren bestuurders d.d. 5 januari 2022
RUD LN en RUD ZL	Concept reactie RUD LN en RUD ZL op kamerbrief 'Versterking VTH-stelsel'
Aanvebelingen Lysias	Onderzoek maatregelen n.a.v. rapport Van Aartsen d.d. 15 juni 2021 en Houtskoolschets RUD LN d.d. 21 december 2021

Onderzoek maatregelen n.a.v. rapport Van Aartsen

Regionale Uitvoeringsdienst Limburg-Noord

Opdrachtgever:	RUD Limburg Noord, Karel Joosten
Ons kenmerk:	A21RUL-053
Samenstellers:	Peter Schrijvers
	Andrew van Olst
Datum:	15 juni 2021

Inhoud

1. Opdracht en aanpak 1
1.1. Aanleiding 1
1.2. Achtergrond 1
1.3. Uw Vraag 2
1.4. Onze aanpak 2

2. Uitgangspunten Netwerkorganisatie 4

3. GR RUD LN en uitgangspunten netwerkorganisatie 5
3.1. Toetsing van de GR RUD LN (2018) aan uitgangspunten 5
3.2. Voorlopige bevindingen 8

4. GR RUD LN en de commissie van Aartsen 9
4.1. Toetsing van de GR RUD LN (2018) aan de maatregelen rapport “Om de leefomgeving”. 10 9
4.2. Voorlopige bevindingen 11

5. Ontwikkelacties en Cie. Van Aartsen 12
5.1. Vergelijking maatregelen Cie. Van Aartsen en acties uit rapport ‘Schouders eronder’. 12

6. Conclusies, beantwoording vragen en aanbevelingen 19
Vraag I: Voorgestelde maatregelen/acties herzien of aanscherpen? 20
Vraag II: Zijn er nog aanvullende maatregelen nodig? 21
Vraag III: Maatregelen rapport van Aartsen in samenhang met principe van de netwerkorganisatie? 24

Lysias Advies
Soesterweg 310d
3812 BH Amersfoort

T: 033 464 70 70
E: info@lysiasadvies.nl
www.lysiasadvies.nl

IBAN: NL18 ABNA 0574 2170 53
KvK: 30166304
BTW: NL809282471B01

Vraag IV: Is bij een dergelijke aanpassing sprake van prioritering en/of fasering? 24
Vraag V: Verdere aanbevelingen Lysias? 24

1. Opdracht en aanpak

1.1. Aanleiding

U heeft Lysias gevraagd een verdiepend onderzoek in te stellen naar positie, taken en bevoegdheden van de gemeenschappelijke regeling RUD LN. De RUD LN vindt een verdiepend onderzoek nodig nu na de evaluatie van de RUD LN in 2019/2020 de commissie van Aartsen een adviesrapport heeft uitgebracht naar positie en taken van de omgevingsdiensten in Nederland. Het gaat hier met name om de zogenoemde VTH-taken van deze diensten.

1.2. Achtergrond

Na het verschijnen van het evaluatierapport van Lysias (december 2019) en de daaropvolgende besprekingen in het bestuur van de GR RUD LN (periode januari t/m maart 2020) zijn er een aantal (45) maatregelen/acties benoemd die zouden moeten leiden tot een versterking van de positie en het functioneren van de GR RUD LN. Daarbij wordt uitgegaan van de gekozen constructie van een netwerkorganisatie. Vervolgens is het rapport van de commissie van Aartsen verschenen (Om de Leefomgeving, maart 2021). Dit rapport mondt uit in een tiental maatregelen ter versterking/verbetering van het VTH-stelsel. Deze raken direct de taken en positie van de Omgevingsdiensten. Deze zouden in principe versterkt moeten worden om de VTH-taakstelling waar te kunnen maken. Scherp lezend zou dit kunnen betekenen dat een samenwerkingsconstructie op basis van een netwerkorganisatie (en de sturing daarbinnen) niet of slechts gedeeltelijk voldoet aan de voorgestelde maatregelen met name met betrekking tot de ondergrens van de omvang en de verbetering en afstemming van de kwaliteit van een omgevingsdienst, de afstemming van de aard van die inrichtingen en de positie en de bevoegdheden van de directeur van de GR RUD NL.

In dat verband heeft de directeur van de GR RUD LN een verkennende notitie geschreven voor het Dagelijks Bestuur (d.d. 31 maart 2021). Gelet op deze ontwikkelingen wil het Dagelijks Bestuur, mede in opdracht van het Algemeen Bestuur, laten onderzoeken of en zo ja op welke onderdelen nog tot aanvullende maatregelen/acties moet worden overgegaan (desnoods in afwijking van eerdere standpunten en/of besluiten). Daarbij moet wel als uitgangspunt de gekozen samenwerkingsvorm en de daarvoor geldende uitgangspunten gehanteerd worden.[1]

[1] Er is tegelijkertijd een afzonderlijke opdracht verstrekt aan de Arena consulting groep om een aantal alternatieve scenario's te verkennen en te beschrijven.

1.3. Uw Vraag

Voor het nadere advies van Lysias zijn de volgende vragen geformuleerd:

I. Moeten de voorgestelde maatregelen/acties worden herzien of aangescherpt (zie hiervoor rapport Lysias en notitie directeur GR RUD LN (Schouders eronder, versie 2.0 18 september 2020[2])).
II. Welke maatregelen zouden er in elk geval nog moeten worden genomen in aanvulling op de voorgestelde maatregelen/acties?
III. Hoe kan er verdere ingespeeld worden op de maatregelen van het rapport van Aartsen zonder het principe van de netwerkorganisatie los te laten?
IV. Is hierbij sprake van prioritering en/of fasering en zo ja welke?
V. Welke aanbevelingen doet naar aanleiding hiervan Lysias verder?

1.4. Onze aanpak

Voor dit nadere advies wordt de volgende *werkwijze* gehanteerd.

De gemeenschappelijke regeling RUD LN wordt beschouwd als het constituerend verband voor de gemeenten waarbinnen zij hier samenwerken en dus ook aan elkaar verplicht zijn om de taakstelling te realiseren in de netwerkorganisatie in dat verband.[3] De nabijheid van de uitvoering is dus van centraal belang![4]

Dat betekent dat bij de beantwoording van de hierboven geformuleerde vragen telkens uitgegaan zal worden van de betreffende bepalingen in de gemeenschappelijke regeling. Om dit onderzoek te kunnen doen zullen hierna waar nodig een aantal aanvullende kanttekeningen worden opgesteld die het principe van de netwerkorganisatie en de daarbij te hanteren sturing aanscherpen. Dat wordt noodzakelijk geacht omdat weliswaar duidelijk

[2] Zie in dit verband ook het voortgangsoverzicht van 11 januari 2021.
[3] Zie in dit verband ook het Beslisdocument van 2 juni 2017
[4] Indien de Omgevingswet medio 2022 in werking zou treden zou dit de nabijheid van de uitvoering nog kunnen versterken.

is dat de betrokken gemeentebesturen (en het college van GS van de provincie Limburg) weliswaar uitgaan van een netwerksamenwerking zonder dat in de gemeenschappelijke regeling en/of toelichting daarop verduidelijkt wordt wat de consequenties daarvan zijn voor de sturing in dat netwerk.

Mede op basis van die analyse worden de door de commissie van Aartsen voorgestelde maatregelen getoetst aan de bevindingen uit de analyse van de gemeenschappelijke regeling RUD LN. De bevindingen uit deze toetsingen worden daarna naast de maatregelen/acties uit het Lysias rapport en de notitie Schouders eronder van de directeur gelegd. Tenslotte zullen afrondende conclusies en aanbevelingen worden geformuleerd.

2. Uitgangspunten Netwerkorganisatie

Hieronder volgen een aantal opmerkingen in het kader van het gehanteerde uitgangspunt van de netwerkorganisatie voor de opzet en functioneren van de RUD LN. Deze opmerkingen zijn van belang om het principe van netwerkorganisatie en de sturing in die relaties scherper te krijgen:

- Uitgangspunt:
  - Decentraal wat kan, centraal wat moet.
- Sturen in een netwerk:
  - Contradictio in terminis. Er is immers *geen hiërarchische relatie* tussen de actoren in een netwerk. De actoren zijn gelijkwaardig aan elkaar en hebben geen directieve pretenties.
  - Sturen in een netwerk betekent dus zoeken naar samenwerking.
- Gemeenschappelijke belang(en)
  - Actoren zoeken naar gemeenschappelijke belang(en). Daarbij erkennen ze de nevengeschiktheid ten opzichte van elkaar en de afhankelijkheid ten opzichte van elkaar.
- Gevolgen voor de GR RUD LN:
  - Bestuur (AB, DB en Voorzitter) zijn voorwaardenscheppend voor actoren (deelnemers in de GR);
  - Directeur GR (als zodanig en hoofd centraal bureau) is facilitator voor bestuursorganen, deelnemers GR. Goede communicatie middels dialoog is in dat verband een randvoorwaarde.

Op grond van bovenstaande snijdt de GR door alle deelnemers heen. Ze hebben met elkaar te maken en zijn tevens afhankelijk van elkaar. Dat houdt in dat met het aangaan van de GR via netwerksturing dit tot vrijwillige zelfbinding van de deelnemers leidt.

3. GR RUD LN en uitgangspunten netwerkorganisatie

3.1. Toetsing van de GR RUD LN (2018) aan uitgangspunten

Hierbij zullen alleen die artikelen getoetst worden die direct van belang zijn voor het gekozen uitgangspunt van de netwerkorganisatie en de aangescherpte sturingsprincipes. De overige bepalingen zijn de “normale” bepalingen die in een gemeenschappelijke regeling thuishoren op grond van het bepaalde in de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr).

GR bepalingen	Inhoud/strekking	Voldoet aan netwerkorganisatie en -sturing: + goed; +/- redelijk; - onvoldoende	Opmerking
Considerans:	Bedrijfsmodel via netwerk met basis bestuursovereenkomst.	+/-: in beginsel ingevuld. Bestuursovereenkomst is nu vervangen door de GR.	Bestuursovereenkomst verklaren, opzoeken en beoordelen op actualiteit. Zie in deze het beslisdocument juli 2017.
Art. 1, lid 1, letters q, r en s	Definiëring centrale begrippen.	+: omschrijvingen voldoen aan beginsel van decentraal wat kan en centraal wat moet.	Omschrijving onder letter r (uitvoeringseenheid) zal worden geactualiseerd.
Art. 2, lid 3 *lid 4* *lid 6*	Doel GR in beginsel omschreven. Mandaat/volmacht directeur.	+: omschrijvingen komen tegemoet aan indeling in individuele taken en collectieve. +: principe van netwerk met eigen bevoegdheden deelnemers daarin	Nog niet beoordeeld of mandaten/volmachten aan beginsel van netwerksturing voldoen (gemeenschappelijke belangen, samenwerking).

Art. 3, lid 1 *lid 2* *leden 3 en 4*	Principe van netwerk: samenwerking voor uitvoering; kennis- en capaciteitsuitwisseling middels dvo's. Beginsel van centraal/decentraal. Beginsel van centraal/decentraal duidelijk verwoord	+/-: principe van netwerk en dienstverlening daarbinnen. Onduidelijk is (nog) wat inhoud/reikwijdte van dvo's is. +: principe netwerk ligt vast. +: principe van centrale afspraken met ruimte voor leden netwerk. AB duidelijk in dit verband als bevoegd orgaan.	Actualiteit dvo's nog niet te beoordelen. Niet te beoordelen of norm en feitelijke situatie met elkaar overeenstemmen.
Art. 3a, lid 1 *lid 3* *leden 4 en 5*	Uitvoeringseenheid voor V en T taken. Functionele aansturing door directeur (zie ook art. 3b). Principe van centraal en decentraal (afnemen diensten en bekostiging daarvan).	+/-: onduidelijk is of dit alleen betrekking heeft op voormalige provinciale inrichtingen. +/-: onduidelijke situatie op basis van tekst GR. +: centraal principe eenduidig verwoord en uitgewerkt in financiering.	Onduidelijk of medewerkers nu in dienst zijn van de GR of van de gemeente Roermond Het betreft alleen provinciale taken? Zie voorgaande opmerking actualisering uitvoeringseenheid. Actualisatie GR volgt.
Art. 4	Individuele dienstverlening aan deelnemers.	+: heldere omschrijving; basis is dvo.	Wie beoordeelt en beslist over uitvoeringsruimte: DB of mandaat aan directeur?
Art.6	Regeling capaciteitsinzet.	+: duidelijk onderscheid tussen centraal en decentraal. Ook besluitbevoegdheid is duidelijk (AB). Streven naar samenwerking.	

Art. 11	Besluitvorming: gelijkwaardigheid deelnemers.	+: gelijkwaardigheid voor alle deelnemers.	Vraag is hoe herijking zal plaatsvinden (ook op basis van welke criteria).
Artt. 13 en 23	Taken AB: in overeenstemming met voorgaande bepalingen m.b.t. taken GR. Bevoegdheden zijn 10 artikelen daarna opgenomen.	+: duidelijke indeling van centrale taken. +/-: spreiding van bepalingen kan onduidelijkheid veroorzaken tussen centrale en decentrale bevoegdheden. Ook wordt gesproken over “overdragen” van bevoegdheden aan AB terwijl dit niet eenduidig wordt ingevuld. Het gaat tenslotte om delegatie. Die kan op gespannen voet staan met de netwerksturing. Dat geldt ook voor een mogelijke overdracht van AB naar DB (zie art. 23, lid 3).	
Art. 24	Bevoegdheden DB terwijl er geen taakbepaling voor DB is.	+/-: gelet op principe van netwerksturing zou deze bepaling nauwkeuriger uitgewerkt moeten worden.	
Art. 25	Directeur: spil voor netwerksturing en uitvoering. Mandaat en volmachtregeling moet dit nader invullen. Wie houdt daar toezicht op?	+/-: principe van mandaat en volmacht ligt vast. Om de netwerksturing te faciliteren moet overwogen worden een aantal uitgangspunten daarvan in een AB besluit vast te stellen en naar de deelnemers mede te delen.	
Art. 19	Adviesraad: onduidelijk is wat nu de taak van deze adviesraad is/wordt.		Advies heeft geen formele rol meer. Zie ook verklaring Groot van Buggenum onder 2.

	Is dit de verbindende schakel tussen centraal en decentraal.		

3.2. Voorlopige bevindingen

- In beginsel kan deze GR een goede basis vormen voor de taken van de RUD LN in een netwerkconstructie.
- Er zullen nog een aantal bepalingen aangescherpt moeten worden. Dat kan in een latere fase van het omvormingsproces (zie ook doorwerking maatregelen commissie van Aartsen.
- Een aantal aanpassingen/aanscherpingen kunnen vooralsnog ook in afzonderlijke besluiten/instructies worden opgenomen.

4. GR RUD LN en de commissie van Aartsen

4.1. Toetsing van de GR RUD LN (2018) aan de 10 maatregelen rapport “Om de leefomgeving”.[5]

De advieslijnen van de commissie Van Aartsen worden hieronder beoordeeld naar hun aansluiting bij de GR. Gekeken is welke artikelen aansluiten/ of niet aansluiten bij de overeenkomstige advieslijnen.

Maatregel Cie van Aartsen	Toetsing GR	GR voldoet: goed; redelijk; onvoldoende	Voorstel aanpassing GR	Opmerking
A) Ondergrens voor Omvang omgevingsdiensten moet hoger	Zie de artikel 3a, lid 1, artikel 26.	**Redelijk** Het DB heeft de bevoegdheid om de ambtelijke organisatie (en dus het ook het aantal medewerkers daarin) in te richten conform het takenpakket en budget.		Omdat de uitvoeringseenheid is komen te vervallen wordt de GR nog aangepast.
B) Kwaliteit verbeteren en afstemmen op aard omgevingsdiensten	Zie artikel 3, leden 3 en 4.	**Redelijk** De Gr is summier geformuleerd op onderdeel kwaliteitssturing.		
C) Meer prioriteit, capaciteit en inzet strafrechtelijke handhaving en vervolging	Geen directe bepalingen, wel mogelijkheid via toepassing art.23, lid 3 sub c; zie in dit verband ook art.	**Onvoldoende** Nog geen toepassing gegeven aan eigen verordening en bij		Handhavingsverordening is nu op gemeentelijk niveau vastgesteld!

[5] Zie ook notitie directeur RUD LN d.d. 31 maart 2021 (memo aan DB)

	26, lid 1: inrichting organisatie.	inrichting organisatie met “eigen” BOA’s.		
D) Identiek takenpakket omgevingsdiensten	Zie art.1, lid 1, sub q, art. 3, lid 1	**Voldoende** Basis hiervoor aanwezig.		
E) landelijke normfinanciering ipv lokale outputfinanciering	Geen bepaling in GR. Dient landelijk beleid te worden.	**N.v.t.**		Nog geen prioriteit in afwachting van landelijk beleid in deze.
F) Verplichting informatie-uitwisseling, investeren kennisontwikkeling	Geen bepaling in GR. Van belang in toekomstige afspraken tussen de RUD’s.	**Voldoende**	Indien nodig kan de GR t.z.t hiervoor een bepaling krijgen. Vereist is dat niet.	In de praktijk maakt RUD LN deel uit van de landelijke organisatie omgevingsdiensten ODNL. Volgens Verklaring van Groot Buggenum is dit onderdeel als structureel belangrijk benoemd.
G) Eén uitvoerings- en handhavingsbeleid, één uitvoeringsprogramma	Zie art. 1, lid 1 sub s, Art. 3, leden 3 en 4.	**Voldoende** Basis duidelijk verankerd in GR, maar niet helemaal doorgevoerd, kwaliteitscriteria wel deels verankerd, maar er is geen eenduidig vastgesteld handhavingsbeleid in de regio.		Zie in dit verband ook Verklaring Groot Buggenum. Daarin wordt integraliteit gestipuleerd. Zie opmerking hierboven bij vaststellen handhavingsverordeningen.
H) Versterking positie directeur	Zie art. 2, lid 6 en art. 25, lid 4.	**Redelijk** Formeel is de basis hiervoor aanwezig. In netwerk moeten echter ook de deelnemende colleges mandaat-/volmacht besluiten nemen.	In Bijlage F van de GR (Model mandaatbesluit) is de verplichting voor de colleges opgenomen voor het vaststellen van dit soort mandaten en volmachtsregelingen.	Zie ook de strekking van de overwegingen bij Verklaring van Groot Buggenum.

I) Rijkstoezicht	Geen Gr bepaling.	**N.v.t.**		Dit is nog niet besloten en uitgewerkt op landelijk niveau.
J) Advisering en toets omgevingsplannen	Zie art. 3, lid 4	**Redelijk** Zal in de toekomst, zeker wanneer de Omgevingswet in werking zal treden van groot belang worden.	Op dit moment nog geen prioriteit voor de GR als zodanig.	Koppeling beleid en uitvoering. Zie ook Verklaring van Groot Buggenum onder afspraak 3a.

4.2. Voorlopige bevindingen

- Op de eerste plaats moet duidelijk zijn, dat het rapport van de Cie. Van Aartsen nog geen enkele formele status heeft! De reacties op de voorgestelde maatregelen daarin zijn dan ook voorlopige aannames. Deze reacties sluiten wel aan op bepaalde zwakheden in het functioneren van de structuur van de GR RUD LN. Deze kunnen dus eventueel nu al verbeterd worden.
- Op de tweede plaats blijkt uit deze analyse dat het niet zonder meer noodzakelijk is om daarvoor de GR nu al te wijzigen. De beoogde verbeteringen kunnen voor een belangrijk deel naast de GR besloten en gerealiseerd worden. Ook de Verklaring van Groot Buggenum gaat van deze gedachte uit (taken inbrengen, versterken, positionering medewerkers, omvang van mandaat). Zie in dit verband ook bijlage F bij de GR die door alle deelnemers is vastgesteld.

5. Ontwikkelacties en Cie. Van Aartsen

5.1. Vergelijking maatregelen Cie. Van Aartsen en acties uit rapport 'Schouders eronder'.

De 47 acties van het rapport schouders eronder worden hieronder beoordeeld naar aanleiding van de advieslijnen van de commissie Van Aartsen. Gekeken is welke acties aansluiten bij de overeenkomstige advieslijnen. (*= de aanbevelingen genummerd NOT1 en NOT2 zijn door het bestuur niet overgenomen)

Maatregel Cie van Aartsen	Code actie	Advies schouders eronder	GR voldoet: goed; redelijk; onvoldoende	Voorstel aanvulling
A) Ondergrens voor Omvang omgevingsdiensten moet hoger	AB1	Bespreking verschillende visies.	**Onvoldoende** De commissie adviseert om een ondergrens vast te stellen aan de omvang van een omgevingsdienst zodat die voldoende kennis heeft om een goede sparringpartner te zijn voor gemeenten en bedrijven. Behalve om een match tussen beschikbare en benodigde kennis, gaat het ook om de omvang sec. De commissie heeft hiervoor een suggestie gedaan (minimaal 100 f.t.e.) Deze is sterk afhankelijk van het ingebrachte takenpakket	Inventarisatie van de aantallen en categorieën bedrijven waarvoor VTH-taken voor moeten worden uitgevoerd. Om een beeld te krijgen van welke expertise nodig is in de regio. Toets het 'nodige' aan de beschikbare expertise binnen het netwerk van partners. Het gaat dan om de daadwerkelijk ingezette expertise voor de taken die in het netwerk zijn belegd. Gebruik de inbreng van plustaken om tot een robuuste organisatie te komen.
	LMO4	LMO overleg benutten om capaciteit uit te wisselen.		
	DIR1	Inrichtingsplan CC maken.		
	NOT2*	Centrale inzet specialisten en hiertoe 10% budget overdragen). Rol van het CC is ondersteuning en coördineren en inhoudelijke rol zit bij de partners.		

			(basistaken en plustaken).	
B) Kwaliteit verbeteren en afstemmen op aard omgevingsdiensten	AB4	Themabijeenkomsten 2 per jaar.	**Redelijk** De commissie is van mening dat de kwaliteit afgeleid dient te worden van dat wat nodig is voor de onder toezicht gestelde bedrijven. In RUD LN wordt vindt in het UP afstemming plaats op inzet en middelen, maar heeft soms knelpunten op specialisten. Daarbij moet er ook contact zijn met de provincie voor een deel van de inrichtingen die bij RUD ZL ondergebracht zijn.	Bouw voort op wat voorgesteld wordt in A. Haal zo nodig specialistische kennis in huis door deze centraal bij het CC te beleggen of decentraal bij de partners zelf.
	AB5	Invoeren c.q. uitbreiden ambassadeurs voor thema's.		
	AR 6	Adoptieregeling GRIP op samenwerking.		
	LMO6	Directeur maakt voorstel voor LMO (Directeur organiseert verbinding beleidsmedewerkers deelnemers).		
	DIR3	Structurele contacten ambtelijk en bestuurlijk herstellen (Extra aandacht aan werkrelatie RUD Zuid-Limburg).		
C) Meer prioriteit, capaciteit en inzet strafrechtelijke handhaving en vervolging	N.v.t.		**N.v.t.**	Houd contact op landelijk niveau om voortgang op dit advies te monitoren.
D) Identiek takenpakket omgevingsdiensten	DB3	Onderzoek naar inbreng taken (1. Uniforme inbreng taken opnieuw bespreken, 2. Inbreng formatie opnieuw bespreken, 3. Uniform takenpakket inbrengen).	**Redelijk**	De basistaken zijn verplicht ondergebracht bij de RUD LN. Daarnaast zijn door een aantal deelnemers plustaken ondergebracht bij de RUD LN. Een onderzoek naar inbreng taken kan de positie van de RUD

				versterken tegenover het advies van cie. Van Aartsen. Aanvullende taken vragen bij het advies van Van Aartsen om een goede afbakening inclusief financiering en bemensing. Grote verschillen in ingebracht takenpakket verminderen de samenwerkingsruimte. Een meer uniforme inbreng van taken schept duidelijkheid.
E) Landelijke normfinanciering i.p.v. lokale outputfinanciering	KG4	Afspraken over verdeling kosten.	**Onvoldoende**	Het is niet duidelijk wat voor een effect een landelijke normfinanciering zal hebben op een netwerkorganisatie. Wat wel vastgesteld kan worden is dat cie. Van Aartsen niet van mening is dat een lokale outputfinanciering voldoende slagvaardigheid en effectiviteit kan waarborgen (met name ook gericht op het ontwikkelen van kennis en een adviserende functie van een omgevingsdienst)
F) Verplichting informatie-uitwisseling, investeren kennisontwikkeling	KG1	Onderscheid maken tussen 2 soorten: kennisplatform en deskundigenpool. (Investeren in kennisgroepen, meer faciliteren).	**Redelijk** De commissie hecht veel waarde aan een goede informatie-uitwisseling tussen alle betroken instanties. Het gebruik van Inspectieview is hierin in ieder geval een vereiste.	De aanbevelingen geven een goede basis voor kennisontwikkeling bij RUD LN (door kennisplatformen, RUD academy, etc). In de uitwerking hiervan moet blijken of dit voldoende is. Inspectieview milieu dient in ieder geval geïmplementeerd te worden. Daarbij moet het ook goed binnen de
	KG3	Ondersteuning structureel maken (CC versterken).		
	KG5	Vertegenwoordiging RUD bij ketenpartners via kennisgroepen laten verlopen.		

	CC3	Ondersteuning kennisgroep leveren (door CC).	In het kader van investeren in kennisontwikkeling is landelijke kennisdeling van belang.	werkprocessen worden geborgd waarbij de werkwijze wordt geharmoniseerd in de regio.
	CC5	Verbeteren communicatie (Meer investeren in samenwerking tussen deelnemers, ketenpartners en landelijke organisaties).		
	C4	Structurele inspanning communicatie organiseren in het CC.		
	LMO5	Meer investeren in samenwerking tussen deelnemers, ketenpartners en landelijke organisatie.		
	DIR2	-Actualisering EVP's, - Opleidingen rondom OW bundelen, - RUD academie versterken.		
	DIR4	Harmoniseren processen en werkwijzen bij invoering SQUIT2020.		
	DIR5	Pilot gestart informatie-uitwisseling (Provincie: voorzie de RUD LN van noodzakelijke (stuur) informatie).		
G) Eén uitvoerings- en handhavingsbeleid, één uitvoeringsprogramma	AB7	Jaarlijks in december UP vaststellen als "contract".	**Redelijk** Cie Van Aartsen ziet graag dat de directeur van de omgevingsdienst voor de gehele regio één risicoanalyse en uitvoerings- en handhavingsbeleid voorbereid. Deze moet als basis gelden voor	Met een jaarlijks uitvoeringsprogramma heeft RUD LN al een flinke stap gezet in lijn met het advies van de commissie van Aartsen. Het is in ieder geval gebaseerd op één gezamenlijke risicoanalyse. Echter het uitvoerings- en handhavingsbeleid is maar deels vastgesteld in de raden.
	UP1	Nieuwe methodiek totstandkoming UP en werkverdeling.		
	UP3	Planningsgroepje oprichten (Uniforme methode probleemanalyse, risicoanalyse, prioriteitsstelling en programmering).		
	KG2	Inbreng in UP door deskundigenpool		

			het uitvoeringsprogramma.	In de totstandkoming van het UP is het aan te raden om een gezamenlijk beleid te voeren. Dit kan in een netwerkgedachte ook decentraal vastgesteld worden.
H) Versterking positie directeur	DB4	Indien capaciteit niet beschikbaar is (om UP te realiseren) inhuur door directeur.	**Onvoldoende** Hoewel in 'schouders eronder' veel aandacht wordt besteed aan het verder vormgeven van de taken die de directeur RUD heeft en de onderlinge verhoudingen, heeft de directeur RUD een beperkt mandaat . De door van Aartsen ingezette uitgangspositie van een onafhankelijkere omgevingsdienst is lastig te rijmen met de netwerkconstructie van de RUD LN.	Bij de evaluatie is gebleken dat voor uitbreiding hiervan weinig draagvlak is zowel ambtelijk als bestuurlijk. Dit heeft ook geleidt tot het niet overnemen van het advies om de directeur bevoegdheid en budget te geven om capaciteit-uitwisseling te versnellen. Cie. van Aartsen stelt voor dat de directeur een mandaat krijgt voor alle beschikkingen die dienen ter uitvoering van het vastgestelde uitvoerings- en handhavingsbeleid van de omgevingsdienst. Zoals eerder genoemd hebben alle raden één uitvoerings- en handhavingsbeleid vastgesteld. Hierover zal eerst een overeenstemming moeten zijn. Om te voldoen aan de door Van Aartsen voorgestelde versterking, zullen de bevoegde gezagen van RUD LN nogmaals de discussie aan moeten gaan over het voorgestelde mandaat.
	AR3	Contacten secretarissen/ directeuren onderhouden individueel.		
	AR4	Rechtstreeks contact bij problemen.		
	AR5	Bij majeure ontwikkelingen extra bespreking.		
	UP2	Monitoring anders inrichten (directeur regelt inhuur indien onvoldoende capaciteit binnen het netwerk beschikbaar is).		
	LMO1	Rol LMO bepalen, vastleggen/hernieuwen.		
	LMO2	Afspraken vernieuwen zie LMO1 (Directeur doet voorstel mandaat LMO).		
	LMO3	Voorstel maken over andere opzet vergaderingen. Directeur gaat weer voorzitten.		
	CC1	Planning en monitoring. UP aanpassen.		
	CC2	Inhuur en deltaverzoeken.		
	CC4	Versterken formatie CC (Directeur voert taken beslisdocumenten volledig uit).		

	NOT1*	(Directeur krijgt bevoegdheid en budget om uitwisseling capaciteit te versnellen) Overdracht budget is niet aan de orde, dit moet in onderling overleg gaan bij een netwerkorganisatie.		
I) Rijkstoezicht	N.v.t.		**N.v.t.**	Houd op landelijk niveau contact met het ministerie I&W om voortgang op dit advies te monitoren.
J) Advisering en toets omgevingsplannen	N.v.t.		**Onvoldoende** Cie. Van Aartsen wil dat de omgevingsdienst een inhoudelijk advies geeft over de milieunormering in omgevingsplannen en een uitvoeringstoets op de normering zou moeten uitvoeren. Hierover zijn is in de evaluatie niets over opgenomen.	Binnen een netwerkorganisatie zitten de mensen die 'een inhoudelijk advies' en 'uitvoeringstoets' moeten geven op omgevingsplannen dicht bij de gemeente. Hoewel het daarom voor een netwerkorganisatie eenvoudig lijkt om te implementeren, kan het tegenvallen. De bedoeling van de commissie is namelijk om ervoor te zorgen dat een 'onafhankelijke' omgevingsdienst advies geeft. Als de onafhankelijkheid niet voldoende wordt geborgd, kan het nog voor moeilijkheden zorgen. Een onafhankelijke adviesfunctie moet daarom worden georganiseerd binnen de kaders van een netwerk-RUD.
Overig	AB2	Overdracht aan DB aanpassen (opdracht aan DB formuleren. Bevoegdheden AB/DB herzien)	**N.v.t.**	**N.v.t.**

	AB3	Aantal besprekingen naar 2 per jaar		
	AB6	Aparte nieuwsbrieven bestuur		
	DB1	Portefeuilleverdeling DB bespreken (DB is leidend, kan bevoegdheden bij voorzitter beleggen)		
	DB2	Voorlichtingsbijeenkomsten raden		
	AR1	Geen structurele vergaderingen meer van de adviesraad		
	AR2	Periodiek informeren over ontwikkelingen		
	C1	Communicatiestrategie vaststellen door AB		
	C2	Communicatieplan verbeteracties vaststellen door DB		
	C3	Programma van eisen maken voor vernieuwing van de website.		

6. Conclusies, beantwoording vragen en aanbevelingen

Algemeen

Op basis van de hiervoor onder (hfd 3), (hfd 4) en (hfd 5) uitgevoerde analyses kunnen we de daaruit volgende conclusies als volgt schematisch weergeven:

Maatregelen van Aartsen	Deel 1: Gemeenschappelijke Regeling	Deel 2: Acties schouders eronder
A) Ondergrens voor Omvang omgevingsdiensten moet hoger	Redelijke basis	Onvoldoende basis
B) Kwaliteit verbeteren en afstemmen op aard omgevingsdiensten	Redelijke basis	Redelijk basis
C) Meer prioriteit, capaciteit en inzet strafrechtelijke handhaving en vervolging	Onvoldoende	N.v.t.
D) Identiek takenpakket omgevingsdiensten	Voldoende basis	Redelijke basis
E) landelijke normfinanciering i.p.v. lokale outputfinanciering	N.v.t.	Onvoldoende basis
F) Verplichting informatie-uitwisseling, investeren kennisontwikkeling	Voldoende basis	Redelijke basis
G) Eén uitvoerings- en handhavingsbeleid, één uitvoeringsprogramma	Voldoende basis	Redelijke basis
H) Versterking positie directeur	Redelijke basis	Onvoldoende basis
I) Rijkstoezicht	N.v.t.	N.v.t.
J) Advisering en toets omgevingsplannen	Redelijke basis	Onvoldoende basis

Beantwoording onderzoeksvragen en aanbevelingen

Op basis van deze conclusies uit de analyses en het bovenstaande overkoepelende schema kunnen we de onderzoeksvragen zoals opgenomen onder paragraaf 1.3 beantwoorden. In het verlengde daarvan is het mogelijk gerichte aanbevelingen te geven.

Vraag I: Voorgestelde maatregelen/acties herzien of aanscherpen?

Deel 1: Gemeenschappelijke regeling.
Op grond van de analyse in de hoofdstukken 3 en 4 blijkt dat in de Gemeenschappelijke Regeling *voldoende* basis aanwezig is om deze te laten aansluiten bij de voorgestelde maatregelen van de commissie van Aartsen. In het verlengde daarvan kan ook geconcludeerd worden dat bij de volgende “onderhoudsbeurt” van de Gemeenschappelijke Regeling de nog noodzakelijke aanpassingen aangebracht kunnen worden. Daarbij kan tevens rekening gehouden worden met de komende wijziging van de Wet gemeenschappelijke regelingen. Daarin worden met name maatregelen voorgesteld die de grip van de gemeentebesturen op de aangegane gemeenschappelijke regelingen versterken. Deze voorstellen versterken ook het democratisch functioneren van deze samenwerkingsverbanden.

Deel 2: Acties schouders eronder.
Met betrekking tot de 45 voorgestelde acties[6] uit de evaluatie van de RUD LN blijkt dat deze voor ongeveer de helft *onvoldoende* invulling geven aan de door de commissie van Aartsen voorgestelde maatregelen. Dat betekent dat deze acties aan deze maatregelen aangepast moeten worden. De acties die op een *redelijk* niveau voldoen, zullen in elk geval aangescherpt moeten worden.

[6] Van de 47 in het evaluatierapport voorgestelde acties zijn er door het bestuur 45 overgenomen.

Vraag II: Zijn er nog aanvullende maatregelen nodig?

Deel 1: Gemeenschappelijke regeling.

- Voer een toets uit bij de actualisatie van de GR op de voorgestelde maatregelen van de commissie Van Aartsen. Verwerk bij deze toets ook de komende aanscherping van de Wet gemeenschappelijke regelingen.
- Betrek daarbij in ieder geval de volgende maatregelen van de commissie Van Aartsen:
    - A) Ondergrens voor Omvang omgevingsdiensten moet hoger.
    - B) Kwaliteit verbeteren en afstemmen op aard omgevingsdiensten.
    - C) Meer prioriteit, capaciteit en inzet strafrechtelijke handhaving en vervolging.
    - H) Versterking positie directeur.
    - J) Advisering en toets omgevingsplannen.

Deel 2: Acties schouders eronder.

- In vergelijking met de 45 actiepunten die nu ingezet worden, worden op 4 maatregelen van de commissie Van Aartsen onvoldoende aansluiting gevonden. Dit is het geval bij de maatregelen:
    - A) Ondergrens voor Omvang omgevingsdiensten moet hoger.
    - E) Landelijke normfinanciering i.p.v. lokale outputfinanciering.
    - H) Versterking positie directeur.
    - J) Advisering en toets omgevingsplannen.
- Bij de volgende maatregelen bieden de ingezette acties een redelijke basis:
    - B) Kwaliteit verbeteren en afstemmen op aard omgevingsdiensten.
    - D) Identiek takenpakket omgevingsdiensten.
    - F) Verplichting informatie-uitwisseling, investeren kennisontwikkeling.
    - G) Eén uitvoerings- en handhavingsbeleid, één uitvoeringsprogramma.
- De RUD LN zou voor de bovenstaande maatregelen een aantal aanpassingen bij de ingezette acties moeten doorvoeren. Dat zijn de volgende:

Aanpassingen onvoldoende basis

A) Ondergrens voor Omvang omgevingsdiensten moet hoger.

- A1) Zet in op een inventarisatie[7] van aantallen en categorieën bedrijven waarvoor VTH-taken moeten worden uitgevoerd in de regio om een beeld te krijgen van welke expertise nodig is.
- A2) Gebruik deze inventarisatie als een toets om de benodigde expertise aan de beschikbare expertise binnen de netwerksamenwerking te beschrijven en vast te stellen. Geef daarbij ook aan waar (centraal en/of decentraal) deze expertises belegd zijn en of deze van voldoende kwalitatief niveau zijn. Voorkom bij de verdeling centraal en decentraal van de vereiste expertises versnippering van de inzetbaarheid van capaciteit. Maak in deze eenduidige afspraken binnen de netwerksamenwerking.
- A3) Versterk de inbreng van plustaken om tot een robuuste organisatie te komen. Leg over deze inbreng duidelijke afspraken vast tussen de deelnemers aan de gemeenschappelijke regeling. Inbreng van plustaken is immers een randvoorwaarde om tot een robuustere organisatie te komen.

E) Landelijke normfinanciering i.p.v. lokale outputfinanciering.

- E1) Het effect van een landelijke normfinanciering op een netwerkorganisatie is onduidelijk. Lokale outputfinanciering wordt door Van Aartsen als onvoldoende beoordeeld om slagvaardigheid en effectiviteit te waarborgen (ook gericht op het ontwikkelen van kennis en een adviserende functie van een omgevingsdienst. Werk daarbij met de mogelijkheid om de financiering van het uitvoeringsprogramma middels budgettering centraal bij het CC te beleggen. Gebruik daarbij het vastgestelde Uitvoeringsprogramma als uitgangspunt.

H) Versterking positie directeur.

- H1) Pas het mandaat van de directeur RUD LN aan. In aansluiting op de maatregelen van de commissie van Aartsen moet deze aanpassing gaan over het eerdere advies (van Lysias) om de directeur bevoegdheid en budget te geven om capaciteit-uitwisseling te versnellen en om de directeur tevens mandaat te geven voor alle beschikkingen die dienen ter uitvoering van het (door de gemeenteraden) vastgestelde uitvoerings- en handhavingsbeleid.

J) Advisering en toets omgevingsplannen.

- J1) Organiseer een onafhankelijke en integrale adviesfunctie binnen de kaders van de netwerk-RUD. De advisering en toetsing op omgevingsplannen zou volgens Van Aartsen op afstand moeten plaatsvinden van de betreffende gemeente. In de netwerkorganisatie kan dit derhalve het beste belegd kunnen worden bij het CC.

[7] Van de zijde van het CC is aangegeven dat deze actie al in gang gezet is.

Aanpassingen redelijke basis

B) Kwaliteit verbeteren en afstemmen op aard omgevingsdiensten.

- B1) Bouw voort op wat hierboven voorgesteld wordt onder A. Haal de vereiste specialistische kennis in huis door deze in principe centraal bij het CC te beleggen en eventueel decentraal bij de partners (zie ook hierboven onder A2).

D) Identiek takenpakket omgevingsdiensten.

- D1) Grote verschillen in ingebracht takenpakket brengt vermindering in de samenwerkingsruimte. Voer een onderzoek uit naar de inbreng van basis en plustaken bij de RUD LN om een overzicht te krijgen. Bepaal op basis daarvan een meer uniforme inbreng van taken om duidelijkheid te scheppen.
- D2) Zorg bij aanvullende taken (naast de voorgestelde uniforme inbreng) voor een goede afbakening van de taak inclusief financiering en bemensing.

F) Verplichting informatie-uitwisseling, investeren kennisontwikkeling.

- F1) Zet verder in op de ingezette koers (kennisplatformen, RUD academy, etc.)
- F2) Implementeer Inspectieview milieu en zorg daarbij dat de werkwijze en werkprocessen goed wordt geharmoniseerd in de regio.

G) Eén uitvoerings- en handhavingsbeleid, één uitvoeringsprogramma.

- G1) Voer in de totstandkoming van het UP een gezamenlijk beleid gebaseerd op de risicoanalyse en een decentraal vastgesteld uitvoerings- en handhavingsbeleid.

Vraag III: Maatregelen rapport van Aartsen in samenhang met principe van de netwerkorganisatie?

Uit de analyses blijkt dat de voorgestelde maatregelen het principe van de netwerkorganisatie niet ten principale aantasten. Bij de voorgestelde herziening van de gemeenschappelijke regeling kan dit principe in samenhang met de verbeteracties bewaakt worden en waar nodig in de aanpassingsvoorstellen verwerkt worden.

Vraag IV: Is bij een dergelijke aanpassing sprake van prioritering en/of fasering?

Zoals al eerder gesteld kan een deel van de nodige maatregelen bij de volgende “onderhoudsbeurt van de gemeenschappelijke regeling worden meegenomen. Met betrekking tot eventuele aanpassingen in relatie tot de maatregelen van de commissie van Aartsen is dat wat moeilijker in de tijd te bepalen. Dit als gevolg van het feit dat het commissierapport nog besproken moet worden op politiek niveau (centraal en decentraal). Pas dan is met een redelijke mate van zekerheid te bepalen welke maatregelen inhoudelijk in de gemeenschappelijke regeling verwerkt moeten worden. Tevens zit hier nog een verband met de inwerkingtreding van de Omgevingswet (uitgesteld tot juli 2022). Dat betekent dat eerst na de eerste helft van 2022 concretere voorstellen overwogen kunnen worden.

Vraag V: Verdere aanbevelingen Lysias?

In ieder geval investeren in daadwerkelijk functioneren van de netwerkorganisatie. Deze investering is al met vaart op bestuurlijk en managementniveau opgepakt. Deze lijn dient vastgehouden te worden, dat zal alleen maar de uitwerking van toekomstige maatregelen in samenhang met het rapport van Aartsen bevorderen. Aanbevelingen en acties hebben pas echt effect als ze in de praktijk gebracht worden!