


Victorialaan 1 b-g | 5213 JG 's-Hertogenbosch  
 Gildekamp 8 | 5431 SP Cuijk  
 Postbus 88 | 5430 AB Cuijk  
 (0485) -338 300  
 info@odbn.nl | www.odbn.nl

	<b>GEMEENTE BOEKEL</b>
	Behoort bij: 2/27769 AB/15587...



<b>GEMEENTE BOEKEL</b>	
Document: AT/064979	
03 FEB 2015	
Dossier: 2/027769	
Behandelaar: MM/MP	

Aan het college van Burgemeester en Wethouders  
 van de Boekel  
 Postbus 99  
 5427 ZH BOEKEL

<b>Datum</b>	<b>Ons kenmerk</b>	<b>Telefoonnummer</b>	<b>Contactpersoon</b>
29 januari 2015	Z/001692	(0485) -338 317	Dhr. M. Martens
<b>Bijlage(n)</b>	<b>Uw kenmerk</b>	<b>Registratienummer</b>	<b>Onderwerp</b>
2		13635/rbu	Kadernota 2016, verzoek zienswijze kenbaar te maken

Geacht college,

Door de deelnemers in gemeenschappelijke regelingen is afgesproken om de werkprocessen zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen. Een van de afspraken is dat de deelnemers, middels een kadernota, vroegtijdig worden geïnformeerd over de begrotingsuitgangspunten van de gemeenschappelijke regelingen. De Kadernota voor het jaar 2016 treft u bijgaand aan.

In onze vergadering van 21 januari 2015 hebben wij besloten om bijgevoegde concept Kadernota 2016 aan u voor te leggen.

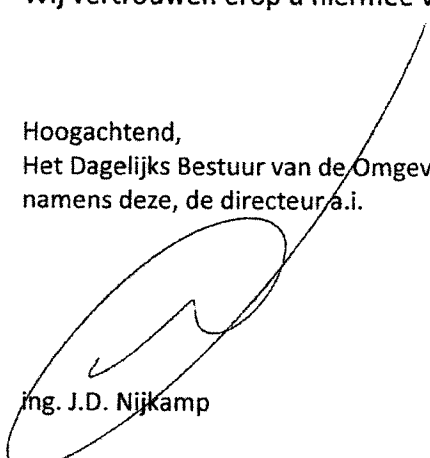
De begrotingsuitgangspunten zijn besproken met de financiële ambtenaren van de adoptieregeling. Dit zijn deelnemers die het voortouw nemen in het beoordelen van de (financiële) beleidsdocumenten van de ODBN, zoals de jaarrekening en de begroting. Voor de ODBN zijn dit de provincie Noord - Brabant en de gemeenten 's-Hertogenbosch, Bernheze en Boxmeer. Hun bevindingen zullen op korte termijn, ambtelijk, worden verspreid onder alle deelnemers.

De Kadernota 2016 zal worden behandeld door het Algemeen Bestuur in haar vergadering van 8 april 2015. Wij verzoeken u vriendelijk om eventuele reacties op de kadernota uiterlijk 1 april 2015 kenbaar te maken.

Deze brief is tevens verzonden aan de griffier van uw gemeenteraad.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,  
Het Dagelijks Bestuur van de Omgevingsdienst Brabant Noord  
namens deze, de directeur a.i.



ing. J.D. Nijkamp

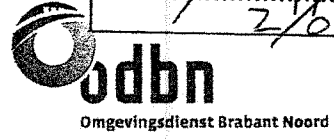
**Bijlage(n)**

- kadernota ODBN 2016 + BCA 2016

**ODBN**, 29 januari 2015  
**Kenmerk** Z/001692

2

GEMEENTE BOEKEL  
Behoort bij:  $\frac{1}{2}$   
AI/064979  
2/037769



# KADERNOTA 2016 ODBN

## Inhoudsopgave

1. Kadernota 2016 Omgevingsdienst Brabant noord (ODBN).....	3
1.1 Inleiding.....	3
1.2 Algemeen (vier basisprincipes).....	3
2. OPdracht ODBN .....	4
2.1 Inleiding.....	4
2.2 Koersdocument .....	4
2.3 Programmaplan.....	6
2.4 Stand van zaken.....	8
2.5 Opgave 2016.....	10
3. Vertaling ODBN richting financiële kaders 2016 .....	12
3.1 Algemeen.....	12
3.2 Personeel.....	12
3.3 Bezuinigingen .....	13
4. Uitvoering programmaplan .....	14
5. Rekentechnische uitgangspunten.....	15
5.1 Indexering.....	15
5.2 Tarieven.....	15
6. Programma's.....	16
6.1 Basistakenpakket.....	16
6.2 Verzoektaken.....	17
6.3 Bovenlokale taken .....	17
6.4 Voormalige RMB taken.....	17
6.5 Bijdrage basistaken en verzoektaken .....	17
6.6 Bovenlokale taken .....	17
6.7 Bijdrage voormalige RMB taken .....	17
7. Risicoparagraaf .....	17
7.1 Sociaal Beleidskader versus bezuinigingen .....	17

## 1. KADERNOTA 2016 OMGEVINGSDIENST BRABANT NOORD (ODBN)

Voor u ligt de Kadernota 2016. In de kadernota worden de uitgangspunten voor de begroting 2016 opgenomen. De ambities en ontwikkeling van de ODBN die in 2016 worden verwacht of noodzakelijk zijn worden hiermee vertaald in financiële kaders. De ODBN is een nieuwe organisatie waarin 196 enthousiaste en kundige medewerkers afkomstig van 21 organisaties zijn samengekomen. Het vergt tijd om alle werkprocessen te optimaliseren, een gezamenlijke organisatiecultuur te ontwikkelen en medewerkers te laten wennen aan de nieuwe organisatie en aan elkaar. De deelnemende partijen, gemeenten en provincie, hebben ook duidelijke ambities met de ontwikkeling van de ODBN gericht op borging van kwaliteit, bereiken van efficiencywinst en optimale samenwerking in de regio om een schone en veilige leefomgeving voor burgers en bedrijven te waarborgen.

### 1.1 Inleiding

“Een vuurwerkcramp zoals in Enschede; dat nooit meer!” Dit gevoel is in het jaar 2000 de aanleiding voor het hervormen van het stelsel van vergunningverlening, toezicht en handhaving (VTH) in Nederland. Het doel is daarbij gericht op een goed georganiseerde en professionele VTH-taakuitvoering, die nodig is om tot een schone en veilige leefomgeving te komen.

### 1.2 Algemeen (vier basisprincipes)

De ODBN vormt een natuurlijk verlengstuk van het lokale en provinciale bestuur. De gemeenten en de provincie zijn bevoegd gezag en de ODBN staat voor kwaliteit bij de uitvoering van een belangrijk deel van de VTH – taken gebaseerd op kwaliteitscriteria. Deze gaan over de minimaal benodigde capaciteit, deskundigheid en ervaring van medewerkers. Bij kwaliteit van de uitvoering gaat het ook over samenwerking in de regio bij de VTH – taakuitvoering en de verbinding met andere organisatie, zoals politie, brandweer, veiligheidsregio, GGD, waterschappen, Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit, Inspectie Sociale zaken en Werkgelegenheid (voorheen Arbeidsinspectie) en Openbaar Ministerie.

De ambitie van de gemeenten en provincie is er op gericht om met de bundeling van kennis en expertise in de ODBN daadwerkelijk een hogere kwaliteit en integraliteit van de VTH – taakuitvoering te bereiken. Bovendien staat de ODBN samen met de deelnemers voor een uniforme aanpak waardoor oneerlijke concurrentie wordt voorkomen en burgers en bedrijven in de hele regio een vergelijkbare behandeling krijgen.

Door de kennis en vaardigheden op het gebied van VTH taken te bundelen moet een kwalitatief hoogwaardig product (bundeling kennis en kunde) tegen lage kosten (schaalvoordeel) worden geleverd. Resultaten zijn een schone en veilige leefomgeving, een lagere procedurelast en een toegankelijk stelsel voor burgers en bedrijven.



## 2. OPDRACHT ODBN

De deelnemers aan de Omgevingsdienst Brabant Noord hebben via het besluit van het Algemeen Bestuur de opdracht meegegeven om te zorgen voor een schone en veilige leefomgeving, nu en in de toekomst. De ODBN wil dit bereiken door het leveren van een goede kwaliteit / prijsverhouding met een klantgerichte aanpak. De meerwaarde van de ODBN wordt bereikt door betrokken en deskundige medewerkers, die in verbinding staan met de deelnemers en de maatschappij. De ODBN voldoet daarmee in ieder geval aan de kwaliteitscriteria en zorgt voor een uitstekende gebieds – en wetenschappelijke kennis, inzicht in de 'couleur locale', bestuurlijke sensitiviteit, innovatie in VTH, ketenaanpak en samenwerking met relevante partners.

De ontwikkeling van de ODBN en de bijbehorende ambities worden ten dienste van deze opdracht opgepakt. In deze Kadernota worden de (financiële) uitgangspunten gerelateerd aan de noodzakelijke bedrijfsvoering in combinatie met de gewenste ontwikkeling in 2016.

### 2.1 Inleiding

De missie en visie voor de ODBN zijn beschreven in het Bedrijfsplan 2012, Inrichtingsplan 2013 en Koersdocument 2014. In de voorbereiding en opbouw van de ODBN zijn de eerste twee documenten ontwikkeld. Met name voor de organisatorische inrichting zijn deze documenten kaderstellend. Voor de inhoudelijke doorontwikkeling van de ODBN vanaf de feitelijke inwerkingtreding per 1 januari 2014 is het koersdocument maatgevend. Voor een nadere concretisering van het koersdocument is een programmaplan vastgesteld op 18 december 2014. Voor de beleidsvoornemens en de financiële vertaling daarvan bieden het Koersdocument en Programmaplan de relevante kaders. Hieronder wordt kort ingegaan op de vastgestelde visie en de beschreven acties in het programmaplan om daar een bijdrage aan te leveren. Daarna wordt kort uiteengezet wat in 2014 is bereikt en in 2015 wordt aangepakt, waarna de uitgangspunten voor 2016 kunnen worden geformuleerd.

### 2.2 Koersdocument

De "Missie, Visie 2020, Fundament 2014-2016" voor de ontwikkeling van de ODBN is op 25 februari 2014 vastgesteld door het Dagelijks Bestuur en op 12 maart 2014 door het Algemeen Bestuur. Met een duidelijke missie wordt inhoudelijk richting gegeven aan de taakuitvoering: 'De ODBN zorgt voor een schone en veilige leefomgeving, nu en in de toekomst.' In de visie om hieraan invulling te geven, spreekt het bestuur uit dat 2014 en 2015 benut moet worden om de basis op orde te brengen. Dit is de kwalitatief goede uitvoering van het VTH - takenpakket. De ODBN dient dit te doen vanuit een rol als 'verlengd lokaal bestuur'. Dit betekent vooral iets in de relatie tot de deelnemers. Termen als bestuurlijke sensitiviteit, couleur locale en dienstverlenend passen daar dus bij. Het bestuur wil toewerken naar een vanzelfsprekende relatie tot deelnemers en ODBN als het gaat om de taakuitvoering van de overheid in het domein van de fysieke leefomgeving.



Voor het jaar 2016 en verder spreekt het bestuur de ambitie uit dat de ODBN zich daadwerkelijk dient te ontwikkelen tot een Kennis- en Expertisecentrum op het terrein van groene wetten en landbouw. Ook dient de ODBN inhoudelijk voorbereid te zijn en een rol te vervullen bij de inwerkingtreding van de Omgevingswet in 2018. De ontwikkeling op deze terreinen mag echter niet ten koste gaan van de focus op de kerntaak.

#### *Karakter van de regio*

De leefomgeving van Noordoost Brabant kenmerkt zich door de combinatie van kwalitatief hoogwaardig groen en intensieve agrarische bedrijvigheid van (inter)nationale betekenis. Ook kent de regio Brabant Noord veel (zware) industrie die veelal geconcentreerd is op lokale industrieterreinen. Daarnaast is sprake van vele, verspreid liggende woonkernen in het gebied. Voor het openbaar bestuur ligt er een uitdaging om diverse functies (wonen, agrarisch, bedrijvigheid, groen, water, natuur en recreatie) op de juiste plek en in een juiste verhouding tot elkaar toekomstbestendig te laten ontwikkelen. De regio richt zich in belangrijke mate op de ontwikkeling van de 'agrofood' sector. Een andere pijler voor de regio is gelegen in behoud en ontwikkeling van het groene karakter in combinatie met mogelijkheden voor recreatie en toerisme.

#### *De basis op orde*

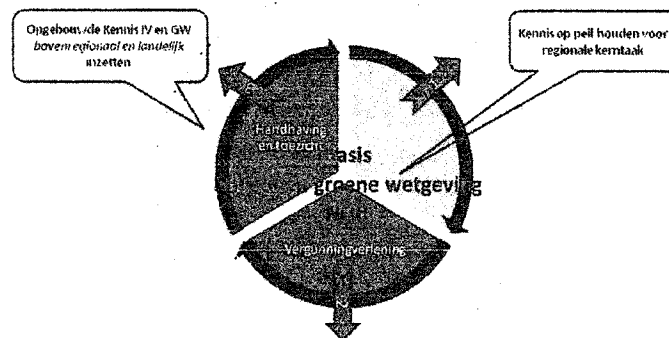
Gemeenten en provincie willen met de ODBN uitvoering geven aan een innovatieve en op de toekomst gerichte manier van vergunningverlening, toezicht en handhaving. Gelet op de vernieuwing van het omgevingsrecht is met name sprake van verdergaande integratie van sectorale wetgeving. Vereenvoudiging van de regelgeving, betere borging van kwaliteit van de leefomgeving, volksgezondheid en creëren van ruimte voor ontwikkeling zijn daarbij belangrijke doelstellingen. De VTH – taakuitvoering moet nu en in de toekomst daar een bijdrage aan (blijven) leveren. Daarbij is het de uitdaging om met gevoel voor de lokale situatie op een gelijkwaardige, deskundige, efficiënte en effectieve manier vorm te geven aan de VTH - taakuitvoering.

#### *Kennis en expertisecentrum*

De ambitie van gemeenten en provincie voor Noord(oost)-Brabant - behoren tot de meest innovatieve en duurzame agrofoodregio's van Europa – geeft ook richting aan de missie van de ODBN. Daarbij hoort een innovatieve en op de toekomst gerichte manier van vergunningverlening, toezicht en handhaving. Specialistische kennis en uitvoeringsexpertise op het gebied van landbouw en groene wetgeving passen dus vanzelfsprekend in dit gebied. Aansluitend op de VTH – taakuitvoering in het algemeen hebben de provincie en gemeenten er daarom voor gekozen om de ODBN te ontwikkelen tot hét kennis- en expertisecentrum voor landbouw en groene wetgeving.

De ontwikkeling van het Kennis – en expertisecentrum richt zich op de volgende drie onderdelen:

- a. Ontwikkeling van kennis- en expertise op het terrein van de zorgvuldige landbouw;
- b. Ontwikkeling van kennis- en expertise voor Groene Wetgeving;
- c. Ontwikkeling van kennis en expertise voor de landelijke kennisinfrastructuur VTH.



### *Samenwerking*

De gemeenten en de provincie streven naar een verhouding met de ODBN waarbij zij zich als 'aandeelhouder' duurzaam betrokken en verantwoordelijk voelen. De inspanningen zijn er dus op gericht om de lijnen tussen bestuurders, managers en medewerkers kort te laten zijn. Op regelmatige basis ontmoeten betrokkenen elkaar waardoor over en weer kennis ontstaat en inzicht in wat er lokaal leeft. De uitvoeringsorganisatie ODBN let daarbij zowel op de kwaliteit van de werkzaamheden, als op klantgerichtheid (burgers en bedrijven) en kosten. In verbinding staan met de deelnemers en de maatschappij is essentieel.

Heldere afspraken moeten er voor zorgen dat duidelijk is wie voor welke uitvoeringstaken aan de lat staat. Deze afspraken zijn gebaseerd op een optimale en integrale dienstverlening aan bedrijven en burgers en op de mogelijkheden en expertise van de verschillende organisaties.

Om de taken adequaat uit te oefenen in een snel veranderende samenleving is het noodzakelijk dat de uitvoeringspraktijk van de opgedragen VTH - taken meebeweegt met de veranderingen. Het actief opzoeken en aangaan van samenwerking met relevante partners, zoals de brandweer, de politie, de veiligheidsregio, GGD, het Waterschap en de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit, Inspectie Sociale zaken en Werkgelegenheid (voorheen Arbeidsinspectie) en Openbaar Ministerie in het veld is daarvoor noodzakelijk.



### **2.3 Programmaplan**

In december 2014 is door het Algemeen Bestuur van de ODBN het programmaplan vastgesteld. In dit programmaplan worden de ambities die in het koersdocument zijn opgenomen vertaald naar ER-doelen en naar inspanningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken. Met ER-doelen wordt bedoeld kwalitatieve doelen waarin ER is opgenomen (zoals betER, goedkopER etc). Over de voortgang en bereikte resultaten van het programmaplan zal het bestuur periodiek worden geïnformeerd.



De volgende ER-doelen zijn geformuleerd

- Verhelderen identiteit
- Doelgericht sturen
- Betere interne en externe samenwerking
- Tevreden en gemotiveerd personeel

#### *Identiteit ODBN verheldERen*

Een helder imago geeft richting aan de organisatie zelf, aan haar partners en afnemers. Een helder imago heeft een wisselwerking met de overige ER-doelen.

#### *DoelgerichtER sturen*

Dit leidt tot meer focus op de gestelde doelen. Het maakt duidelijk wie wanneer waarvoor verantwoordelijk is en het geeft handvatten voor bestuurlijke opdrachten (zoals bijvoorbeeld de bezuinigingen). Tot slot levert het een bijdrage aan uniforme en procesgericht werken.

#### *BetERE in- & externe samenwerking*

Deze doelstelling draagt bij aan veel zaken, zoals: een beter onderling vertrouwen, effectiviteit, een verhoogde bestuurlijke sensitiviteit, wederzijds begrip en verantwoordelijkheid en het draagt bij aan duidelijkheid over gemaakte afspraken. Hiermee ontstaat verwevenheid met de deelnemers en dat draagt bij om te werken vanuit het "verlengd lokaal bestuur" model.

#### *Gemotiveerd en tevreden personeel*

Dit leidt tot een lerende organisatie. Biedt duidelijkheid aan medewerkers over verwachtingen, nut en taak. Dat leidt tot meer perspectief en tot meer eigen verantwoordelijkheid.

#### **SMART**

Aan de bovenstaande doelen zijn de onderstaande prestatie-indicatoren gekoppeld. De **vetgedrukte** prestatie-indicatoren hebben prioriteit binnen het programmaplan.

#### *Identiteit ODBN verheldERen*

- Voor het eind van 2014 is op MT-niveau duidelijk wat we als ODBN willen zijn;
- Alle medewerkers van de ODBN kunnen eenduidig in "drie zinnen" de ODBN typeren;
- Alle medewerkers weten welke betekenis de identiteit van de ODBN voor hen heeft in het dagelijks werk;
- De ODBN straalt in haar voorkomen en presentatie eenheid uit;
- Al onze deelnemers en de twee overige omgevingsdiensten in de provincie Brabant (h)erkennen uiterlijk eind 2015 de rol en positie van de ODBN.

#### *DoelgerichtER sturen*

De organisatie is per 1-1-2015 "in controle" (heeft zicht op en het stuur in handen). De organisatiedoelen zijn dan vertaald naar het bedrijfsplan, de afdelingsplannen, de teamplannen en de individuele POPP-doelen. De organisatiedoelen passen binnen de begroting. Onder organisatiedoelen wordt in dit verband verstaan:

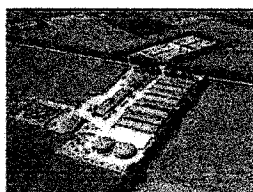
- **De ODBN heeft de beschikking over het inrichtingsbestand van de verplichte basistakenpakket + verzoektaken voor 1-10-2014;**
- Voor 31-12-2014 is inzichtelijk wat de kwaliteit van de medewerkers is, getoetst aan de landelijke kwaliteitscriteria;
- **Per 1-1-2015 moet de kwalitatieve en kwantitatieve discrepantie tussen werkaanbod en beschikbare medewerkers inzichtelijk zijn;**
- Per 1-1-2016 is 75% van bovengenoemde discrepantie opgelost.

*BetERE in- & externe samenwerking*

- **Op 01-01-2016 is er helderheid voor alle betrokken partijen bij de ODBN over de onderlinge rolverdeling. In discussies gaat het niet meer over rol- en of taakopvatting, maar over de inhoud van het werk;**
- Iedere medewerker/betrokken partij weet op 01-01-2016 wat hij/zij bijdraagt aan het resultaat van de ODBN;
- Er is op 01-01-2016 een gedeeld beeld over hoe een goede samenwerking er uitziet (competenties), waarbij tevens competente medewerkers met juiste rol en taak in samenwerkingsverbanden actief zijn.

*Gemotiveerd en tevreden personeel*

- Op 31-12-2016 scoort de medewerker van de ODBN gemiddeld een 7 op het medewerker tevredenheidsonderzoek. In het onderzoek komen thema's als flexwerken, Ipads, functie-inhoud, motivatie en de resultaatgebieden uit het INK model (leiderschap, klanten, middelen en processen) aan bod. Voor 31-12-2015 is er nulmeting op basis van bovenstaande uitgevoerd.

**2.4 Stand van zaken**

Aan genoemde doelen uit het programmaplan zijn een groot aantal inspanningen (projecten) gekoppeld die in de jaren 2014 tot en met 2016 tot uitvoering komen. Een aantal prioritaire projecten is nader uitgewerkt in de notitie 'aanpak speerpunten programmaplan', die eveneens door het Algemeen Bestuur is vastgesteld. De prioriteit is gelegd bij de volgende thema's

- Basistaken
- Personeel
- Processen

De centrale vragen hierbij zijn: wat is het basistakenpakket precies, is het personeelsbestand zowel kwalitatief als kwantitatief op deze en (structurele) verzoektaken afgestemd en is het werk op een efficiënte wijze ingericht. De in eerste instantie geformuleerde prestatie-indicatoren zijn niet allemaal haalbaar gebleken als gevolg van prioriteitstelling. De vier schakels voor organisatieontwikkeling hangen met elkaar samen en hebben elkaar nodig hebben. In 2015 zal in samenhang verder worden gewerkt aan het realiseren van genoemde indicatoren, waarbij het zeer waarschijnlijk is dat in 2016 dit ook een vervolg zal krijgen. De prioritaire projecten uit het programmaplan worden medio 2015 afgerond. Korthedshalve wordt verwezen naar het programmaplan en de notitie 'aanpak speerpunten programmaplan' die 18 december 2014 door het Algemeen Bestuur zijn vastgesteld. Hieronder wordt kort ingegaan op de resultaten.

*Basis op orde*

Met het vaststellen van het Koersdocument in het eerste kwartaal van 2014 is de eerste bouwsteen gelegd voor de doorontwikkeling van de ODBN na de formele start in 2013 en de feitelijke start vanaf 1 januari 2014. Met het opstellen van het Programmaplan is de visie van het Koersdocument vertaald in concrete activiteiten.

Het inzicht in de omvang en inhoud van het Basistaken pakket is verder vormgegeven. Met name is dit verbeterd door de taakvelden bodem, asbest en mobiel breken en grote infrastructurele werken verder uit te werken. De digitale invoering van de inrichtingenbestanden, met juiste codering, van alle deelnemers zorgt voor een volgende stap in een efficiëntere bedrijfsvoering. In 2015 zal dit in overleg met de deelnemers verder worden vormgegeven. De ODBN heeft eind 2014 het digitaal programma Suite4Omgevingsdiensten (S4O) in gebruik genomen. Daaraan heeft ook een herijking van interne procedures ten grondslag gelegen. Deze herijking is nog niet afgerond en gaat in 2015 verder. Ook moeten de opstartproblemen bij deze ingrijpende systeemwijziging in 2015 worden aangepakt.

Voor de opgedragen collectieve taken is een programmatische aanpak voor de uitvoering van projecten opgezet, die jaarlijks door het Algemeen Bestuur wordt vastgesteld en gemonitord. Per 1 januari 2015 is afscheid genomen van het Regionaal Samenwerking Budget dat door de oud – RMB gemeenten bij de ODBN was ingebracht. Eventuele personele gevolgen moeten in 2015 verder worden uitgewerkt en uitgevoerd.

In 2015 zal ook gezorgd moeten worden voor een structureel gezonde basis. Deze opgave volgt ook uit het programmaplan. De financiële vertaling wordt in het eerste kwartaal van 2015 voorgelegd aan het bestuur. In 2016 zal de uitvoering van de doelstelling 'basis op orde' vervolgd worden.

#### *Kennis- en Expertisecentrum Landbouw en Groene Wetgeving*

Ter voorbereiding op de doelstelling op middellange termijn is een (vooralsnog intern gericht) platform Omgevingswet ingericht, dat de ontwikkelingen in deze majeure wetswijziging volgt en voorbereidingen treft om in 2018 gereed te zijn voor de inwerkingtreding van deze stelselherziening. Ook zijn de voorbereidingen gestart om een Kennis- en Expertisecentrum Landbouw en Groene Wetgeving in te richten. Bij de ontwikkeling daarvan heeft in 2014 het accent vooral gelegen op het op orde brengen en borgen van de benodigde kennis en expertise voor het uitvoeren van de regionale kerntaak. 2015 staat vooral in het teken van verbreding en versteviging van de inzet binnen de regio waarbij kleine stappen worden gezet om de ODBN buiten de regio als kennis- en expertisecentrum voor landbouw en groene wetgeving in beeld te houden. Hiertoe wordt, met name op het terrein van de landbouw, de samenwerking met de ODZOB verder versterkt.

#### *Samenwerking*

Diverse bouwstenen voor een goed functionerende organisatie zijn opgeleverd en ingevuld. Van belang zijn daarbij het inrichten van een organisatiestructuur om het Algemeen Bestuur, het Dagelijks Bestuur en het Opdracht Gever Platform in staat te stellen om adequaat een rol te kunnen vervullen als eigenaar en opdrachtgever in de ODBN. Om tot goede samenwerking en verbinding te komen tussen de ODBN en iedere afzonderlijke deelnemers is het Bilateraal Samenwerking Management ingericht. Het strategisch communicatieplan (met een uitvoeringsplan) is door het Algemeen Bestuur vastgesteld om de informatieoverdracht tussen ODBN en deelnemers in goede banen te leiden. Dit heeft onder andere geleid tot het opstellen van nieuwsbrieven voor raad- en statenleden. Tevens zijn gesprekken gevoerd bij gemeenteraden en provinciale staten. Om de opdracht van basis – en verzoektaken en de uitvoering daarvan te structureren zijn (juridische) instrumenten ontwikkeld. Het betreft dan een samenhangend stelsel met de volgende instrumenten, die met iedere deelnemer afzonderlijk worden overeengekomen: Dienstverleningsovereenkomst, werkprogramma, werkafspraken en mandatering. De uitwerking van deze instrumenten lopen in de praktijk nog niet even goed met iedere deelnemer. In 2015 zal dit verder verbeterd moeten worden.

Genoemde systemen en structuren zijn ingericht en operationeel, maar moeten de komende jaren in de praktijk blijven ontwikkelen en goed worden uitgevoerd. In 2014 heeft ontwikkeling plaatsgevonden en zijn genoemde systemen en structuren weliswaar ingevoerd, maar nog niet vanzelfsprekend en loopt het nog niet altijd goed. In 2015 zal een goede uitvoering moeten plaatsvinden. Daartoe zullen evaluaties worden uitgevoerd en zo nodig aanpassingen worden doorgevoerd. Voortdurende aandacht is daar dus voor nodig om de visie uit het Koersdocument te

realiseren. Het Programmplan geeft een gestructureerde en samenhangende aanpak voor doorontwikkeling die in 2015 en 2016 wordt gevolgd. Het is de doelstelling om in 2015 de resultaten van de inspanningen in 2014 te vervolmaken en verder af te maken om te voldoen aan de opgave om de basis op orde te maken conform het vastgestelde Programmplan. Naar verwachting zal dit niet volledig in 2015 kunnen worden afgerond. Het is dus redelijk om te veronderstellen dat deze acties in 2016 zullen doorgaan. Ook in 2016 zal dit een forse aandacht opeisen.

## 2.5 Opgave 2016

### *Basis op orde*

De ODBN werkt aan de ontwikkeling van een dienstverlenende organisatie volgens de gedachte van verlengd lokaal bestuur. Kernbegrippen als kennis van lokale omstandigheden en bestuurlijke sensitiviteit moeten worden gekoppeld aan de basisprincipes van de ODBN: voldoen aan kwaliteitscriteria, bieden van een eerlijk speelveld voor burgers en bedrijven (LPF) én behalen van efficiencywinst door uniformiteit en schaalvoordeel. Eerst en vooral zal de ODBN in 2016 doorwerken aan de inspanningen om de basis op orde te brengen, die in 2014 en 2015 in gang zijn gezet. Hier zal de focus op liggen.

De begeleiding, opleiding en ontwikkeling van alle medewerkers om het werk te verrichten op basis van deze uitgangspunten zullen in 2016 blijvend de aandacht vragen. Een optimale verhouding tussen medewerkers en taken (kwantiteit en kwaliteit) moet bereikt worden.

Met de deelnemers wordt gesproken over de gevolgen van de landelijke handhavingstrategie en de wijze waarop deze door de ODBN wordt geïmplementeerd.

Denk hierbij aan de bestuurlijke strafbeschikking en de manier waarop dit in de regio wordt opgepakt. Dit kan bijvoorbeeld tot gevolg hebben dat er een BOA pool wordt opgezet.

De deelnemers en de ODBN denken continu na over een optimale taakverdeling in voorbereiding op de geest van de vernieuwing van het omgevingsrecht (Omgevingswet). In 2016 zijn de contouren van de nieuwe wet en bijbehorende amvb's inhoudelijk bekend. Vanaf dat moment moet de voorbereiding op de invoering van de Omgevingswet steeds concreter ingevuld worden. 2016 staat daarom steeds meer in het teken van 'werken in de geest van de Omgevingswet'. Daarvoor is het noodzakelijk dat kennis en informatie over de Omgevingswet gestructureerd wordt gedeeld binnen de organisatie en de regio. Hiermee dient de taakuitvoering inhoudelijk en procedureel voor te sorteren op de stelselwijziging in 2018. Van belang is daarbij om de verbindingen in de beleidscyclus te leggen. De aansluiting van het VTH – stelsel op de beleidsvorming aangaande de fysieke leefomgeving, die bij de deelnemers plaatsvindt, moet verder worden verbeterd. Enerzijds door een goede ontsluiting van de gegevens die uit toezicht en handhaving worden opgehaald (monitoring) ten behoeve van de voorbereiding van de beleidsvorming. Anderzijds door een goede wisselwerking tussen de kennis en ervaring bij de toepassing van de VTH – instrumenten en de ontwikkeling van beleidsvoornemens en - plannen.

Een meer op output gerichte manier van inhoudelijke resultaatregistratie ondersteunt de medewerkers in het ontwikkelen van een dienstverlenende en op realisatie van missie en visie gerichte houding. Aansluitend hierop onderzoekt de ODBN samen met gemeenten en provincie welke transparante financiële verantwoording voor geleverde diensten het beste hier bij aansluit.

### *Kennis en Expertise Centrum*

2016 staat in het teken van het verder doorontwikkelen en intensiveren van het Kennis en Expertisecentrum. Thema's als het versterken van de integratie in de VTH taakuitvoering en de komst van



de Omgevingswet zijn daarbij nog steeds actueel evenals de transitie naar een zorgvuldige landbouw. De ODBN zal zich daarbij primair op ondersteuning van de regio richten en langzaam, iets meer dan in 2015 het geval was, buiten de regio inzetten op het gebied van landbouw en groene wetgeving door activiteiten te ontplooiën en opdrachten uit te voeren die daaraan bijdragen. Daarmee worden ook in 2016 de nodige stappen in de verdere ontwikkeling van de ODBN als hét expertisecentrum voor landbouw en groene wetgeving gezet. In 2016 zal daartoe ook inzicht worden verkregen in een bijpassend financieringsmodel.

#### *Samenwerking*

Waar de jaren 2014 en 2015 in het teken stonden van het op orde krijgen van de basis wordt in 2016 steeds meer de aandacht gericht op het bestendigen en verbeteren van de relatie tussen de verschillende participanten. Het gaat hierbij om de relaties tussen Algemeen Bestuur, Dagelijks Bestuur, Directie, Deelnemers, Opdrachtgevers, Medewerkers, Medezeggenschap en Management. Daarnaast wordt de samenwerking met andere partners, zoals Veiligheidsregio, politie, OM, GGD, NVWA, ISW, RIEC, in de fysieke leefomgeving steeds professioneler ingezet.

### 3. VERTALING ODBN RICHTING FINANCIËLE KADERS 2016

#### 3.1 Algemeen

Het startpunt voor de kadernota is de begroting 2015 van de ODBN. Deze is op 30 oktober 2014 door het Algemeen Bestuur vastgesteld. Een belangrijk uitgangspunt is de bezuinigingsopgave die vanuit de Kadernota 2015 meerjarig doorwerkt. Een hogere efficiëntie en daarmee een bezuiniging kan worden bereikt als de weg van kwaliteitsverbetering goed kan worden ingezet. Denk hierbij onder meer aan het branche- en themagewijs controleren, de inzet van digitale checklisten, het harmoniseren van werkafspraken, (volledige) mandatering, integraal toezicht (waaronder o.a. brandveiligheid en gebruiksbepalingen bestemmingsplan, inzetten van het instrument informatie gestuurde handhaving, etc.). Een verdere bundeling van kennis en expertise leidt tot efficiencyvoordelen.

Daarbij zijn de kwaliteitscriteria en de aanstaande omgevingswet (waarbij meerdere kleurensproren geïntegreerd worden in één product naar de samenleving) kaders om te werken aan de toekomst. Een andere optie kan dan in beeld zijn waarbij de eigenaren bij de ODBN meer werkzaamheden neerleggen. Dit leidt tot een verdere verlaging van de tarieven. De overheadkosten, die voor een groot deel een vast karakter hebben, kunnen dan worden omgeslagen over een hogere omzet wat tot een verlaging van de tarieven leidt.

#### 3.2 Personeel

De kosten van de ODBN bestaan voor 89% uit personeelslasten. Dit is dus veruit de grootste post aan de kostenkant in de begroting. Per 1 januari 2014 zijn personeelsleden, afkomstig van de gemeenten, de provincie en het RMB, in dienst getreden bij de ODBN. In totaal zijn bij de ODBN op 1 januari 2015 196 medewerkers in dienst. Het gaat hierbij dan om 175,5 FTE. Per afdeling kan het volgende overzicht worden verstrekt:

Directie (inclusief kwaliteitszorg en controlling)	4,7 FTE
Bedrijfsvoering	19,9 FTE
Vergunningverlening	50,2 FTE
Toezicht en Handhaving	59,1 FTE
Pardo	<u>41,6 FTE</u>
Totaal	175,5FTE

Daarnaast zijn er nog per 1 januari circa 15 fte aan inhuurkrachten werkzaam. Dit betreft met name medewerkers die worden ingezet voor de NB-wetgeving ("groene wetten").

#### *Bijzondere kaders ten aanzien van Personeel:*

- Bij de bepaling van de uurtarieven geldt als uitgangspunt dat medewerkers 1.350 per jaar declareerbaar zijn.
- Door vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers is voor de gehele provincie een sociaal beleidskader (SBK) afgesloten. Voor de ODBN zijn de uitkomsten van het SBK een gegeven en zijn deze uitkomsten in de begroting verwerkt. In het SBK zijn onder andere de voorwaarden geregeld waaronder het personeel bij de ODBN in dienst is getreden. De, in financiële zin, meest belangrijke bepalingen uit dit SBK:
  1. Werkgelegenheidsgarantie. De medewerkers die in dienst zijn getreden bij de ODBN hebben een werkgelegenheidsgarantie voor een periode van 4 jaren (tot 1 januari 2018).
  2. Salarisgarantie. De medewerkers hebben recht op minimaal hetzelfde salaris, inclusief toelagen, uitloopschalen en dergelijke, als bij de latende organisatie.

- De ODBN kent geen uitloopschalen. Vanuit latende organisatie zijn medewerkers overgedragen aan de ODBN die in een uitloopschaal zitten of garantieschalen. Door het Algemeen Bestuur is aangegeven dat deze kosten niet ten laste van het collectief dienen te komen. Deze kosten worden jaarlijks bij de latende organisaties in rekening gebracht.

### 3.3 Bezuinigingen

Door de burgemeester van de gemeente Oss is, namens de deelnemers, aan alle gemeenschappelijke regelingen verzocht om een structurele bezuiniging in de periode 2015- 2017 te realiseren van 9% ten opzichte van de begroting 2014. Hierbij is aangegeven dat de tarieven wel jaarlijks mogen worden geïndexeerd voor loon- en prijsontwikkelingen. Het Algemeen Bestuur heeft besloten dat de ODBN deze bezuiniging dient in te vullen. Hiervoor is het volgende bezuinigingsschema vastgesteld. In 2015 2%, in 2016 2% en in 2017 5%.

Over de bezuinigingsopdracht voor de periode 2015- 2017 kan het volgende overzicht worden gepresenteerd:

	2015	2016	2017
Taakstellende bezuiniging	€ 334 000	€ 334 000	€ 836 000
Bovenlokale taken	€ 56 000	€ 56 000	€ 56 000
Totaal structureel	€ 390 000	€ 390 000	€ 892 000
<b>Cumulatief</b>	<b>€ 390 000</b>	<b>€ 780 000</b>	<b>€ 1 672 000</b>

De bezuinigingen voor 2016 en 2017 worden ingevuld door verlaging van de formatie. Als onderdeel van het programmaplan worden de werkprocessen bij de ODBN opnieuw ingericht volgens de zogenaamde Lean-methodiek. Dit is een bedrijfskundige methodiek met als doel de bedrijfsprocessen zo efficiënt mogelijk in te richten. Door implementatie van nieuwe werkprocessen komen in 2016 formatieplaatsen te vervallen waarmee de bezuinigingsdoelstelling voor 2016 wordt ingevuld. Vanuit een zuivere procesgang kan op dit moment nog geen nadere invulling worden verstrekt. Zo zal bijvoorbeeld ook de medezeggenschap een belangrijke rol hierin vervullen. Het Sociaal Beleidskader geeft een werkgelegenheidsgarantie van 4 jaar voor de medewerkers van de ODBN. Om de bezuinigingsdoelstelling te behalen is dan een aantal oplossingen mogelijk:

1. Aanvullende werkzaamheden door deelnemers.
2. Aanvullende werkzaamheden bij anderen dan deelnemers aan de ODBN.
3. Opzetten en activeren van een mobiliteitsprogramma met de deelnemers, waardoor medewerkers op een andere plek aan de slag kunnen.
4. Externe plaatsing van medewerkers via bijvoorbeeld detacheringsconstructies.
5. Begeleiden naar ander werk door middel van outplacement.

Naast de structurele bezuinigingen is nog sprake van incidentele bezuinigingen. Dit betreft het inverdiene van de opstartkosten van in totaal € 624.000,00. Voor de jaren 2015 – 2017 betreft dit een jaarlijkse opdracht van € 156.000,00. Deze had betrekking op de, tijdelijke, inhuur van een WOR-bestuurder / organisatieadviseur.

#### 4. UITVOERING PROGRAMMAPLAN

Voor de uitvoering van het programmaplan zijn extra inspanningen nodig waarvoor binnen de reguliere begroting geen middelen zijn geraamd. Het programmaplan, met de looptijd 2014 – 2017, vraagt voor 2016 de volgende extra inspanningen.

Ad 1 Uren benodigd voor programmaplan € 110.000,00

Voor de uitvoering van het programmaplan is het nodig dat medewerkers aan het productieproces worden onttrokken om input te leveren aan de uitvoering van het programmaplan.

Voor 2016 wordt rekening gehouden met een benodigde inzet van 1.340 uren, vanuit het productieproces, tegen een gemiddeld tarief van € 81,89 per uur. Overigens wordt een groot deel van de taken uit het programmaplan opgepakt vanuit de managementtaken. Hiervoor is dus geen extra budget benodigd.

Ad 2 Kosten mobiliteitsprogramma € 225.000,00

Als gevolg van de kwalitatieve discrepantie en de bezuinigingsdoelstelling wordt verwacht dat de komende 3 jaren (2015 t/m 2017) 7,5 fte naar ander werk zal moeten worden begeleid. Hiervoor wordt rekening gehouden met een benodigd mobiliteitsbudget van € 90.000,00 per fte. De kosten bestaan uit zowel externe kosten (van het outplacement bureau) als de salarislasten gedurende de periode dat medewerkers nog wel op de loonlijst staan maar nog geen nieuwe werkgever hebben gevonden.

Ad 3 Lagere declarabele uren als gevolg van kwalitatieve discrepantie € 108.000,00

Voor circa 15 medewerkers geldt dat deze op dit moment nog onvoldoende gekwalificeerd zijn om de taken behorend bij de functie te kunnen uitvoeren. In het SBK is opgenomen dat medewerkers 2 jaar de tijd krijgen om te gaan voldoen aan de functie-eisen (gerekend vanaf 1-1-2015). Geraamd wordt dat deze medewerkers circa 10% onder de productiviteitsnorm zullen presteren. Dit zal in 3 jaar teruglopen naar 0. Medewerkers gaan in die periode voldoen aan de functievereisten of er wordt, via het mobiliteitsprogramma, afscheid van genomen.

In totaliteit is dan een extra budget benodigd van € 443.000,00. In 2015 zal het Dagelijks Bestuur een voorstel doen aan het Algemeen Bestuur voor de dekking van de extra lasten volgend uit het programmaplan.



## 5. REKENTECHNISCHE UITGANGSPUNTEN

### 5.1 Indexering

Voor de indexering van de tarieven van de ODBN wordt gebruik gemaakt van de ramingen die het Centraal Planbureau publiceert in de Macro Economische Verkenningen. Het gaat hierbij om de laatst bekende cijfers over materiële lasten (Prijs netto materiële overheidsconsumptie) en de personeelslasten (Loonvoet sector overheid).

Voor 2016 wordt gerekend met de volgende indexcijfers:

Personeelslasten 1,75%

Materiële lasten 1,25%

Voor kapitaallasten wordt dezelfde indexering toegepast als voor materiële lasten. Uitgangspunt hierbij is dat de prijsstijging van kapitaalgoederen ook in de begroting zichtbaar moet zijn.

Op basis van de verhouding personeelslasten (89%) / materiële lasten (11%) ontstaat een gewogen gemiddelde indexering van 1,7%. De tariefsverhoging zal dus, exclusief effecten van bezuinigingen, uitkomen op 1,7%.

### 5.2 Tarieven

De omgevingsdienst werkt met tariefdifferentiatie waarbij het tarief is gekoppeld aan de inschaling van de functie van de betreffende medewerker. Eventuele garantie- of uitloopschalen worden buiten beschouwing gelaten. Deze worden separaat met de latende organisaties verrekend.

Tot en met 2015 worden de werkzaamheden van de ODBN gefactureerd op basis van de werkelijke tijdbesteding. Met ingang van 2016 worden de werkzaamheden gefactureerd op basis van productprijzen. In het derde kwartaal van 2015 wordt de productcatalogus aan de deelnemers aangeboden.

De ODBN werkt met tariefdifferentiatie. De tarieven zijn gekoppeld aan het functieniveau van de medewerkers. Het gemiddelde tarief van de ODBN voor 2015 is als volgt te berekenen.

Gemiddeld tarief 2015	€ 80,53
Bij:	
Indexering 1,7%	€ 1,36
<b>Gemiddeld uurtarief 2016</b>	<b>€ 81,89</b>

## 6. PROGRAMMA'S

In de begroting van de ODBN zijn een viertal programma's opgenomen:

### 1. Basistakenpakket

Dit zijn de taken die door de deelnemers verplicht bij de ODBN moeten worden ondergebracht.

### 2. Verzoektaken

Taken die buiten het basistakenpakket vallen en die door deelnemers, structureel en incidenteel, zijn ondergebracht bij de ODBN.

### 3. Bovenlokale taken

Dit zijn taken die door de ODBN worden uitgevoerd en waarvan de kosten niet aan de individuele deelnemer zijn toe te rekenen. Deze taken worden verrekend op basis van een verdeelsleutel waarbij het aandeel van de provincie 25% bedraagt, het aandeel van de gemeenten is gebaseerd op inwoneraantal.

De bovenlokale taken bestaan uit de volgende elementen:

- Uitvoering geven aan de collectieve basistaken bij de ketenaanpak en de aanpak van milieucriminaliteit (organiseren van informatie-uitwisseling, informatieanalyse en ketensamenwerking)
- Adviseren bij, en stimuleren en faciliteren van, processen en projecten die samen met de partners worden uitgevoerd en die bijdragen aan het verbeteren van de doelmatigheid en de kwaliteit van de VTH taakuitvoering (omgevingsrecht breed en voor de regio als geheel).

### 4. Voormalige RMB-taken

Dit zijn taken die waren ondergebracht bij het RMB en die zijn ondergebracht bij de ODBN. Deze komen voor rekening van de oude deelnemers aan het RMB. Voorbeelden hiervan zijn de sanering van wegverkeerslawaaï, de afvalinzameling voor het Land van Cuijk en Boekel en het Regionaal Samenwerkingsbudget.

Door het Algemeen Bestuur is in 2014 besloten om de taak Regionaal Samenwerkingsbudget te beëindigen. In haar vergadering van december 2014 is de liquidatiebegroting voor deze taak vastgesteld.

De begrotingsuitgangspunten voor de Bestuurscommissie Afvalinzameling Land van Cuijk en Boekel zijn in de bijlage bij deze kadernota opgenomen.

#### 6.1 Basistakenpakket

Voor wat betreft het basistakenpakket wordt op uurbasis uitgegaan van de omzet op basis van de werkprogramma's voor 2015, dit zijn de laatst bekende cijfers.

Voor wat betreft het Level Playing Field wordt het uitvoeringsniveau aangehouden zoals dat in het bedrijfsplan van de ODBN, is opgenomen.

Op dit moment zijn er verschillen in het Level Playing Field dat door de drie omgevingsdiensten in Brabant wordt gehanteerd. Dit is een ongewenste situatie. In 2014 is een overleg gestart tussen de voorzitters, bijgestaan door de directeuren, van de omgevingsdiensten. Doel is hierbij om tot komen tot een gelijk Level Playing Field voor Brabant. Op dit moment wordt uitgegaan van handhaving van het bestaande Level Playing Field, en de daaraan gekoppelde kengetallen voor 2016.

## 6.2 Verzoektaken

Hiervoor geldt dat voor de omzet wordt uitgegaan van de uren zoals opgenomen in de begroting 2015.

## 6.3 Bovenlokale taken

De bijdrage voor 2016 voor deze taak is gebaseerd op de bijdrage voor 2015 vermeerderd met het indexcijfer.

## 6.4 Voormalige RMB taken

Voor wat betreft de Bestuurscommissie Afvalinzameling Land van Cuijk en Boekel is een separate kadernota door de Bestuurscommissie vastgesteld. Deze is als bijlage bij de kadernota opgenomen. In december 2014 heeft het Algemeen Bestuur besloten om de taak Regionaal Samenwerkingsbudget, de voormalige type 1 taken, per 1 januari 2015 te beëindigen.

## 6.5 Bijdrage basistaken en verzoektaken

Op het moment van schrijven van deze kadernota zijn nog niet alle werkprogramma's ontvangen. Het volgende overzicht kan dan worden verstrekt van de bijdrage waarbij de deelnemers, op basis van de verwachte afname in 2016 zelf hun bijdrage kunnen bepalen:

Bijdrage 2015	100 %
Bij: Indexering uurtarieven	1,7 %
Af: Bezuiniging 2015 (taakstellend 2% en collectieve taken)	<u>-/- 2,4 %</u>
Bijdrage 2016	99,3 %

## 6.6 Bovenlokale taken

De bijdrage voor de bovenlokale taken bedraagt voor 2016 € 629.300,00.

## 6.7 Bijdrage voormalige RMB taken

- Liquidatie Regionaal Samenwerkingsbudget (voormalige type-1 taken)

De bijdrage in de liquidatiekosten voor de oud RMB deelnemers bedraagt voor 2016 € 269.000,00

- Bestuurscommissie Afvalinzameling Land van Cuijk en Boekel

De deelnemersbijdrage voor de BCA bedraagt voor 2016 € 5.254.000,00. Dit is nader toegelicht in de afzonderlijke kadernota voor de BCA die als bijlage is bijgevoegd.

## 7. RISICOPARAGRAAF

### 7.1 Sociaal Beleidskader versus bezuinigingen

De opgelegde bezuinigingen worden grotendeels ingevuld door het verminderen van de formatie. Voor het begeleiden van medewerkers naar ander werk is een mobiliteitsbudget van € 225.00,00 beschikbaar. In het Sociaal Beleidskader is een werkgelegenheidsgarantie afgegeven voor een periode van 4 jaar (tot 1-1-2018). Hier bestaat dus een spanningsveld waardoor het mogelijk is dat efficiencyvoordelen nog niet kunnen worden verzilverd.





