“Een flexibele organisatie die zich verhoudt tot de ontwikkelingen in de omgeving”

Beslisdocument gemeenschappelijke regeling Regionale Uitvoeringsdienst Limburg-Noord (GR RUD LN)



RUD LIMBURG NOORD

9 juni 2017

Woord vooraf

De RUD LN is in 2013 gestart als een netwerk met als juridische basis een bestuursovereenkomst. Inmiddels is via de wijziging van de Wet algemene bepalingen omgevingsrecht (Wabo) wettelijk verplicht dat vanaf 1 januari 2018 alle RUD's zijn ingericht als een openbaar lichaam (OL) op basis van een Gemeenschappelijke Regeling (GR). Een uitvoeringsdienst met een OL biedt volgens de wetgever de benodigde waarborgen voor de gewenste eenduidigheid, uniformiteit en robuustheid van de organisatie en daarmee voor de continuïteit van omgevingsdiensten. Het Bestuurlijk Overleg (BO) van de RUD LN is in maart 2016 gestart met de ontwikkeling van een gemeenschappelijke regeling RUD LN.
Dit beslisdocument beschrijft alle essentiële onderdelen van de inrichting van de GR RUD LN met ter afsluiting de beslispunten. De WOR-bestuurder van de RUD LN zal de BOR en de OR van de gemeente Venlo (aangezien de OR van Venlo niet deelneemt aan de BOR) advies vragen over het beslisdocument. De plv. directeur en de medewerkersvertegenwoordiging van het GO van Venray zoeken overeenstemming over het sociaal kader.

In het BO van 24 maart 2016 kreeg de directeur RUD LN opdracht het voorkeursmodel uit het Arena-rapport uit te werken in een inrichtingsplan. Daartoe is een projectorganisatie ingericht. De werkgroepen zijn samengesteld uit deskundigen vanuit de deelnemers en de medewerkers van het coördinatiecentrum van de RUD LN. Lysias-advies ondersteunde de werkgroepen. De voorzitters van de werkgroepen vormden samen met de externe adviseurs de projectgroep. De projectgroep adviseerde de directeur over het inrichtingsplan en bewaakte de samenhang en de planning. Een stuurgroep (met een delegatie namens het platform gemeentesecretarissen) adviseerde de directeur over de tussenproducten. In het BO van december 2016 is een toelichting gegeven op de tussenstand. Op 16 februari en 17 maart 2017 zijn de door de projectorganisatie geleverde documenten besproken in het platform secretarissen. Het BO heeft de resultaten 6 april behandeld. Een aantal deelnemers heeft aangegeven niet in te kunnen stemmen met de voorstellen. Het BO heeft daarop een bestuurlijke taskforce geïnstalleerd en alle deelnemers gevraagd in een korte reactie aan te geven waar de zorgpunten liggen. Alle 16 deelnemers hebben gereageerd. De taskforce heeft vervolgens een nieuw voorstel ontwikkeld dat in het BO van 8 juni is geaccordeerd voor doorgeleiding naar de colleges (voor vaststelling als voorgenomen besluit in het kader van de GR vorming).

We zijn er als taskforce van overtuigd dat de voorgestelde organisatie de gewenste eenduidigheid, uniformiteit, robuustheid en toekomstbestendigheid biedt waarmee de continuïteit van de RUD LN is geborgd. Graag danken we alle deelnemers voor hun enorme inzet, betrokkenheid en creativiteit. Door hun bijdragen is een prachtig en uitdagend perspectief gecreëerd voor de GR RUD LN. Dit beslisdocument markeert een nieuw begin in een geslaagde en krachtige samenwerking.

De taskforce GR RUD LN

Inhoud

Woord vooraf....1

1. Profiel en perspectief....3

1.1 Missie en werkgebied....3

1.2 Visie....3

1.3 Inhoudelijke ambitie en organisatieontwikkeling....3

1.4 Evaluatie en herijking....4

2. Takenpakket en kwaliteit....5

2.1 Takenpakket GR RUD LN....6

2.2 Aanvullende taakinbreng....6

2.3 Wabo-breed in 2020....7

3. Juridische structuur en bestuurlijke sturing....7

3.1 De gemeenschappelijke regeling....7

4. Organisatie....9

4.1 Basis sturingscyclus (PDCA)....9

4.2 Het organisatiemodel....11

4.3 Cultuur en leren....11

5. GR RUD LN en de medewerkers....11

5.1 Arbeidsvoorwaarden....11

5.2 Sociaal kader....11

5.3 Formatie en functies GR RUD LN....12

5.4 Inzet uitvoerende formatie....12

5.5 De gastorganisatie....12

5.6 Medezeggenschap....13

6. Financieel kader....13

6.1 Fiscale aspecten....13

6.2 Uurtarieven....14

6.3 Verdeelsleutel....14

6.4 Begroting 2018....15

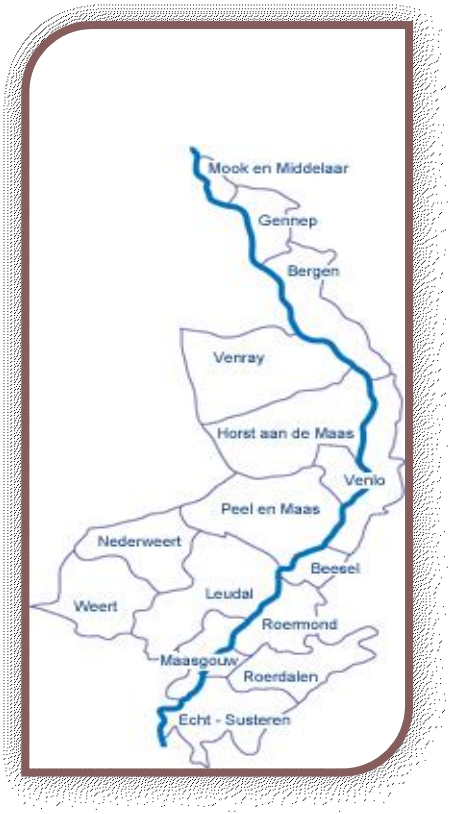
7. Beslispunten....18

Overzicht van Bijlagen....20

1. Profiel en perspectief

1.1 Missie en werkgebied

De GR RUD LN is een gemeenschappelijke regeling van de provincie Limburg en de in de figuur gepresenteerde gemeenten. Deze deelnemers hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid om (1) de kwaliteit van dienstverlening aan burgers, bedrijven en belanghebbenden te verbeteren bij de uitvoering van VTH-taken en (2) de kwaliteit, veiligheid en gezondheid van de leefomgeving te verbeteren.



1.2 Visie

De GR RUD LN is een innovatieve, slagvaardige en efficiënte organisatie, die bijdraagt aan de verbetering van de kwaliteit, gezondheid en veiligheid van de leefomgeving en aan de verbetering van de dienstverlening aan burgers en bedrijven. De dienstverlening wordt o.a. verbeterd door:

1. Een 'level playing field' (gelijke benadering en behandeling onder de GR RUD LN);
2. Minder toezichtlasten door efficiënte en innovatieve toezichtmethoden.

De GR RUD LN is een flexibele organisatie die zich verhoudt tot de ontwikkelingen in de omgeving.

1.3 Inhoudelijke ambitie en organisatieontwikkeling

De deelnemers hebben inhoudelijk een stevige ambitie. Naast het wettelijk basistakenpakket (BTP) is het voornemen om ook de zogenaamde niet-RUD-bedrijven en de specialistische milieutaken in te brengen. De GR RUD LN heeft de ambitie om per 1-1-2020 uit te groeien naar een organisatie die het Wabo-brede takenpakket uitvoert.

De GR RUD LN ontwikkelt door naar een toekomstbestendige organisatie die de gevolgen van de omgevingswet meeneemt in haar ontwikkeling. De deelnemers professionaliseren de sturing en harmoniseren de werkwijzen en de producten/diensten. Daarnaast blijft ruimte voor lokaal maatwerk op zaak-niveau.

De directeur van de GR RUD LN stuurt de implementatie van de doorontwikkeling van de GR RUD LN en vraagt daarbij advies aan de adviesraad. Het DB van de GR RUD LN houdt de regie. Bij majeure veranderingen legt het DB de plannen voor besluitvorming voor aan het AB.

Het landelijk toekomstperspectief voor RUD's is nog niet uitontwikkeld. Enerzijds speelt het belang van 'level playing field', bundeling van expertise, robuuste en efficiënte uitvoering anderzijds hebben de deelnemers (de bevoegde gezagen) de wens om lokaal maatwerk te leveren en daar strak op te kunnen sturen. Beide perspectieven zijn belangrijk geweest bij de ontwikkeling van het model per 1-1-2018.

Het model waarmee de GR RUD LN in 2018 start moet dus voldoen aan een aantal eisen:

1. Efficiënt, bundeling van expertise (voldoen aan de kwaliteitseisen, incl. opleidingen en vlieguren);
2. Level playing field;
3. Het moet mogelijk zijn meer of minder taken in te brengen dan het huidige pakket (tot uiteindelijk Wabo-breed);
4. Het moet mogelijk zijn om vanuit de deelnemers uitvoerende formatie in te brengen (alle risico's en kosten voor de betreffende formatie blijven bij de inbrengende deelnemer);
5. De organisatie moet zich steeds kunnen aanpassen aan de ontwikkelingen in de maatschappij;
6. Het model moet toekomstbestendig zijn (duurzaam en perspectief biedend).

Ten opzichte van het bestaande model blijft een aantal van de huidige kenmerken in takt en ontstaan nieuwe voordelen:

1. Deelnemers behouden dezelfde ruimte bij de inhoudelijke sturing van de werkzaamheden;
2. De deelnemers bepalen zelf het in te brengen takenpakket (wettelijk basistakenpakket is verplicht);
3. Inbreng van uitvoerende formatie is mogelijk (alle risico's en kosten voor de betreffende formatie blijven bij de inbrengende deelnemer);
4. De lijnmanagers van de deelnemers behouden dezelfde taken en verantwoordelijkheden richting de medewerkers;
5. De lijnmanagers krijgen betere support vanuit de GR RUD LN: de tussenlaag van afdelingsmanagers/MT vervalt. De lijnmanagers doen rechtstreeks zaken met de (fulltime) directeur; ondersteund door het coördinatiecentrum (CC). Het CC maakt de planningen en helpt bij de uitwisseling van capaciteit. Het CC zorgt voor een opleidingsplan en de gecoördineerde inkoop en realisatie van de benodigde opleidingen;
6. Deelnemers hebben de mogelijkheid samen te werken of om capaciteiten te bundelen. Ze kunnen er bijvoorbeeld voor kiezen om het contact met de GR RUD LN via één lijnmanager te laten lopen;
7. De adviesraad (directeur van de GR RUD LN, secretarissen gemeenten en directeur provincie) wordt verankerd in de gemeenschappelijke regeling;
8. De fulltime directeur ondersteunt het netwerk van deelnemers en initieert ontwikkeling en verbetering;
9. Met het DB is de bestuurlijke sturing van de (bedrijfsvoering van de) GR RUD LN verstevigd;
10. De totale kosten dalen en de verborgen kosten die nu door meerdere deelnemers worden gedragen, worden meer transparant en eerlijker gedeeld;
11. Er komt een heldere P&C-cyclus;
12. De aanloopperikelen van dit model zijn beperkt.

1.4 Evaluatie en herijking

De deelnemers hebben gezamenlijk alle ruimte afwegingen te maken en zelfs op hoofdpunten van het hier gepresenteerde concept af te wijken. Veranderingen verdienen wel een zorgvuldig proces. De organisatie moet in staat worden gesteld om zich te bewijzen en te

ontwikkelen; grote veranderingen zetten vaak de effectiviteit en efficiency van een organisatie tijdelijk onder druk. Ook het menselijk aspect is belangrijk. Verplaatsing van medewerkers is geen probleem, maar heeft z'n grenzen. Tenslotte zullen ook de deelnemers elkaar steeds recht in de ogen moeten kunnen kijken. Met behulp van duidelijke processen en randvoorwaarden moet worden voorkomen dat verantwoordelijkheden van één deelnemer "ineens" de verantwoordelijkheid van de GR RUD LN worden.

De directeur initieert jaarlijks de evaluatie door middel van het opstellen van een evaluatieplan. De directeur bespreekt het evaluatieplan in de adviesraad en vraagt advies. De directeur bespreekt de resultaten van de evaluatie in de adviesraad en de adviesraad adviseert directeur en DB. Het DB brengt jaarlijks het evaluatieplan, de evaluatie en de adviezen in in het AB (te beginnen met het eerste evaluatieplan eind 2018). Een evaluatie is niet beperkt tot de vraag of het programma is gerealiseerd maar strekt zich uit tot de fundamentele vragen zoals (niet limitatief):

1. Wat zijn de ontwikkelingen in de context van de RUD's?
2. Wat zijn de ontwikkelingen specifiek voor de GR RUD LN?
3. Hoe wordt het sturingsmodel van de GR RUD LN ervaren?
4. Hoe wordt de structuur van de GR RUD LN ervaren?
5. Hoe ervaren de deelnemers de bijdrage van de GR RUD LN?
6. Is het takenpakket van de GR RUD LN goed afgestemd op dat van de deelnemers?
7. Is de uitvoerende capaciteit bij de deelnemers en de formatie van de GR goed afgestemd op de taken?
8. Is er behoefte aan inbreng van uitvoerende formatie (bijvoorbeeld specialisten, toezichthouders en vergunningverleners)?

Deelnemers kunnen uiteraard op ieder moment voorstellen tot verandering inbrengen in het DB en AB.

2. Takenpakket en kwaliteit

Inbreng van taken in de GR RUD LN betekent dat de betreffende werkzaamheden worden opgenomen in de planning van de RUD en dat daarover afspraken worden gemaakt voor wat betreft processen en kwaliteitseisen. De deelnemers bepalen uiteindelijk in het AB wat er in de DVO komt. Voor ingebrachte taken doen deelnemers over en weer een beroep op elkaar om de benodigde kwaliteit en kwantiteit van uren af te stemmen op de taken. Met het inbrengen van taken in de RUD spreken de deelnemers in de RUD met elkaar af onder welke condities en voorwaarden uitwisseling van de uitvoering van taken kan plaatsvinden. In de praktijk bestaan die condities en voorwaarden uit afspraken over opleidingsniveau, werkwijze en capaciteitsinzet en kritieke massa. Afspraken over taakinbreng en uitvoeringskwaliteit horen bij elkaar.

Een belangrijk voordeel van taakinbreng in de GR RUD LN is dat door de afspraken over de uitvoeringskwaliteit, uitwisseling van deskundigheid tussen deelnemers veel eenvoudiger wordt. Je weet wat je krijgt en de uitvoeringskwaliteit is geborgd; niet alleen voor wat betreft opleidingsniveau en (uniforme) werkwijze, maar ook voor wat betreft het voldoen aan de criteria voor kritieke massa. Voor veel taken geldt immers dat een individuele deel-

nemer niet kan voldoen aan de eisen voor kritieke massa maar dat de deelnemers er gezamenlijk wel aan kunnen voldoen.

In de praktijk betekent taakinbreng in de GR RUD LN dat eigen medewerkers van de RUD-deelnemers voor veel taken in hoofdzaak werk uitvoeren voor de eigen organisatie. Elke deelnemer levert dezelfde uitvoeringskwaliteit, die niet alleen ten dienste staat aan de eigen organisatie, maar ook ten dienste staat aan de uitvoering van taken bij andere RUD-deelnemers. Deelnemers gaan zelf over de inzet van de eigen uitvoerende capaciteit.

2.1 Takenpakket GR RUD LN

Op dit moment brengen de deelnemers verschillende takenpakketten in. Sommige deelnemers brengen bijvoorbeeld al Wabo-breed in, de provincie brengt het wettelijk Basistakenpakket (BTP) in. De meeste deelnemers brengen echter het volgende pakket in:

- Wettelijke basistakenpakket voor RUD-inrichtingen;
- Milieutaken voor niet-RUD-inrichtingen;
- Specialistische milieutaken.

Dit pakket noemen we hier het 'takenpakket GR RUD LN'. De verwachting is dat alle deelnemers naast het wettelijk basistakenpakket per 1-1-2018 blijven inbrengen wat ze nu inbrengen. Indien een deelnemer voornemens is hiervan af te wijken, meldt de deelnemer deze intentie voor 1 september 2017 en neemt daarover een besluit voor 1 november 2017.

De inbreng van alle inrichtingen (ook niet-RUD-inrichtingen) heeft als voordeel dat op een uniforme (level playing field) manier toezicht en handhaving wordt gerealiseerd voor alle bedrijven. Daarnaast kan eenvoudiger worden gepland en uitgevoerd (efficiënt en borging kwaliteitseisen). Het inbrengen van de specialistische milieutaken is belangrijk omdat deze taken inhoudelijk verbonden zijn met de basistaken en er bij de uitvoering van deze taken al in RUD-verband wordt samengewerkt. Voor bijna alle milieuspecialismen geldt bovendien dat de meeste gemeenten zelfstandig niet aan de criteria voor de kritieke massa kunnen voldoen, terwijl de gemeenten gezamenlijk voor de meeste milieuspecialismen wel voldoen aan de criteria voor kritieke massa[1].

In bijlage A is een toelichting opgenomen op het takenpakket. Bijlage B omvat de producten- en dienstencatalogus.

2.2 Aanvullende taakinbreng

Inbreng van verschillende takenpakketten per deelnemer is mogelijk maar dat betekent dat de uitvoering minder efficiënt kan worden georganiseerd en dat niet altijd aan criteria voor kritieke massa kan worden voldaan. Maximale uniformiteit in taakinbreng is een belangrijke succesfactor voor de GR RUD LN.

[1] Doordat de medewerkers een duurzaam dienstverband hebben bij de GR RUD LN of bij één van de deelnemers wordt de kritieke massa bepaald op basis van alle kennis en kunde bij alle deelnemers en de GR RUD LN

Deelnemers kunnen bijvoorbeeld gezamenlijk besluiten facultatieve taken binnen de uitvoeringsdienst te laten uitvoeren indien dit een voorwaarde voor subsidieverlening is (vanuit bijvoorbeeld het Rijk of de Provincie).

2.3 Wabo-breed in 2020

Een Wabo-brede taakinbreng door de deelnemers is de ambitie per 1-1-2020. Dat is conform de bestuurlijke intentie die in 2014 is uitgesproken en in 2016 is bevestigd.

Indien meer taken worden ondergebracht bij de GR RUD LN is het van belang om goed te kijken naar de managementcapaciteit bij de GR RUD LN en de deelnemers.

3. Juridische structuur en bestuurlijke sturing

3.1 De gemeenschappelijke regeling

De wijziging van de Wabo (Wabo artikel 5.3, lid 3[2]) verplicht de RUD LN tot het inrichten van een openbaar lichaam (OL) op basis van de Wet gemeenschappelijke regelingen. Het gaat hier om een collegeregeling. De GR RUD LN krijgt rechtspersoonlijkheid en kan deelnemen aan het maatschappelijk verkeer. De GR RUD LN heeft een algemeen bestuur (AB), een dagelijks bestuur (DB), een adviesraad (directeuur GR RUD LN, secretarissen gemeenten en directeur provincie), een directeur en een ambtelijke organisatie. *De colleges[3] kunnen, ieder voor zover zij voor de eigen organisatie bevoegd zijn, een gemeenschappelijke regeling treffen ter behartiging van een of meer bepaalde belangen. De colleges gaan niet over tot het treffen van een regeling dan na verkregen toestemming van de raden[4]. De toestemming kan slechts worden onthouden wegens strijd met het recht of het algemeen belang (Wgr art 1 lid 2)*.

Voor de verdere concretisering van de regeling is rekening gehouden met: het organisatiemodel (volgende hoofdstuk), het takenpakket, vorm en inrichting van gemeenschappelijke

---

[2] Wabo 5.3 art:

1. Gedeputeerde staten en burgemeester en wethouders van de gemeenten die behoren tot een regio als bedoeld in artikel 8 van de Wet veiligheidsregio's of tot een kring van daartoe bij regeling van Onze Minister en van Onze Minister van Veiligheid en Justitie aangewezen gemeenten, stellen voor die regio of kring, onderscheidenlijk voor meerdere regio's, onderscheidenlijk kringen, een omgevingsdienst in in het belang van een doelmatige en doeltreffende uitvoering en handhaving van het bepaalde bij of krachtens de betrokken wetten door gedeputeerde staten en burgemeester en wethouders van de betrokken gemeenten.
2. Het werkgebied van een omgevingsdienst komt overeen met het werkgebied van een of meer regio's als bedoeld in artikel 8 van de Wet veiligheidsregio's of met het grondgebied van een kring van aangewezen gemeenten als bedoeld in het eerste lid.
3. Een omgevingsdienst is ingesteld als openbaar lichaam, als bedoeld in artikel 8, eerste lid, juncto artikel 52, eerste lid, van de Wet gemeenschappelijke regelingen door gedeputeerde staten en burgemeester en wethouders van de betrokken gemeenten, en juncto artikel 74, eerste lid, van die wet, indien waterschappen mede een omgevingsdienst instellen.

[3] Colleges van B&W en GS

[4] Gemeenteraden en Provinciale Staten

regelingen voor RUD's elders in het land en tenslotte bestaande gemeenschappelijke regelingen tussen de deelnemers.

De gemeenschappelijke regeling is opgenomen in bijlage C. De belangrijkste kenmerken van de GR RUD LN zijn:

1. Het gaat om een collegeregeling en OL met rechtspersoonlijkheid;
2. De statutaire vestigingsplaats is Venlo, dit naast de locatie van de gastorganisatie (Roermond). Op deze manier onstaat er spreiding in de regio, wordt recht gedaan aan de grootste stad in Noord- en Midden-Limburg en worden onvoorzienbare toekomstige ontwikkelingen niet geblokkeerd.
3. Deelnemers verlenen de benodigde mandaten, machtigingen en volmachten aan de directeur GR RUD LN (zie bijlage F)
4. Deelnemers en GR RUD LN leggen afspraken vast in een DVO (zie bijlage E);
5. Alle deelnemers wijzen een lid aan in het AB;
6. In het AB geldt 'one man one vote'. De deelnemers zijn echter bereid het gesprek te voeren over een gewogen stemverhouding. Op basis van de eerste evaluatie wordt de stemverhouding in 2019 geagendeerd in het AB;
7. De programmabegroting wordt door het AB vastgesteld;
8. Het DB bestaat uit een voorzitter en twee leden (aan te wijzen door het AB);
9. Er is een adviesraad bestaande uit de secretarissen[5] van de deelnemers en de directeur van de GR RUD LN. De adviesraad adviseert het DB en de directeur gevraagd en ongevraagd;
10. Het DB benoemt, schorst en ontslaat de directeur en de andere medewerkers van de GR RUD LN;
11. Er is een ambtelijke organisatie (CC) onder verantwoordelijkheid van het DB. Het DB draagt deze verantwoordelijkheid over aan de directeur;
12. De GR RUD LN maakt gebruik van een gastorganisatie;
13. Voor uittreden stelt het AB nadere regels (uittreden kan alleen voor taken buiten het wettelijk basistakenpakket);
14. Er is een geschillenregeling die er uiteindelijk in voorziet dat de directeur werkzaamheden kan laten uitvoeren op kosten van de betreffende deelnemer;
15. Deelnemers gaan over de inzet van hun eigen medewerkers en zorgen bij tijdelijke "ontstentenis" voor vervanging; ook als die inzet bij een andere deelnemer is. Daarbij treden ze in overleg met de directeur RUD/CC om te bezien of er elders in het netwerk nog capaciteit beschikbaar is. Die check is belangrijk om als GR RUD LN vlieguren en kwaliteitseisen te kunnen waarborgen. Voor de uitvoering van de werkzaamheden worden de volgende medewerkers ingezet:

    Medewerkers van deelnemers, medewerkers Servicecentrum MER, de aangewezen medewerkers van de GR RUD ZL en medewerkers van andere samenwerkingsverbanden tussen deelnemers[6] (geen prioriteitsvolgorde);

[5] Voor de provincie neemt de directeur hieraan deel

[6] Zoals de dienstverleningsovereenkomsten rond Venray

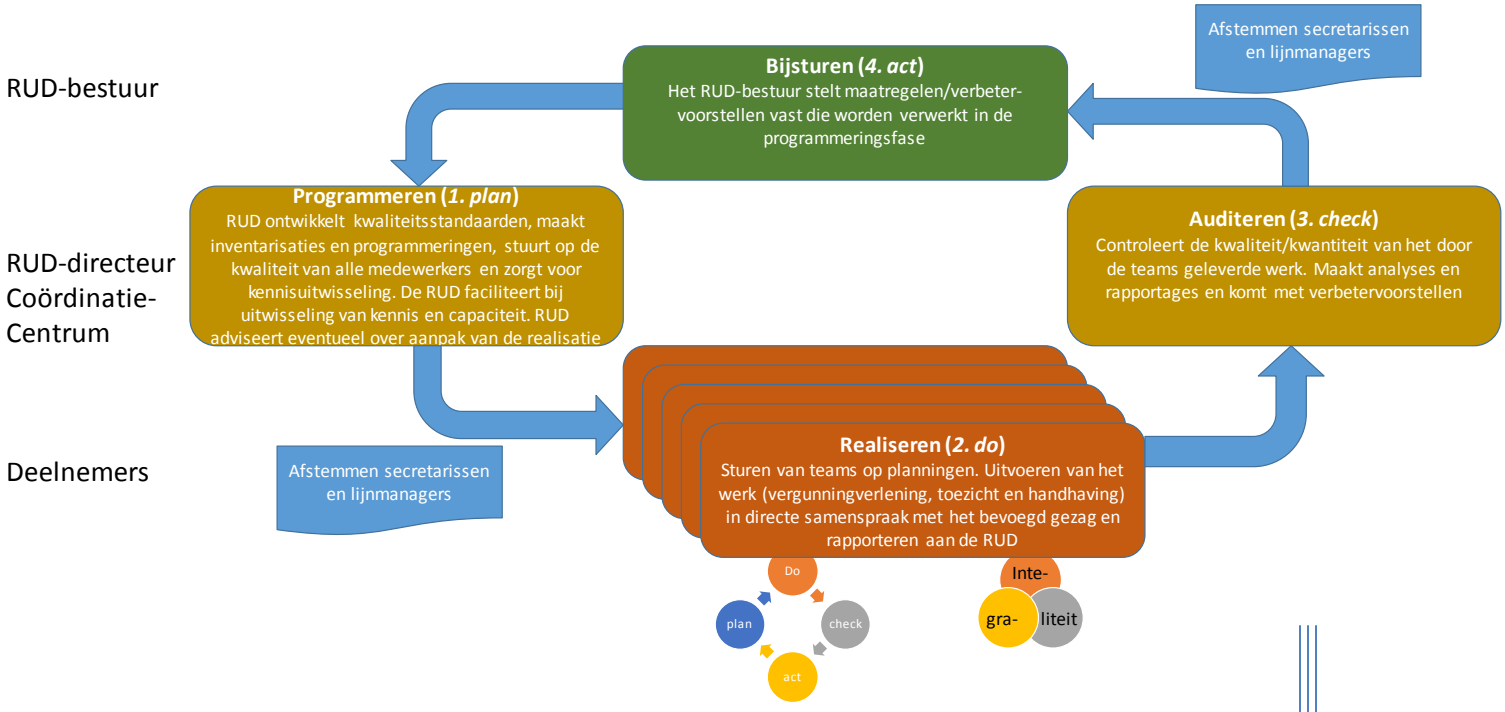
16. Indien er onvoldoende kwaliteit of kwantiteit beschikbaar is, meldt de deelnemer bij de GR RUD LN dat hij het voornemen heeft om extra dienstverlening in te huren, zodat de GR RUD LN kan toetsen of er capaciteit binnen de samenwerking beschikbaar is of komt. Na het sluiten van de overeenkomst tot inhuur door de deelenemer wordt dit onmiddellijk gemeld bij de GR RUD LN;
17. De samenwerking met de provincie en RUD ZL wordt als volgt ingericht:
    a. De provincie draagt zorg voor een programma voor de provinciale taken in het gebied van de GR RUD LN;
    b. De provincie geeft mandaat aan de RUD ZL voor de uitvoering van de provinciale werkzaamheden in het gebied van de GR RUD LN;
    c. De RUD ZL legt verantwoording af aan de provincie;
    d. De RUD ZL factureert aan de provincie;
    e. De RUD ZL levert de benodigde informatie aan de GR RUD LN;
    f. De GR RUD LN geeft signalen door aan de RUD ZL. Indien signalen niet tot tevredenheid worden opgepakt neemt de GR RUD LN contact op met de provincie.

4. Organisatie

Doel was om het beste model te vinden dat voldoet aan de eisen van de deelnemers én dat duurzaam/toekomstbestendig is. Toekomstbestendig wil ook zeggen dat het model voldoende aanpasbaar is op alle mogelijke ontwikkelingen. Een netwerkorganisatie is geen formeel dichtgetimmerde werkstructuur. Naast de formele lijnen zullen productieve informele lijnen ontstaan. Essentie blijft dat deelnemers meedoen vanuit het idee dat dit de beste manier is om goed en snel in te spelen op de steeds veranderende behoeften van bedrijven, instellingen en inwoners met kwalitatief hoogwaardige diensten. De hier gepresenteerde voorstellen passen daarbinnen en bieden alle mogelijkheden om de organisatie verder te ontwikkelen.De essentie van de opbouw en de sturing per 1-1-2018 heeft een *én-én*-karakter door betere sturing vanuit de RUD én betere sturing door de deelnemers in de heldere logica van de PDCA-cyclus.

4.1 Basis sturingscyclus (PDCA)

Het sturingsconcept is ingericht op basis van de PDCA-cyclus.



De taken van het AB liggen vast in de gemeenschappelijke regeling (bijlage C). Het betreft:

1. Bepalen van de strategische koers van de uitvoeringsdienst;
2. Beoordelen en vaststellen van de eisen voor uniforme methode voor probleem-analyse, risicoanalyse, prioriteitstelling en programmering van het wettelijk basis-takenpakket en de gezamenlijk ingebrachte taken;
3. Beoordelen van- en vooraf instemmen met de dienstverleningsovereenkomst tussen deelnemers;
4. Beoordelen en vaststellen van het inhoudelijk jaarverslag, de begroting en de jaar-rekening;
5. Het onderzoeken van de mogelijkheden tot afstemming en stroomlijning van de beleidsuitgangspunten van de deelnemers;
6. Bewaken van afspraken over de bestuurlijke vertegenwoordiging vanuit de regio in overleggen en bijeenkomsten (provinciaal, landelijk);
7. Uitvoering van de geschillenregeling;
8. Vaststellen van het regionaal uitvoeringsprogramma;
9. Het jaarlijks vaststellen van het evaluatieplan, de evaluatie en de adviezen.

Het DB verzorgt de voorbereiding en uitvoering van het beleid van het AB. Het DB stuurt de ambtelijke organisatie. Het AB bepaalt de verdere taken van het DB.

De RUD-directeur en het coördinatiecentrum maken de voorstellen aan deelnemers, de adviesraad en DB/AB over:

1. Centrale programmering, incl. (specialistische) inzet bij de andere gemeentelijke deelnemers;
2. Heldere eisen om te kunnen voldoen aan de kwaliteitscriteria;
3. Sturing op kwaliteit van de medewerkers (opleiding en training en vlieguren);
4. Auditeren van de resultaten van de deelnemers (voortgangsbewaking op de planning en steekproefsgewijze beoordeling van de kwaliteit van proces en inhoud);
5. Rapportages en verbetervoorstellen;
6. Het evaluatieplan, de evaluatie en de adviezen.

De (coördinerend) lijnmanagers (VTH-managers) van de deelnemers verzorgen:

1. Alle feitelijke sturing en planning van de eigen medewerkers;
2. De rapportages;
3. Het starten, sturen en faciliteren van kennisgroepen;
4. Het vormgeven aan samenwerking met ketenpartners.

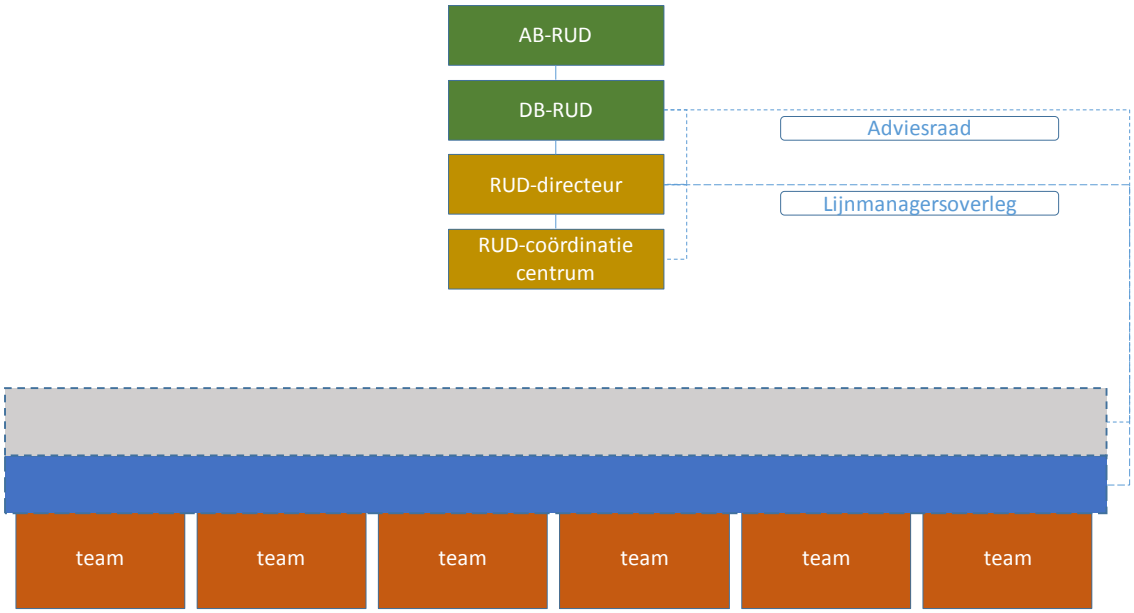
Per deelnemer treedt één lijnmanager op als aanspreekpunt voor de RUD-directeur (en het CC). Indien deelnemers dat prettig vinden kunnen zij ook één lijnmanager als aanspreekpunt namens meerdere deelnemers laten optreden. In het voorgestelde model ontstaat meer duidelijkheid en eenduidigheid voor de medewerker. Nu wordt getrapt gecoördineerd door de afdelingsmanager RUD en de lijnmanager. In het voorgestelde model is dit alleen de lijnmanager.

De lijnmanagers hebben de ruimte om de eigen gemeentelijke/provinciale PDCA-cyclus te volgen en de lokale integraliteit te bewaken (binnen de kaders van de GR RUD LN). Het huidige platform van secretarissen krijgt een andere rol, namelijk die van een in de GR geïnstitutionaliseerde adviesraad voor de directeur en het DB. De adviesraad zal zich buigen

over onder andere de implementatie van de programmering, de uitkomsten van de audit en de jaarlijkse evaluatie. Daarnaast bespreekt de adviesraad strategische thema's zoals (het tempo van) de doorontwikkeling tot een Wabo-brede RUD en (de voortgang) van de noodzakelijke cultuurverandering. Essentieel in dit sturingsmodel is dat snel wordt geschakeld. Lopen zaken niet zoals dat is afgesproken, dan wordt direct geëscaleerd.

4.2 Het organisatiemodel

Het organisatiemodel voor de GR RUD LN ziet er per 1-1-2018 als volgt uit:



4.3 Cultuur en leren

Cultuur en leren zijn belangrijke sturende elementen bij het realiseren van de doelstellingen van de GR RUD LN. Essentie is dat de ontwikkeling op deze thema's bewust geprogrammeerd wordt. Dit betekent dat hiervoor tijd en geld vrij worden gemaakt.

5. GR RUD LN en de medewerkers

5.1 Arbeidsvoorwaarden

De directeur en de medewerkers van het CC komen bezoldigd in dienst van de nieuwe rechtspersoon GR RUD LN. Het arbeidsvoorwaardenpakket van de GR RUD LN (bijlage J) is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

1. CAR-UWO;
2. Aanvullende beleidsnotitie met daarin de noodzakelijke aanvullingen.

5.2 Sociaal kader

Het huidige coördinatiecentrum van de RUD LN is ingericht op basis van de BOK en wordt gefinancierd door alle hierbij aangesloten deelnemers. Per 1-1-2018 ontstaat een nieuwe rechtspersoon (de GR RUD LN) die voor de medewerkers fungeert als "rechtsopvolger" van de situatie onder de BOK. Vanuit deze logica gaan alle medewerkers van het coördinatiecentrum over naar de nieuwe GR RUD LN. Voor het coördinatiecentrum binnen de GR RUD LN is een functieboek (zie bijlage G) en een functie- en formatieoverzicht (zie bijlage H)

gemaakt. Om de overgang van de medewerkers van de huidige situatie naar de GR RUD LN goed te regelen, is een sociaal kader opgesteld (zie bijlage I). Het uitgangspunt daarbij is “mens-volgt-functie”. De functie van directeur is echter een sleutelfunctie (geen “mens-volgt-functie”). Voor deze functie wordt gelijktijdig in- en extern geworven.

De huidige functie van programmacoördinator komt te vervallen in de nieuwe organisatie.

Het Sociaal kader (zie bijlage I) regelt de procedure voor de werving voor de nieuwe/extra functies, de te volgen procedure voor de vervallen functie en de afspraken over bijvoorbeeld het ‘meenemen’ en/of afbouwen van verworven rechten. Tenslotte gaat het sociaal kader in op overgangseffecten, opleiding en training.

5.3 Formatie en functies GR RUD LN

De medewerkers van het coördinatiecentrum van de huidige RUD LN treden in dienst van de GR RUD LN. Binnen de GR RUD LN worden twee functies onderscheiden:

1.	Directeur	1,0 fte	voorlopig indicatief 13
2.	Medewerker coördinatiecentrum	4,65 fte	voorlopig indicatief 10/10a

Deze functies zijn beschreven in het functieboek (bijlage G). Het functie- en formatieoverzicht is opgenomen in bijlage H. De formatieruimte van het coördinatiecentrum (CC) zal in de GR RUD LN per 1-1-2018 met 2,2 fte toenemen als gevolg van:

1. Taken die specifiek bij een GR horen (begroting, rekening etc.);
2. Werkzaamheden van het huidige MT die deels terechtkomen bij het CC;
3. Investering in uniformering, kwaliteit en auditing;
4. Programmering en sturing van opleidingen en trainingen.

In de huidige situatie treden twee gemeentesecretarissen op als directeur en plv. directeur van de RUD. Samen besteden ze ongeveer 0,4 fte. Op dit moment staat er geen vergoeding tegenover de inzet van deze secretarissen. Nu wordt de keuze gemaakt om per 1-1-2018 te werken met een fulltime directeur (van 1,0 fte).

Tenslotte is er voor gekozen om in het functieboek een competentietypering op te nemen voor de rol van lijnmanager bij de deelnemers. Deze rol is geen functie binnen de GR RUD LN maar is wel cruciaal in het functioneren van de netwerkorganisatie. De medewerkers zijn niet in dienst van de GR RUD LN maar vervullen - vanuit hun functie - een sturende rol.

5.4 Inzet uitvoerende formatie

De overgrote meerderheid van de deelnemers heeft aangegeven geen behoefte te hebben om per 1-1-2018 uitvoerende formatie over te hevelen naar de GR. De GR RUD LN die per 1-1-2018 start, bestaat dan ook uit de directeur en de medewerkers van het coördinatiecentrum.

5.5 De gastorganisatie

Van de gastorganisatie van de GR LN worden in hoofdlijnen twee zaken verwacht.

1. De huisvesting van de directeur en de medewerkers van het coördinatiecentrum van de GR RUD LN.

2. Dienstverlening op het gebied van financiën, planning en control, communicatie, facilitaire zaken, archivering, ICT, HRM, juridisch en secretarieel/administratieve ondersteuning. De GR RUD LN neemt de noodzakelijke dienstverlening, zoals beschreven in de dienstverleningsovereenkomst (DVO; zie bijlage K), af van één gastorganisatie (de gemeente Roermond).

De DVO geldt in eerste instantie voor 3 jaar met stilzwijgende verlenging van steeds 2 jaar. De opzegtermijn is 1 jaar. Opzeggen kan alleen schriftelijk door de opdrachtgever of de opdrachtnemer. Rekening houdend met ontwikkelingen, kan deze DVO -met wederzijds goedvinden- worden aangepast.

De gastorganisatie werkt niet als commercieel facilitair bedrijf dat diensten aanbiedt tegen betaling. Bovendien is de gastorganisatie zelf deelnemer/belanghebbende in de GR RUD LN. De relatie tussen gastorganisatie en de GR RUD LN wordt geregeld in de geest van een netwerkorganisatie. De GR RUD LN en de gastorganisatie maken concrete afspraken over inzet en resultaten, maar verliezen zich niet in ingewikkelde prestatie-indicatoren en verrekeningssystematieken. De DVO is een hulpmiddel om de gewenste dienstverlening zo goed mogelijk te specificeren, daar een prijs aan te hangen en over de jaren te bewaken dat er reële afspraken zijn gemaakt. De feitelijke verrekening verloopt met behulp van vaste voorschotnota's; er wordt niet gemillimeterd over ureninzet en kosten ('*win some, lose some'*).

De totale uren-inzet voor de gastorganisatie wordt geraamd 900 uur op jaarbasis. De financiële opzet is meegenomen in de begroting (zie hoofdstuk financiën).

5.6 Medezeggenschap

De bijzondere ondernemingsraad van de RUD LN (BOR) heeft bij alle deelnemers onderzocht hoe zij hun rol in de GR RUD LN willen vervullen. De meeste ondernemingsraden kiezen voor de komende periode voor een voortzetting van een BOR.
De GR RUD LN is een onderneming in ontwikkeling en daarvoor is een BOR een goede vorm van medezeggenschap. De BOR stelt zich op het standpunt: als de invloed van de RUD op het functioneren van de medewerkers en op beleidszaken (in de breedste zin van het woord) groter wordt en er ook uitvoerende medewerkers in dienst van de GR RUD LN komen, is de GR RUD LN een organisatie die mogelijk beter gediend is bij het instellen van een ondernemingsraad GR RUD LN.

De BOR zal het eigen functioneren in relatie tot de GR RUD LN blijven evalueren. Voor nu is een BOR de beste oplossing. De ondernemingsraden van de deelnemers zorgen voor een afvaardiging naar de BOR en geven een voldoende mandaat. BOR en de WOR-bestuurder stellen hiervoor een overeenkomst op.

De directeur GR RUD LN zal optreden als WOR-bestuurder.

6. Financieel kader

6.1 Fiscale aspecten

Vanaf 2018 gaat de RUD LN verder in de vorm van een gemeenschappelijke regeling (GR). Die nieuwe vorm heeft gevolgen voor de BTW en Vennootschapsbelasting (Vpb) voor de GR RUD LN en/of voor de deelnemers aan de GR.

Uitgaande van de volgende uitgangspunten hebben BTW en Vpb geen materiële/financiële betekenis:

1. De GR RUD LN heeft een coördinerende rol;
2. Kosten van de GR RUD LN worden gedekt uit bijdragen van de deelnemers op basis van een vaste verdeelsleutel;
3. Winst en verlies worden op basis van diezelfde sleutel verdeeld naar de deelnemers;
4. Uitwisselen van capaciteit (opdracht en facturatie) tussen deelnemers verloopt via de GR RUD LN. De GR RUD LN voert een btw-administratie;
5. De GR RUD LN hanteert geen opslag op de tarieven.

Over BTW en Vpb is pas definitief zekerheid op het moment dat daarover een afspraak is gemaakt met de belastingdienst.

6.2 Uurtarieven

Vanuit Vpb-perspectief mogen de tarieven nu en in de toekomst maximaal kostendekkend zijn. Ook de huidige tarieven (2016 en 2017) die binnen de RUD gebruikt worden, zijn maximaal kostendekkend en opgesplitst in twee tarieven. Het werken met de twee tarieven had in het verleden niet het beoogde effect en leverde wel extra administratie op. Het voorstel is om te stoppen met de twee tarieven en uitsluitend te werken met het hoge tarief. Dit tarief is opnieuw opgezet en berekend op basis van de handleiding overheids-tarieven.

	LBO	MBO	HBO / WO
KOSTENDEKKEND TARIEF	**56,60**	**64,59**	**75,09**

In de loop van 2017 zullen de tarieven volgens de bovenstaande berekeningswijze nog wel geactualiseerd moeten worden voor het jaar 2018. Naar verwachting zullen de geactualiseerde tarieven niet veel afwijken van de bovenstaande bedragen.

6.3 Verdeelsleutel

De verdeling van de kosten van de RUD zou bij voorkeur gebaseerd moeten zijn op objectieve maatstaven die ook daadwerkelijk invloed hebben op begroting. Verder is het (vanuit Vpb-perspectief) van belang dat de verdeelsleutel niet al te grote verschillen veroorzaakt in de bijdragen van jaar tot jaar. Tenslotte zou de verdeelsleutel eenvoudig en transparant moeten zijn en zouden eventuele herverdeeleffecten bij voorkeur gering moeten blijven. De tot nu toe gehanteerde verdeelsleutel voor de kosten van de RUD is als volgt:

- 12% provincie;
- 88% gemeenten (verder verdeeld op basis van inwoneraantallen per 1-1- van het betreffende jaar).

Om in 2018 te komen tot een verdeelsleutel die recht doet aan de gestelde voorwaarden die bovenstaand zijn benoemd, is een aantal mogelijkheden onderzocht.

De huidige verdeelsleutel voldoet voor het gemeentelijk deel aan het feit dat grotere gemeenten in hun algemene uitkering ook meer rijksmiddelen ontvangen voor RUD-taken dan kleinere gemeenten. Omdat die bedragen niet exact te herleiden zijn is de afgeleide

'vertaling' naar inwoneraantallen een goed alternatief. De huidige verdeling tussen het aandeel van de provincie en de gemeenten is niet gebaseerd op feitelijke cijfers maar is het resultaat van onderhandeling bij aanvang van de RUD LN. Alles overziende wordt geconcludeerd dat er enkele varianten bestaan om te hanteren als verdeelsleutel voor de vaste kosten van de GR RUD LN vanaf 2018. Die varianten zijn:

Variant 1: Provincie 12% / Gemeenten 88%, verder te verdelen op inwoneraantallen
Variant 2: Provincie 1/16de (6,25%) deel / Gemeenten 15/16de deel, verder te verdelen op inwoneraantallen
Variant 3: Elke deelnemer 1/16de (6,25%) deel

Vanwege de grote herverdeeleffecten die zouden optreden bij variant 3 wordt deze als onwenselijk gezien. Bovendien doet een vast aandeel per deelnemer geen recht aan het feit dat grote gemeenten in hun algemene uitkering ook meer rijksmiddelen ontvangen voor RUD-taken dan kleinere gemeenten.

Bij variant 2 zijn de herverdeeleffecten voor de gemeenten relatief gering maar daalt de bijdrage provincie met zo'n 50%. De vraag is in hoeverre de provinciale bijdrage in dat geval recht doet aan de omvang van de deelname (de bijdrage is dan vergelijkbaar met een gemeente met de omvang van Leudal). Vanuit oogpunt van continuïteit (er is feitelijk geen reden waarom bij de overgang naar de GR de financieringsverhouding tussen de gemeenten en de provincie zou moeten veranderen) zou gekozen kunnen worden voor het toepassen van de verdeelsleutel horende bij variant 1 (voortzetting van de huidige verdeelsleutel). Echter binnen de begroting bestaan diverse posten die feitelijk niet van toepassing zijn voor de provincie (bijvoorbeeld opleidingen) en de provincie is in het gebied van de RUD LN maar verantwoordelijk voor een zeer beperkt aantal inrichtingen en brengt alleen de wettelijke basistaken in. Bovendien is het zo dat het werk wordt uitgevoerd door medewerkers die bij de RUD Zuid-Limburg worden ondergebracht. Vanuit deze redenering onstaat variant 1a.

Variant 1a: Provincie een vast bedrag[7] (met jaarlijkse indexatie) / Verder te verdelen over de gemeenten op inwoneraantallen

De verdeelsleutel wordt bij de eerste evaluatie geagendeerd in het AB van de GR RUD LN.

6.4 Begroting 2018

Formele eisen

De begroting van de GR RUD LN 2018 gaat er anders uitzien dan in de voorgaande jaren. De formele status van de GR betekent ook dat de begroting aan een aantal regels (o.a. Besluit begroting en verantwoording - BBV) moet voldoen en goedgekeurd moet worden door de provincie. Ook gelden de bepalingen uit de Wgr met betrekking tot deadlines en mogelijk-heden van deelnemers om zienswijzen in te dienen. Dit betekent dat de formele begroting

[7] Per 1-1-2018 gebaseerd op 12% van de toe te rekenen kosten uit de begroting 2018 zijnde 902.000 euro verminderd met de posten opleiding /software en onderhoud/onderhoud apparatuur. Dit levert voor 2018 een vast bedrag op van 89.640 euro.

2018 een stuk uitgebreider zal zijn dan alleen het financiële gedeelte. In overleg met de provincie zal worden bepaald welke termijn van toepassing is voor de eerste begroting van de GR afhankelijk van de oprichtingsdatum.

Zichtbaar maken en toerekenen van verborgen kosten

De kracht en de charme van het huidige netwerk is dat deelnemers echt hebben geïnvesteerd in de ontwikkeling van de RUD LN. De gemeente Venray heeft “om niet” een voorzitter en een directeur geleverd. Roermond en Echt-Susteren leverden respectievelijk de plv. voorzitter en de plv. directeur. De MER-gemeenten, de provincie, Venray en Peel en Maas leverden afdelingsmanagers. Verder trokken deelnemers werk- en projectgroepen.
De gedachte was dat de deelnemers in meer verbanden samenwerken en dat iedere deelnemer wel ergens een trekkende rol vervult. De gedachte was bovendien dat op die manier een “rem” stond op het creëren van allerlei extra management. Nu echter een GR wordt ingericht is het beter om de kosten meer transparant te maken en eerlijk te delen. Dat betekent dat de eerdere onzichtbare kosten zoveel mogelijk onderdeel worden van de begroting van de GR.
Om slim te kunnen besparen worden de budgetten en de planning van de opleidingen voor alle uitvoerende medewerkers gecentraliseerd bij de GR RUD LN. De besparing zit in het feit dat scherper kan worden ingekocht, “in company” kan worden gewerkt en kan worden voorkomen dat er teveel medewerkers dezelfde (dure) opleiding volgen. Het belangrijkste argument is overigens dat dit de enige manier is waarop de GR RUD LN goed kan sturen op het realiseren van de kwaliteitseisen. Tenslotte worden sommige dingen nog “los” afgerekend met de deelnemers. Ook dat zijn zaken die, uit het oogpunt van transparantie in de begroting van de GR horen. De “oude” begroting 2018 moet als volgt worden gelezen/geïnterpreteerd naast de nieuwe begroting:

nr	Kostenpost (zie ook concept begroting)	Oud 2018	Nieuw 2018
1	Personeelskosten	310.600	520.000
	Inhuur (vervalt in overleg met VRLN)	15.000	
2	Opleidingskosten alle deelnemers		80.000
3	Kosten dienstverlening gastorganisatie	71.500	87.500
4	Onvoorzien	29.500	50.000
5	Overige kosten	91.400	
5a	• Software/onderhoud meetapparatuur		75.000
5b	• Overige incl. accountant, verzekeringen, BOR		89.500
	Subtotaal:	**518.000**	**902.000**
	Verborgen kosten:		
I	• MT/afdelingsmanagers	150.000	
II	• Directeur	27.000	
III	• Plv. directeur	27.000	
IV	• Software/meetapparatuur	75.000	
V	• Opleidingscoördinatie deelnemers	50.000	
VI	• Opleidingskosten alle deelnemers	140.000	
	Subtotaal:	**469.000**	**0**
	Kosten uitvoeringseenheid	507.917	507.917
	Bijdragen deelnemers uitvoeringseenheid	-507.917	-507.917
	Piket, wachtdienst en bereikbaarheid	42.000	42.000
	Bijdragen piket, wachtdienst en bereikbaarheid	-42.000	-42.000
	Subtotaal	**0**	**0**
	Totaal	**987.000**	**902.000**

Risico's en weerstandsvermogen

Uit de risico-inventarisatie (zie bijlage L) blijkt dat de risico's voor GR RUD LN vooralsnog beperkt zijn en het vormen van een eigen risicoreserve nu niet noodzakelijk is. Wel is het opnemen van een post voor onvoorziene uitgaven in de begroting voorzien om financiële tegenvallers te dekken van enkele belangrijke risico's. Mocht de post onvoorzien in een jaar niet nodig zijn dan valt deze vrij in het exploitatiesaldo. Mocht dat saldo positief zijn dan wordt dit bedrag terugbetaald aan de deelnemers.

Concept-begroting 2018 GR RUD LN

De kosten van de GR zijn inzichtelijk. Er zijn personeelskosten van de eigen medewerkers die worden bepaald aan de hand van het formatieplan en de bijbehorende salarisschalen. De opleidingskosten voor eigen medewerkers en medewerkers van de deelnemers vormen een onderdeel van de begroting. Verder vormen de kosten voor de gastorganisatie een deel van de jaarlijkse uitgaven. Daarnaast zullen er kosten zijn (zoals accountantskosten, verzekeringen e.d.) die in de huidige situatie niet voorkomen maar direct samenhangen met de formele status van de GR RUD LN.

CONCEPT BEGROTING GR RUD LIMBURG NOORD 2018 (Kosten)		
Personeelskosten		
Personeelskosten GR	*Volgens nieuwe formatieplan GR RUD: 5,65 fte*	520.000
Opleidingskosten	*Betreft medewerkers van de deelnemers en GR*	80.000
Detachering / inhuur	*Vervallen door afspraak VRLN*	
		600.000
Kosten dienstverlening gastorganisatie		
Kosten gastheerorganisatie	*Cf DVO bijdrage voor o.a. huisvesting en PIOFACH*	**87.500**
Overige kosten		
Accountantskosten	*Raming, betreft o.a. kosten voor controle jaarstukken GR RUD*	5.000
Verzekeringen	*Raming, betreft o.a. aansprakelijkheidsverzekering*	2.000
Software en onderhoud	*Raming, betreft o.a. digitaal toezicht / vergunningenpakket*	65.000
Onderhoud apparatuur	*Raming, betreft o.a. kallibratie meetapparatuur*	10.000
Communicatie	*Cf huidige begroting, o.a. website RUD LN*	10.000
Representatie	*Cf huidige begroting*	10.000
Contributies en abonnementen	*Cf huidige kosten, o.a. omgevingsdienst Nl.*	12.500
Advieskosten	*Cf huidige begroting, betreft (externe) adviezen t.b.v. GR RUD LN*	40.000
Kosten BOR	*Conform huidige kosten*	10.000
		164.500
Overig		
Uitvoeringseenheid (kosten 507.917 en bijdragen deelnemers -507.917)		0
Piket, wachtdienst en bereikbaarheid (kosten 42.000 en bijdragen deelnemers -42.000)		0
Onvoorziene kosten	*Ter afdekking van risico's en onvoorziene zaken*	**50.000**
TOTAAL KOSTEN 2018		**902.000**

7. Beslispunten

Algemeen

1. Vaststellen van het beslisdocument als voorgenomen besluit in de vorming van de GR RUD LN.
2. Vaststellen van de planning (bijlage M).

Het principe

1. De kwaliteit van de dienstverlening aan burgers, bedrijven en belanghebbenden staat voorop. De GR RUD LN is een flexibele organisatie die zich verhoudt tot de ontwikkelingen in de omgeving.
2. De GR RUD LN start als een netwerkorganisatie.
3. In de toekomst zijn meerdere ontwikkelrichtingen mogelijk.
4. De GR RUD LN wordt jaarlijks breed geëvalueerd.

Takenpakket en kwaliteit

1. De deelnemers brengen het wettelijk basistakenpakket in in de GR RUD LN (verplicht).
2. Deelnemers continueren de huidige (2017) inbreng van het takenpakket in de GR RUD LN of geven voor 1 september 2017 aan welk pakket ze voornemens zijn in te brengen (definitief besluit van de deelnemer voor 1 november 2017).
3. De ambitie is Wabo-brede inbreng per 1-1-2020
4. De GR RUD LN maakt de planningen en regelt de uitwisseling van capaciteit. De GR RUD LN organiseert de opleidingen voor de uitvoerende medewerkers.

Juridische structuur

1. Vaststellen GR RUD LN en ter instemming voorleggen aan de raad/de staten (bijlagen C en D).
2. De gemeente Venlo wordt per 1-1-2018 de statutaire vestigingsplaats van de GR RUD LN.
3. Alle deelnemers wijzen een lid aan in het AB. In het AB geldt “one man one vote”. Deze stemverhouding wordt op basis van de eerste evaluatie in 2019 geagendeerd in het AB.
4. Het DB bestaat uit een voorzitter en twee leden.
5. De GR RUD LN heeft een adviesraad (secretarissen gemeenten en directeur provincie).

Organisatie

1. De GR RUD LN start 1-1-2018 met het organisatiemodel, de sturingscyclus en beschreven sturingsprincipes zoals uitgewerkt in het beslisdocument inclusief bijlagen.
2. De GR RUD LN krijgt een fulltime directeur.
3. Per 1-1-2018 wordt geen uitvoerende formatie ingebracht in de GR RUD LN.
4. Inbreng van uitvoerende formatie in de GR RUD LN is mogelijk (alle risico’s en kosten voor de betreffende formatie blijven bij de inbrengende deelnemer).

GR RUD LN en medewerkers

1. Vaststellen van het bijgevoegde sociaal kader (bijlage I).

2. De formatie-omvang van de GR RUD LN bedraagt per 1-1-2018 5,65 fte (bijlage H).
3. De GR RUD LN krijgt een fulltime directeur (1,0 fte) op (indicatief) niveau 13 (bijlage G)
4. De functie van directeur is een sleutelfunctie, hiervoor wordt gelijktijdig in- en extern geworven.
5. Op de medewerkers van de GR RUD LN (1,0 fte directeur indicatief niveau 13 en 4,65 fte indicatief niveau 10/10a) van toepassing te verklaren:
   a) De arbeidsvoorwaardenregeling zoals opgenomen in bijlage J;
   b) Het functieboek en het formatieoverzicht zoals toegevoegd in bijlagen G en H.
6. De medezeggenschap wordt geborgd via een Bijzondere ondernemingsraad (BOR).

Gastorganisatie

1. Als gastorganisatie voor de GR RUD LN per 1-1-2018 de gemeente Roermond aan te wijzen en de dienstverlening te laten verlopen zoals opgenomen in de dienstverlenings-overeenkomst (bijlage K).

Financiën

1. Deelnemers bevoorschotten de werkzaamheden van de GR RUD LN.
2. Werkzaamheden voor een deelnemer (uitsluitend werkzaamheden door een derde of door een andere deelnemer) worden aan de GR RUD LN gefactureerd. De GR RUD LN factureert vervolgens aan de betreffende deelnemer.
3. De kosten van de GR RUD LN worden via een vaste verdeelsleutel in rekening gebracht bij de deelnemers (variant 1a). De verdeelsleutel is gebaseerd op een vast bedrag voor de provincie en vervolgens een verdeling over de gemeenten op basis van inwonertal. De verdeelsleutel wordt bij de eerste evaluatie geagendeeerd in het AB.
4. Saldi worden via diezelfde verdeelsleutel verrekend met de deelnemers.
5. Er wordt gewerkt met de drie voorgestelde uurtarieven (LBO, MBO en HBO).
6. Vaststellen van de opzet en onderbouwing van de conceptbegroting 2018.

Samenwerking provincie[8]

1. De samenwerking met de provincie en RUD ZL wordt als volgt ingericht:
   a. De provincie draagt zorg voor een programma voor de provinciale taken in het gebied van de GR RUD LN;
   b. De provincie geeft mandaat aan de RUD ZL voor de uitvoering van de provinciale werkzaamheden in het gebied van de GR RUD LN. De RUD ZL legt verantwoor-ding af aan de provincie. De RUD ZL factureert aan de provincie.
   c. De RUD ZL levert de benodigde informatie aan de GR RUD LN. De GR RUD LN geeft signalen door aan de RUD ZL. Indien signalen niet tot tevredenheid worden opgepakt neemt de GR RUD LN contact op met de provincie.

[8] Btw-technisch lijkt de RUD LN ook in deze variant de btw volledig terug te kunnen vragen, echter blijft afstemming met de Belastingdienst vereist.

Overzicht van Bijlagen

A. Toelichting takenpakket GR RUD LN

B. Producten- en dienstencatalogus GR RUD LN

C. Gemeenschappelijke regeling RUD LN

D. Raads- en statenvoorstel en -besluit GR RUD LN

E. Dienstverleningsovereenkomsten GR RUD LN (E1 en E2)

F. Besluit mandaat, volmacht en machtiging GR RUD LN

G. Functieboek GR RUD LN

H. Functie- en formatieoverzicht GR RUD LN

I. Sociaal kader GR RUD LN

J. Arbeidsvoorwaardenregeling GR RUD LN

K. Dienstverleningsovereenkomst GR RUD LN met gastorganisatie

L. Notities Financiën en fiscale aspecten (L1 en L2)

M. Planning inrichtingsplan GR RUD LN