Samen werken aan een schone en veilige leefomgeving nu en in de toekomst

2e BESTUURSRAPPORTAGE 2017

JANUARI T/M AUGUSTUS 2017

Versie vastgesteld door het DB
15 november 2017

Omgevingsdienst Brabant Noord

INHOUDSOPGAVE

1. ALGEMEEN 5
1.1 Aanbieding 5
1.2 Leeswijzer 5
2. VOORTGANG UITVOERING WERKPROGRAMMA'S EN COLLECTIEVE TAKEN 7
2.1 Algemeen 7
2.2 Uitvoering basistaken en verzoektaken 7
2.3 Uitvoering Collectieve Taken 8
2.4 Uitvoering overige taken 9
2.5 Totaal overzicht voortgang werkzaamheden 9
2.6 Declarabiliteit 10
3. BELEIDSMATIGE ONTWIKKELINGEN 11
3.1 Voorbereiding implementatie Omgevingswet: stand van zaken 1 oktober 2017 . 11
3.2 Wet natuurbescherming 11
3.3 Wet vergunningverlening, toezicht en handhaving 12
3.4 Samen Sterk in Brabant 12
3.5 Actualiseren inrichtingenbestand 12
3.6 BPO-project risicorelevante bedrijven 12
3.7 Actieplan ondermijning 13
3.8 Risicogericht en informatiegestuurd werken 13
3.9 Bestuurlijk rondje 13
4. BEDRIJFSVOERING / ORGANISATIE 15
4.1 Formatie (vast versus flexibele schil) 15
4.2 Verzuim 15
4.3 Ontwikkeling medewerkers 17
4.4 Ondersteunende systemen 17
4.5 Informatiebeleidsplan 18
4.6 Verdergaande digitalisering van informatie 18
4.7 Administratieve organisatie en Interne Controle 18
4.8 Financiering en verantwoording 19
4.9 Programma van Eisen huisvesting 19
4.10 Herziening Gemeenschappelijke Regeling 19
5. FINANCIËN 21
5.1 Overzicht financiën 21
5.2 Toelichting budgetten 2017 22

1. ALGEMEEN

1.1 Aanbieding

Hierbij bieden wij u de 2e Bestuursrapportage 2017 (hierna Berap) van de ODBN aan. Deze Berap heeft betrekking op de eerste acht maanden van het begrotingsjaar 2017. Deze Berap heeft als doel om uw Algemeen Bestuur te informeren over de voortgang van de voorgenomen beleidsontwikkelingen, de ontwikkelingen op het gebied van de bedrijfsvoering en over eventuele afwijkingen van de werkelijke baten en lasten ten opzichte van de ramingen zoals deze zijn opgenomen in de begroting 2017 na de 2e wijziging 2017 zoals vastgesteld in het AB van 12 juli 2017. Door deze rapportage wordt uw Algemeen Bestuur tussentijds op de hoogte gesteld van afwijkingen en ontwikkelingen.

In deze Berap wordt op de uitvoeringskosten versus de daarmee te genereren opbrengst per saldo een netto negatief resultaat geprognosticeerd van circa € 960.000. Dit bedrag is als volgt te specificeren:

Bruto geprognosticeerd exploitatietekort		1.196.000
• Onttrekking uit bestemmingsreserve wachtgeldverpl.	208.000	
• Te dekken ten laste van de post onvoorzien	28.000	
Sub totaal		236.000
Netto exploitatietekort		960.000

Dit negatieve resultaat wordt op hoofdlijnen veroorzaakt door een drietal factoren, namelijk:

- nadeel van € 700.000 als gevolg van een lager gemiddeld doorberekend uurtarief dan geraamd bij de begroting;
- een voordeel van per saldo € 300.000 als gevolg van meer gerealiseerde declarabele uren dan geraamd;
- een nadeel van € 560.000 als gevolg van extra noodzakelijke inhuur van personeel in verband met een hoger verzuim en een lagere personele bezetting dan geraamd.

Gelet op het moment en de hiermee gepaard gaande zienswijze procedure, wordt nu geen begrotingswijziging voorgesteld die effect heeft op de bijdrage van de deelnemers. Het uiteindelijke resultaat over 2017 zal bij het vaststellen van de Jaarrekening 2017, met een voorstel voor dekking, worden voorgelegd aan het Algemeen Bestuur van de ODBN. Alle inspanningen zijn er op gericht het uiteindelijke negatieve resultaat te beperken.

De voorgestelde bijstelling van per saldo € 28.000, zoals deze wel via de begrotingswijziging ter besluitvorming wordt voorgelegd, heeft geen gevolgen voor de deelnemersbijdrage. Met deze bijstelling worden de beoogde budgetten bijgesteld ten laste van de post onvoorzien en daarmee op het gewenste niveau gebracht.

1.2 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt nader ingezoomd op de voortgang van het uitvoeringsprogramma in relatie tot de declarabiliteit van onze medewerkers in het primaire proces.
De voortgang van de voorgenomen beleidsontwikkelingen zijn in hoofdstuk 3 in beeld gebracht waarna in hoofdstuk 4 vervolgens nader wordt ingegaan op de stand van zaken en de ontwikkelingen op het gebied van de bedrijfsvoering en de organisatie in zijn algemeenheid.
In hoofdstuk 5 wordt de financiële stand van zaken en de bijstellingen voor 2017 toegelicht.

2. VOORTGANG UITVOERING WERKPROGRAMMA'S EN COLLECTIEVE TAKEN

2.1 Algemeen

Zoals aangegeven in de inleiding is deze 2e Berap gebaseerd op de periode januari t/m augustus 2017. Deze periode is genomen, zodat de 2e Berap uiterlijk in november in het Dagelijks Bestuur kan worden behandeld en in december in het Algemeen Bestuur. Over de voortgang van de werkprogramma's per deelnemer wordt op verschillende momenten separaat aan iedere deelnemer gerapporteerd. De inhoud van de rapportage per deelnemer kan daarmee afwijken van de algemene lijn zoals in deze Berap wordt geschetst.

De 2e verantwoording door middel van de voortgangsrapportages 2017 over de werkprogramma's gemeenten vind plaats in september/oktober en gaat ook over de periode januari t/m augustus 2017. De 2e termijn rapportage voor de Provincie gaat echter over de periode januari t/m september en wijkt dus af van de Berap periode.

2.2 Uitvoering basistaken en verzoektaken

De ODBN voert de door de deelnemers opgedragen basistaken en verzoektaken uit. Hiertoe worden er jaarlijks werkprogramma's opgesteld (voor de provincie de opdracht). De door de bevoegde gezagen over te dragen basistaken zijn vastgelegd in een door VNG, IPO en Rijk overeengekomen Package Deal. In 2016 is dit in een AMvB basistaken geregeld.
In opdracht van bevoegde gezagen voert de ODBN voor de deelnemers uit:

- Vergunningverlening milieu (agrarisch, procesindustrie en afval);
- Toezicht en handhaving milieu (agrarisch, procesindustrie en afval);
- Toezicht bodemsaneringen en stortplaatsen;
- Milieutoezicht tijdens asbestsaneringen.

Verzoektaken zijn taken die niet zijn genoemd in het basistakenpakket. Dit betreft veelal:

- Alle inrichtinggebonden wettelijke milieutaken (niet zijnde basistaken);
- VTH-taken Groen/Wnb;
- Alle niet eerder genoemde taken op het terrein van de fysieke leefomgeving, zoals adviezen, milieuonderzoeken, uitvoering consignatiedienst, etc.

<u>Financiële ontwikkeling basis- en verzoektaken</u>
Onderstaande tabel geeft een overzicht van de ontwikkeling van de omzet van de ODBN versus de begrote omzet. Het geeft inzicht in zowel de basis- en verzoektaken, en aanvullende verzoektaken die door de ODBN worden uitgevoerd. Hierbij is o.a. rekening gehouden met de nog te factureren inzet van intake en afhandeling.

X € 1.000	Begroting actueel		realisatie t/m augustus		prognose op jaarbasis		Verschil	
	uren	**bedrag**	**uren**	**bedrag**	**uren**	**Bedrag**	**uren**	**bedrag**
Basis- en verzoektaken	193.600	15.876	116.360	9.453	174.400	14.165	- 19.200	- 1.711
Aanvullende verzoektaken	0	0	7.015	606	10.800	933	10.800	933
Nog te factureren uren[1]			15.000	795	22.500	1.193	22.500	1.193
Totaal	**193.600**	**15.876**	**138.375**	**10.854**	**207.700**	**16.291**	**14.100**	**415**

[1] Zoals in de 1e Berap is aangegeven zijn de uren i.v.m. de voorbereiding (intake) en afhandeling van de projecten/zaken tijdelijk niet volledig doorbelast aan onze deelnemers. Deze keus is gemaakt in het kader van de efficiency (ter voorkoming van ongewenste administratieve lasten). De facturering vindt in november met terugwerkende kracht plaats. Voor intake betekent dit gemiddeld 1 uur per zaak, voor afhandeling ¾ uur per zaak. Het gemiddelde uurtarief is circa € 53.

Voortgangsrapportages
De voortgang van de programmadelen basistaken en verzoektaken wordt gerapporteerd in de voortgangsrapportages en voortgangsgesprekken met de individuele deelnemers. Per deelnemer wordt zo aandacht gegeven aan onder- en overschrijdingen.

2.3 Uitvoering Collectieve Taken

Naast basistaken en verzoektaken voert de ODBN ook werkzaamheden uit voor het collectief van 16 gemeenten en de provincie. Dit zijn de Collectieve Taken.

De collectieve taken richten zich op 3 pijlers:

- Het bevorderen van de doelmatigheid van de VTH-taakuitvoering;
- Het bevorderen en borgen van de kwaliteit van de VTH-taakuitvoering;
- Het verbeteren van de ketenaanpak en de aanpak van milieucriminaliteit.

Het Algemeen Bestuur heeft op 2 november 2016 het uitvoeringsprogramma Collectieve Taken 2017 vastgesteld. Dit uitvoeringsprogramma beschrijft op hoofdlijnen welke activiteiten de ODBN samen met de partners in 2017 gaat uitvoeren.

In verband met een overvolle ontwikkel- en uitvoeringsagenda zijn werkzaamheden ten aanzien van het regionale vergunningenbeleid en de regionale output- en outcomecriteria (tijdelijk) stilgelegd. Dit betekent dat de beoogde resultaten rondom deze 2 onderdelen niet worden behaald. In overleg met het Regionaal Strategisch Platform (RSP)[1] is afgesproken dit in 2018 weer te gaan oppakken.

Voor alle overige onderdelen ligt de programmarealisatie op schema. Dit betekent onder andere dat:

- er samen met de regionale brandweer, een aanpak wordt ontwikkeld voor risicorelevante bedrijven;
- er een methode is ontwikkeld om informatiegedreven en risicogericht uitvoering te kunnen geven aan het branchetoezicht;
- er een barrièremodel is ontwikkeld om het naleefgedrag bij asbestsaneringen te verbeteren;
- de samenwerking rondom ondermijning is verbeterd en dat inspecteurs een training hebben gehad om ondermijning te kunnen herkennen;
- er een praktische afspraak ligt om binnen de ODBN omgevingsbewust te werken.

Financiële ontwikkeling Collectieve taken

X € 1.000	Begroting actueel		realisatie t/m augustus		prognose op jaarbasis		Verschil	
	uren	bedrag	uren	bedrag	uren	Bedrag	uren	bedrag
Collectieve taken	7.200	618	4.600	412	7.200	618	0	0
Totaal	**7.200**	**618**	**4.600**	**412**	**7.200**	**618**	**0**	**0**

Zoals hiervoor aangegeven ligt de programmarealisatie voor de collectieve taken op schema. Concreet betekent dit dat de geprognosticeerde opbrengst van € 618.000 eveneens zal worden gerealiseerd. Deze bijdrage wordt op basis van een bedrag per inwoner aan de deelnemers in rekening gebracht.

[1] RSP, voorheen het OGP OpdrachtGeversPlatform.

2.4 Uitvoering overige taken

Onder de overige taken worden met name verstaan de werkzaamheden met betrekking tot:

- BCA taken. Een nadere onderbouwing c.q. rapportage blijft -conform eerdere afspraken- in deze bestuursrapportage achterwege en zal aan de BCA deelnemers afzonderlijk gebeuren;
- de SSiB werkzaamheden;
- de overige voormalige RMB taken, zoals geluidsanering en het besluit Woninggebonden Subsidies

Financiële ontwikkeling overige taken

X € 1.000	Begroting actueel		realisatie t/m augustus		prognose op jaarbasis		Verschil	
	uren	bedrag	uren	bedrag	uren	Bedrag	uren	bedrag
BCA taken	4.800	379	3.900	308	5.400	424	600	45
SSiB werkzaamheden	400	34	275	25	400	34	0	0
Voormalige RMB taken	1.000	80	670	55	1.000	80	0	0
Totaal	**6.200**	**493**	**4.825**	**388**	**6.800**	**538**	**600**	**45**

Naar verwachting worden voor de overige taken meer uren besteed dan oorspronkelijk geraamd. Naast een toename voor de BCA werkzaamheden zijn voor de uitvoering van voormalige RMB taken uren besteed aan diverse taken, zoals subsidieprojecten en coördinatietaken voor de Vereniging van Contractanten.

2.5 Totaal overzicht voortgang werkzaamheden

Het totaal aan gerealiseerde werkzaamheden zoals in dit hoofdstuk weergegeven tot en met augustus en de prognose hiervan op jaarbasis geeft onderstaand beeld:

X € 1.000	Begroting actueel		realisatie t/m augustus		prognose op jaarbasis		Verschil	
	uren	bedrag	uren	bedrag	uren	Bedrag	uren	bedrag
Basis en verzoektaken	193.600	15.876	138.375	10.854	207.700	16.291	14.100	415
Collectieve taken	7.200	618	4.600	412	7.200	618	0	0
Overige taken	6.200	493	4.825	388	6.800	538	600	45
Totaal	**207.000**	**16.987**	**147.800**	**11.654**	**221.700**	**17.447**	**14.700**	**460**
Gemiddeld uurtarief	**€ 82,05 per uur**		**€ 78,85 per uur**		**€ 78,70 per uur**			

Op grond van de prognose op jaarbasis blijkt dat er in 2017 totaal 14.700 meer declarabele uren worden gerealiseerd dan begroot. Uitgaande van het gemiddeld uurtarief, waarmee bij de begroting rekening is gehouden, zou dit een hogere bijdrage moeten opleveren van ongeveer €1.160.000. In werkelijkheid bedraagt deze afgerond slechts € 460.000. De lagere bijdrage van €700.000 wordt nagenoeg volledig veroorzaakt doordat het werkelijk gemiddelde uurtarief €3,35 per declarabel uur lager uitkomt. Bij de herziening van de begroting 2017 is op basis van de ervaringcijfers 2016 van de veronderstelling uitgegaan dat het gemiddelde van de medewerkerstarieven een hogere opbrengst zou genereren dan oorspronkelijk geraamd. In plaats van een algeheel gemiddeld tarief van € 79,00 per declarabel uur te hanteren is bij de herziening van de begroting 2017 gerekend met een tarief van € 85,00 per uur voor de collectieve taken en de provinciale opdracht en voor de overige taken met een tarief van €79,00 per uur. De praktijk leert nu dat deze inschatting te positief is geweest en dat uitgegaan had moeten worden van respectievelijk € 82,50 en 75,50 per uur.

2.6 Declarabiliteit

In de begroting 2017 is rekening gehouden met een organieke formatie voor het primaire proces van 153 fte. De te calculeren declarabel uren van 206.500 uren (153 fte x 1.350 uren) zijn gecorrigeerd met -/-7.500 uren (i.v.m. hoger verwacht ziekteverzuim en de inzet voor interne projecten) Totaal zijn op begrotingsbasis 199.000 declarabele uren geraamd. De werkelijke personele bezetting bedraagt tot op heden afgerond 120 fte voor het primaire proces. Uitgaande van de gecalculeerde norm van 1.350 declarabele uren per fte dienen zij over 2017 in totaal 162.000 uren declarabele uren te realiseren (over 8 maanden 108.000 uren). De onderbezetting als gevolg van het verschil tussen de geraamde formatie en de feitelijke bezetting bedraagt 37.000 declarabele uren en is opgevangen door de extra inzet van externe inhuur.

In werkelijkheid zijn over deze periode van 8 maanden door de eigen medewerkers ongeveer 104.200 uren gemaakt. Concreet is over 8 maanden dus een verlies aan declarabele uren ontstaan van 3.800 uren bij de eigen medewerkers ten opzichte van de gecalculeerde uren in de begroting. Uit een nadere analyse blijkt dat dit verlies wordt veroorzaakt door een hoger (ziekte)verzuim dan genormeerd bij de begroting. Bij een gelijkblijvend patroon voor de rest van het jaar zal dit uiteindelijk leiden tot een lagere declarabiliteit van 5.700 uren op jaarbasis.

Zoals aangegeven in de tabel bij 2.5 zullen op jaarbasis desondanks 14.700 declarabele uren meer worden gerealiseerd dan geraamd. Deze meerdere declarabele uren, de lagere personele bezetting en het verlies aan declarabele uren in verband met het hogere ziekteverzuim worden opgevangen door een hogere inhuur van extern personeel. Over de periode van 8 maanden in 2017 zijn ongeveer 40.000 declarabele uren ingezet door extern ingehuurde medewerkers. Bij een gelijkblijvend patroon zal dit op jaarbasis uitkomen op afgerond 60.000 declarabele uren over 2017.

Het totale beeld van geraamde declarabele uren afgezet tegen de te verwachten declarabiliteit op jaarbasis is in onderstaand schema weergegeven.

Omschrijving	Begroting 2017	Realisatie t/m aug	Prognose op jaarbasis	Verschil
Onderbezetting eigen formatie	37.000	0	0	37.000 N
Lagere bezetting eigen medewerkers door ziekteverzuim	162.000	104.200	156.300	5.700 N
Externe inhuur i.v.m. hoger ziekteverzuim	0	3.800	5.700	5.700 V
Externe inhuur i.v.m. lagere bezetting (153-120)	0	25.000	37.000	37.000V
Externe inhuur i.v.m. hogere productie	8.000	14.800	22.700	14.700 V
Totaal aantal declarabele uren	**207.000**	**147.800**	**221.700**	**14.700 V**

Aan de compensatie van het verlies van declarabiliteit, i.v.m. openstaande vacatures en verzuim, d.m.v. inhuur hangt een prijskaartje waarvoor onvoldoende budgettaire ruimte beschikbaar is in onze begroting en waar tegenover ook slechts een beperkte hogere bijdrage van onze deelnemers staat, zoals weergegeven onder 2.5.

In financiële zin levert dit per een nadelig resultaat op van € 260.000 en is als volgt te specificeren:

- € 300.000 voordeel in verband met hogere declarabiliteit (14.700 uren x € 20,65)
- € 560.000 nadeel als gevolg van meer inhuur kosten in verband met hoger ziekteverzuim en vacatureruimte.

Concreet betekent dit dat de hogere opbrengst als gevolg het hogere gerealiseerde aantal declarabele uren ontoereikend is om de hogere personele kosten (loonsom en inhuurkosten) op te vangen. De declarabiliteit van de medewerkers is ten opzichte van 2016 (1080 uur) gestegen naar 1300 uur.

3. BELEIDSMATIGE ONTWIKKELINGEN

3.1 Voorbereiding implementatie Omgevingswet: stand van zaken 1 oktober 2017

Binnen de ODBN organisatie is een Kernteam Implementatie Omgevingswet actief. Deze is begin 2017 uitgebreid met sleutelfiguren binnen de organisatie en is verantwoordelijk voor de voorbereiding op de Omgevingswet binnen de ODBN. Op 10 juli 2017 is een bestuurlijke bijeenkomst gehouden, waarin de eerste stappen zijn gezet richting een bestuurlijke agenda met de ketenpartners Veiligheidsregio, de GGD en de waterschappen.

Verder heeft de ODBN een verdiepingsslag uitgevoerd op de eerste, voorlopige impactanalyse uit 2016. Het onderdeel was/wordt- lijst van deze analyse is gezamenlijk met de twee andere Brabantse omgevingsdiensten uitgevoerd. De resultaten uit de impactanalyse vormen vervolgens de basis voor programmaplan Omgevingswet 2018-2022.

Het plan van aanpak 'Voorbereiding op de Omgevingswet 2017' is op 29 maart vastgesteld door het directieteam en op 11 april ter kennisgeving voorgelegd aan het opdrachtgeversplatform(OGP). Dit wordt thans uitgevoerd. Bovenstaande benoemde acties maken hier onderdeel van uit. Bij de op te stellen kadernota 2019 zullen de financiële consequenties voor de implementatie Omgevingswet voor de komende jaren in beeld worden gebracht.

3.2 Wet natuurbescherming

Voor het aanvragen van een vergunning of een ontheffing wordt het zogenaamde loket bij de provincie steeds beter gevonden. Ook het aantal aanvragen omgevingsvergunning onderdeel natuur neemt toe. De signalen vanuit handhaving van met name soortenbescherming bij gemeenten wordt vanuit de provincie in samenwerking met de ODBN actief opgepakt. De afbakening tussen de taken van de provincie en gemeenten wordt steeds duidelijker. De OGP notitie van vorig jaar over de Wet natuurbescherming en de Wet algemene bepalingen omgevingsrecht geeft hiervoor de basis.

Voor het onderdeel gebiedsbescherming (Natura 2000) levert de ODBN namens de provincie een actieve bijdrage aan de Programmatische Aanpak Stikstof (PAS). Deze is nog volop in ontwikkeling. De PAS vormt de basis voor het mogelijk maken van economische ontwikkelingen en behoud van de Natura 2000-gebieden. De actualiteit kan leiden tot een flexibele inzet van medewerkers voor de uitvoeringstaken. De ODBN heeft samen met de provincie en het ministerie van EZ de eerste beroepszaken voor de PAS voorbereid. Op 17 mei 2017 heeft de Raad van State een tussenuitspraak gedaan en zogenaamde prejudiciële vragen gesteld aan het Europese Hof van Justitie. De ODBN is bij de beantwoording van deze vragen nauw betrokken.

Voor gemeenten zijn nagenoeg geen uitvoeringstaken op basis van Natuur (binnen de Wabo) belegd bij de ODBN. Er is een start gemaakt om dit onderwerp te bespreken in het OGP. Dit moet nog nader uitgewerkt worden. Voor 2018 worden overigens wel meer verzoektaken verwacht.

<u>Wet milieubeheer – onderdeel Mer-beoordeling</u>
In juli 2017 is de Wet milieubeheer aangepast waarbij voorafgaande aan de aanvraag voor het onderdeel milieu een Mer-beoordeling moet plaatsvinden. Alvorens de aanvraag in behandeling genomen kan worden dient eerst een besluit op een vormvrije aanmeldingsnotitie worden genomen. Deze wijziging leidt tot meer basistaken die door de ODBN namens gemeenten moet worden uitgevoerd.

3.3 Wet vergunningverlening, toezicht en handhaving

Op 1 juli 2017 is het besluit verbetering VTH van kracht geworden. Hierin is vastgelegd welke taken behoren tot het basistakenpakket. Daarnaast stelt het besluit het hebben van een regionaal VTH-beleid voor tenminste de basistaken verplicht. Met het huidige ROK-TH is hier al invulling aan gegeven. Voor het onderdeel vergunningverlening dient nog regionaal beleid te worden opgesteld. In eerste instantie was dat voorzien voor 2017 maar vanwege een te volle agenda is besloten dit door te schuiven naar 2018.

3.4 Samen Sterk in Brabant

In oktober 2017 besliste het Algemeen Bestuur van de Omgevingsdienst Midden- en West Brabant dat zij ook na 1 januari 2018 verder gaan met SSiB. Samen met de Provincie Noord Brabant, is een Brabant breed Groen Convenant opgesteld, dat het o.a. mogelijk maakt voor de Politie om strafrechtelijke informatie uit te wisselen met het bestuur en de boa's van de partners machtigt om op elkaars grondgebied te opereren. Inmiddels heeft een groot aantal partners het convenant ondertekend.

Een ander belangrijk onderwerp bij het toezicht in het buitengebied is het signaleren van zaken die betrekking hebben op ondermijning en milieucriminaliteit. SSiB fungeert hierbij ook als ogen en oren voor de partners. Binnen de ODBN worden deze signalen verzameld, geanalyseerd en besproken met de netwerkpartners.

In mei 2017 is een Brabant breed belevingsonderzoek uitgevoerd. Het onderzoek is afgerond en als integraal onderdeel opgenomen in de SSiB-evaluatie 2016, kwartaal 1 2017. Het evaluatieverslag is in juli 2017 aan alle SSiB-deelnemers toegezonden en wordt in de besturen nu geagendeerd. U vindt het ook op www.odbn.nl/ssib. De hieruit voortgekomen actiepunten zijn in uitvoering genomen.

3.5 Actualiseren inrichtingenbestand

Een kwalitatief hoogwaardig inrichtingenbestand (volledig, juist en actueel) is essentieel voor een effectieve en efficiënte taakuitvoering van zowel ODBN als deelnemers. De ODBN wil daarom, samen met de deelnemers, haar inrichtingenbestand op orde brengen. In mei is daartoe een pilotproject gestart in de gemeenten Oss en Uden. Door middel van gevelverificatie zijn de gegevens in het inrichtingenbestand gecontroleerd. Uit de resultaten hiervan blijkt duidelijk de noodzaak van een opschoningsactie. Zo bleek bij het inrichtingenbestand van Oss ongeveer 48% van het inrichtingenbestand niet meer actueel. In de gemeente Uden bleek 21% niet meer actueel

Een evaluatie moet nog worden gemaakt maar in eerste instantie lijkt de gekozen aanpak succesvol. Wat in ieder geval al wel kan worden geconcludeerd is dat opwaardering van het inrichtingenbestand noodzakelijk is. Evaluatie van de pilot wordt in het derde kwartaal 2017 verwacht. Aan deze evaluatie zal een voorstel gekoppeld worden om te komen tot een regiobrede aanpak. Ook is het belangrijk om samen met de deelnemers te komen tot uniforme en heldere afspraken over het beheer van dit inrichtingenbestand om er voor te zorgen dat het inrichtingenbestand blijft voldoen aan het gewenste kwaliteitsniveau.

3.6 BPO[2]-project risicorelevante bedrijven

In 2015 en 2016 hebben de drie Brabantse omgevingsdiensten samen met de Veiligheidsregio's een inventarisatie uitgevoerd naar (mogelijk) risicorelevante bedrijven in de regio. Dit heeft een lijst opgeleverd met alle risicorelevante bedrijven. Vervolgens zijn in 2016 en begin 2017 alle 54 risicorelevante bedrijven door de ODBN bezocht. De resultaten hiervan zijn in april 2017 gepresenteerd aan OGP, DB en AB.

[2] BPO = Bestuurlijk Platform Omgevingsrecht

Hieruit blijkt dat er geen sprake is van bedrijven die calculerend net onder de BRZO grens blijven. De onvolkomenheden die zijn geconstateerd dienen daarom opgelost te worden om te komen tot een aanvaardbaar risico.
Daar waar sprake is van urgente zaken, zijn of worden die direct opgepakt met een hersteltraject. Niet-urgente zaken, die wel noodzakelijk zijn om te herstellen, zijn of worden eveneens opgepakt. Voor een effectieve aanpak bij deze bedrijven is samenwerking met de veiligheidsregio nodig omdat we dan beter in staat zijn verdere onvolkomenheden of risicovolle situaties te voorkomen en om de veiligheidscultuur bij de bedrijven duurzaam te verbeteren. De VRBN en de ODBN hebben samen een stappenplan opgesteld om te komen tot een gezamenlijke naleefstrategie. Hierin worden ook de Brabantse waterschappen en de GGD betrokken.

De gezamenlijke naleefstrategie komt in januari 2018 gereed waarna afspraken zullen worden gemaakt over de implementatie daarvan.

3.7 Actieplan ondermijning

Een Actieplan ondermijning is door het bestuur van de ODNB in juni vastgesteld. Onze medewerkers ontvangen bij hun controles veel signalen over (milieu-)criminaliteit. In september en in november 2017 werd een awareness-training Ondermijning aangeboden aan onze toezichthouders, waarin hen getraind wordt hoe zij signalen kunnen herkennen en waar zij dit kunnen melden. Hiervoor is bij de ODBN een centraal meld- en informatiepunt ingericht en wordt informatie centraal verzameld. Met de RIEC (Regionaal Informatie- en Expertisecentrum) zijn afspraken gemaakt over informatie-uitwisseling waarbij het uitgangspunt is dat dié instantie zaken oppakt waarbij we als overheid het meest effectief en efficiënt zijn. Inmiddels heeft een groot aantal gemeenten het verzoek bij de ODBN neergelegd om te ondersteunen bij de aanpak van ondermijning, bijvoorbeeld bij controles van garagebedrijven of in de horeca. De Task Force Brabant Zeeland heeft de ODBN gevraagd samen te werken bij de aanpak van ondermijning m.b.t. recreatieparken en jachthavens in Brabant. Dit verzoek is in uitvoering genomen. De aanpak van de ODBN wordt gedeeld met de 2 andere Brabantse Omgevingsdiensten om van elkaar te leren en gezamenlijk op te trekken.

3.8 Risicogericht en informatiegestuurd werken

Om de beschikbare capaciteit effectief en efficiënt te kunnen inzetten is het nodig om zowel op strategisch, tactisch als operationeel niveau VTH-taken informatiegedreven uit te voeren. Hiermee wordt het beter mogelijk de capaciteit daar in te zetten waar de grootste risico’s zijn en om interventies te kiezen die effectief zijn.

Zowel op strategisch als tactisch niveau zijn hiervoor de afgelopen jaren stappen gezet. Zo is er ten behoeve van het regionaal VTH-beleid een risicoanalyse uitgevoerd. Op basis hiervan zijn activiteiten in drie risicoklassen ingedeeld: hoog, gemiddeld en laag. Ook is in 2017 een methode ontwikkeld om op brancheniveau een risicoanalyse uit te voeren waarmee een voor de branche effectieve en efficiënte aanpak kan worden opgesteld.

3.9 Bestuurlijk rondje.

Er hebben voor de zomer gesprekken plaatsgevonden met de bestuurders van de 16 gemeenten en de provincie. Op basis van een geannoteerde agenda zijn diverse onderwerpen besproken. Bij een groot aantal onderwerpen is een toelichting gegeven op bestaande ontwikkelingen en bij andere onderwerpen is een discussie gevoerd over de ontwikkeling van de ODBN. Deze ronde heeft belangrijke informatie opgeleverd die als input dient voor het opstellen van de meerjarige Kadernota 2019-2022. Een aantal thema’s wordt de komende periode met de deelnemers ook verder uitgewerkt tot concrete voorstellen. De bevindingen worden ook teruggekoppeld naar het DB en AB in het 4e kwartaal 2017.

4. BEDRIJFSVOERING / ORGANISATIE

4.1 Formatie (vast versus flexibele schil)

Instroom - uitstroom

Op peildatum 31 augustus 2017 is de werkelijk bezetting 159,7 fte. Dit is een daling ten opzichte van de 1e Berap. In de periode van 1 april 2015 tot en met 31 augustus 2017 is er in totaal 7,23 fte aan medewerkers uit dienst gegaan. Hiervan zat 6,23 fte op overheadfuncties en 1 fte in het primaire proces. In diezelfde periode is er in totaal 2,78 fte aan medewerkers in dienst gekomen. Hiervan zit 2 fte op een functie in het primaire proces en 0,78 fte op een overheadfunctie. Per saldo is de bezetting in het primaire proces dus gestegen met 1 fte. De daling die te zien is ten opzichte van de 1e Berap is dus volledig toe te wijzen aan het vertrek van medewerkers in de overhead. Naast deze wijzigingen in formatie wegens instroom en uitstroom, heeft een aantal medewerkers ook een tijdelijke urenuitbreiding of een tijdelijke urenvermindering aangevraagd. Dit zorgt ook voor fluctuaties in de werkelijke formatie.

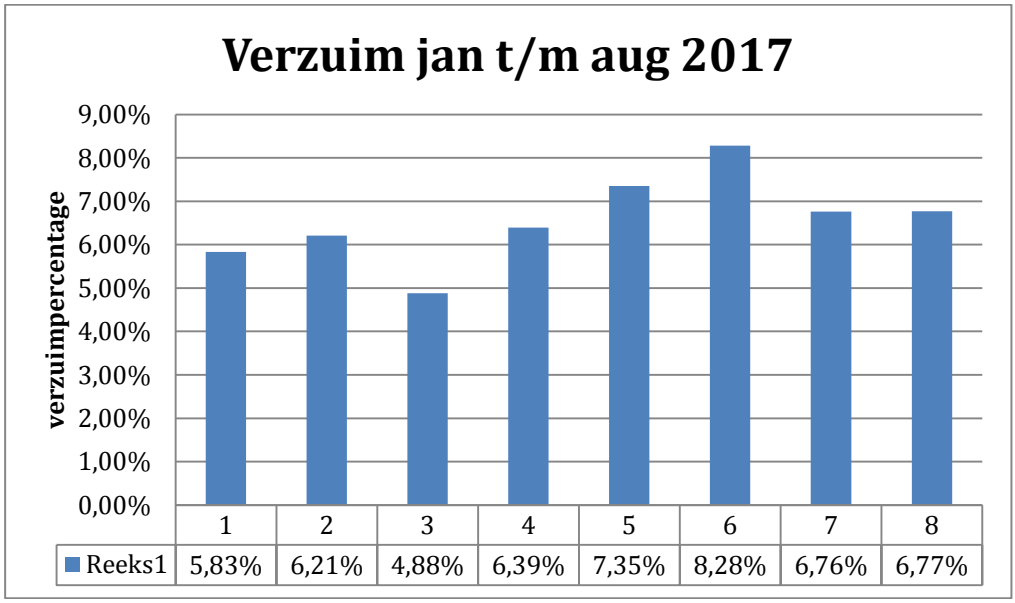
Naast deze vaste medewerkers hebben we gemiddeld 60 medewerkers, variërend van een nul uren contract tot full time, ingehuurd. Het merendeel van de inhuur heeft betrekking op administratieve ondersteuning (intake en afhandeling) en uitvoering toezicht en handhaving. Ook binnen bedrijfsvoering vindt inhuur plaats.

Wederom moet worden geconstateerd dat de werving moeizaam verloopt en dat het lastig is om gekwalificeerde medewerkers binnen te krijgen op de functies toezicht en handhaving en financiën. Tot en met 31 augustus zijn er 13 vacatures uitgezet, een aantal vacatures zijn meerdere malen uitgezet.
Uitgangspunt blijft om meer vaste formatie aan te trekken.

4.2 Verzuim

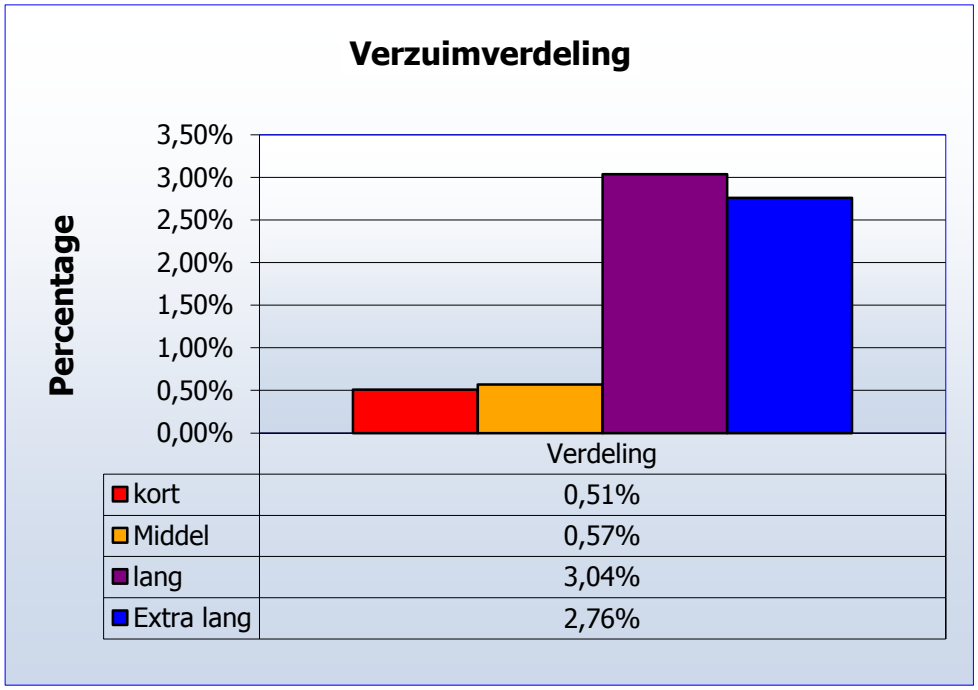
In 2016 bedroeg het verzuimpercentage gemiddeld 8,44 % met een piek van bijna 12 % in oktober 2016. In de primaire begroting 2017 was nog rekening gehouden met een gemiddeld percentage van 4,0 %. Deze is in de 1e wijziging 2017 opgehoogd met 5.000 uur voor extra bovennormatief verzuim. Dit alles is onvoldoende om het tekort aan declarabele uren op te vangen. Zie hiervoor ook 4.3.

Het verzuim percentage over de eerste 8 maanden van 2017 geeft onderstaand beeld:



Het verzuim beweegt zich rond de 7% en is daarmee ten opzichte van het jaar 2016 een stuk lager maar nog steeds erg hoog. Dit ondanks de intensivering van de gerichte acties om medewerkers beter en sneller te laten re-integreren en in te spelen op specifieke hulp vragen.

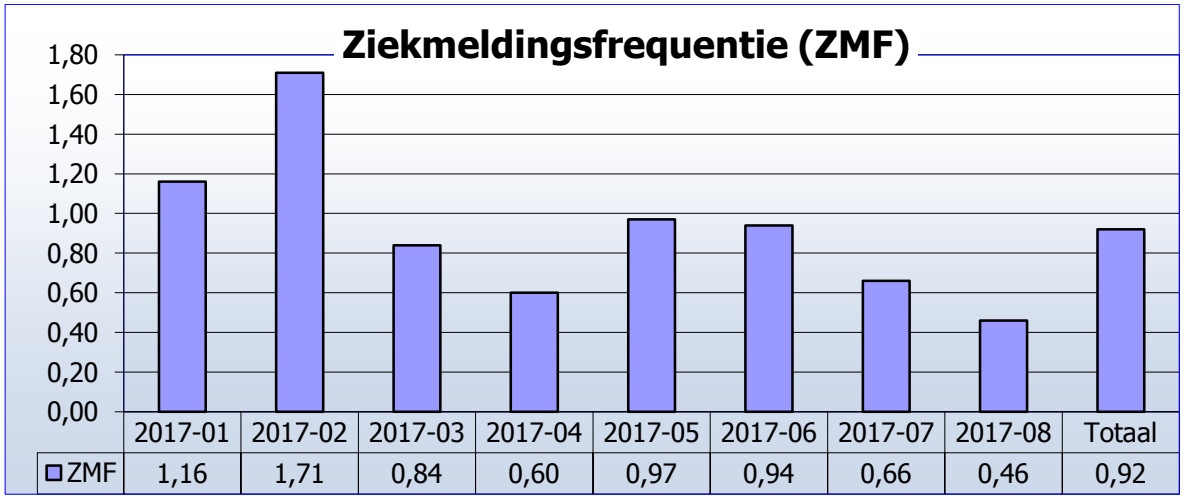
Ziekteverzuim van januari 2017 t/m augustus 2017 uitgesplitst in kort-, middellang-, lang- en extra lang verzuim.



	Verdeling
kort	0,51%
Middel	0,57%
lang	3,04%
Extra lang	2,76%

Legenda:
Kort Verzuimpercentage (1-7 dagen)
Middellang Verzuimpercentage (8-42 dagen)
Lang Verzuimpercentage (43-365 dagen)
Extra lang Verzuimpercentage (>=366 dagen)

Ziekteverzuimfrequentie van januari 2017 t/m augustus 2017 – per maand & totaal.



	2017-01	2017-02	2017-03	2017-04	2017-05	2017-06	2017-07	2017-08	Totaal
ZMF	1,16	1,71	0,84	0,60	0,97	0,94	0,66	0,46	0,92

Aanpak per verzuimcategorie
Om het kort verzuim en middellang verzuim te voorkomen en terug te brengen schenken teammanagers extra aandacht aan hun medewerkers. Hoe gaat het met ze, wat hebben ze nodig, waar lopen ze tegenaan. Mogelijke verbeteringen worden tevens doorgevoerd. Op deze wijze wordt ook frequent verzuim altijd besproken.

Om het lang verzuim en extra lang verzuim te reduceren wordt intensief maatwerk geleverd. Wat heeft iemand nodig om weer aan het werk te gaan, wat kan iemand wel ondanks de beperkingen, en waarin kunnen we faciliteren? Er wordt optimaal naar reïntegratiekansen gezocht. Het extra langdurige verzuim bestaat uit complexe meervoudige casuïstiek. Hierin wordt nauw samengewerkt tussen lijn, HRM. Bedrijfsarts en behandelaars. Vanwege de complexiteit in sommige gevallen ook nog met andere externe partijen.
Verzuim reduceren start eigenlijk aan de poort met gedegen werving en selectie. De ODBN is ontstaan vanuit allocatie en daarmee overname van (latente) casuïstiek. Op termijn zal dit worden opgelost maar dit vergt nu nog een lange adem en blijvende intensieve begeleiding. Zonder deze specifieke problematiek zou het ziekteverzuim op een niveau zitten dat vergelijkbaar is met andere soortgelijke overheidsdiensten.

Het blijft lastig de exacte oorzaken van het gemiddeld hoge verzuim te bepalen. Aandacht voor individuele medewerkers en het voorkomen van verzuim blijft prioriteit.

4.3 Ontwikkeling medewerkers

De ODBN heeft een opleidingsplan vastgesteld. Het betreft een dynamisch opleidingsplan binnen budgettaire kaders tot en met 2018. De ODBN is een dynamische organisatie en het afstemmen van de ontwikkeldoelen van medewerkers op de organisatiedoelen is een continu proces. Bijsturing van het opleidingsplan kan plaatsvinden op verschillende momenten in het jaar.
In het opleidingsplan zijn de opleidingsdoelen herleid uit vastgestelde documenten zoals de nulmeting kwaliteitscriteria 2.1, het Arbo-jaarplan, de kadernota 2018 en kwaliteitseisen van de deelnemers.
De opleidingsbehoeften in de teams zijn in Popp-gesprekken besproken.
ODBN onderscheidt 6 opleidingscategorieën: Functie-eisen, Arbo, Kwaliteitscriteria, Omgevingswet, Bijhouden vakgebied en Persoonlijke ontwikkeling/duurzame inzetbaarheid.

Kwaliteitscriteria (kritieke massa)
De aanwezige vakbekwaamheid en kritieke massa binnen de ODBN is geïnventariseerd. Hiermee is de basis gelegd voor het borgen van de kwaliteitscriteria 2.1. Voor die onderdelen waar nog niet wordt voldaan is een verbeterplan opgesteld wat er in voorziet dat de ODBN per 1 januari 2018 voor alle onderdelen voldoet. De voortgang hiervan verloopt goed maar nog niet voor alle onderdelen wordt voldaan. Op de onderdelen BOA en Ketentoezicht moet de verbinding met ander omgevingsdiensten worden gezocht om per 31 december te voldoen.

4.4 Ondersteunende systemen

Begin dit jaar is het nieuwe zaaksysteem S4O geïmplementeerd. De implementatie verloopt gefaseerd en er treden een aantal ‘kinderziektes’ op waardoor nog geen volledig geautomatiseerde managementinformatie beschikbaar is maar er ook extracomptabel productiecijfers moeten worden bijgehouden met de kans op afwijkingen later dit jaar. Deze tijdelijke situatie is helaas nog niet naar tevredenheid opgelost. De nodige acties zijn in gang gezet maar de problematiek blijkt hardnekkig. Daarnaast brengen de ‘kinderziektes’ en het leren kennen van het nieuwe systeem ook met zich mee dat er nog steeds meer tijd moet worden besteed aan de administratieve afhandeling van zaken.

Verder wordt ter versterking van de uitvoering hard gewerkt aan de opzet van een Centraal Planningsbureau (CPB). Hierdoor wordt het plannen van werkzaamheden, aansturing en inzet van medewerkers en sturingsinformatie verbeterd. Voor dit project is een bedrag van € 47.000 aan externe kosten geraamd. Voorgesteld wordt dit bedrag via bijgevoegde begrotingswijziging ten laste van de Bestemmingsreserve Organisatieontwikkeling te brengen.

4.5 Informatiebeleidsplan

Inmiddels zijn de contouren van het informatiebeleidsplan opgesteld. Dit plan, dat in het najaar formeel zal worden vastgesteld, bevat de strategische kaders van het informatiebeleid voor de komende jaren, inclusief de bijbehorende investeringsagenda.
Het informatiebeleidsplan heeft onder andere ook betrekking op de informatieveiligheid. Omdat we steeds intensiever digitaal informatie uitwisselen, is het van het grootste belang ons te wapenen tegen hackers en virusaanvallen. Bovendien wordt de wetgeving rondom informatieveiligheid en privacy steeds strenger. Andere belangrijke thema's zijn het verhogen van de kwaliteit van onze data en het anticiperen op de komst van de Omgevingswet.

4.6 Verdergaande digitalisering van informatie

Naar verwachting treedt in 2021 de Omgevingswet in werking. Een belangrijk uitvloeisel hiervan is het Digitale Stelsel Omgevingswet (DSO). Op termijn moet alle relevante beschikbare informatie over de leefomgeving (wet- en regelgeving en actuele data inzake objecten) grafisch beschikbaar zijn. De eerste voorbereidingen op het realiseren van het DSO moeten uiterlijk 1 juli 2021 zijn getroffen. De ODBN sluit in dit opzicht zoveel mogelijk aan bij landelijke ontwikkelingen. Digitalisering kan worden benut om gegevens doelmatiger te ontsluiten en te combineren. In samenwerking met de Provincie is om die reden overgestapt op het gebruik van een aantal nieuw ontwikkelde e-formulieren.

4.7 Administratieve organisatie en Interne Controle

Zoals in de 1e Berap is aangegeven dienen diverse verordeningen, welke in de loop der jaren zijn gemaakt, te worden herzien om ook in de toekomst te voldoen aan de eisen van het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV). Zo wordt het geactualiseerde inkoop en aanbestedingbeleid in oktober aan het DB ter vaststelling voorgelegd.
Daarnaast is het de planning om in december a.s. de financiële verordening (verordening ex artikel 212GW) en de bijgestelde budgethoudersregeling ter vaststelling voor te leggen aan het AB.

<u>Voortgang acties Managementletter 2016</u>
Op basis van de bevindingen voortkomend uit de tussentijdse controle 2016 is door de accountant per 1 maart 2017 een Managementletter uitgebracht. Zowel het Dagelijks Bestuur als het Algemeen Bestuur is over de inhoud van deze nota geïnformeerd. Op grond van de geconstateerde bevindingen in deze managementletter is direct een aantal acties uitgezet om te komen tot een verbetering van de interne beheersing van de organisatie. Met betrekking tot de uit te voeren acties kan geconstateerd worden dat het overgrote deel van de acties inmiddels ambtelijk afgerond is. Wel dient over enkele documenten nog besluitvorming plaats te vinden door successievelijk de directie dan wel het DB. De resterende acties zijn onderstaand nader toegelicht.

Voor een viertal acties is tijdens de uitvoering er bewust voor gekozen om deze acties niet verder uit te werken, maar hiermee te wachten op de implementatie van het nieuwe financiële systeem. Het uitvoeren van deze acties dient op dit moment extracomptabel opgepakt te worden. Dit vergt niet alleen extra administratief werk maar het resultaat is ook slechts tijdelijk bruikbaar (tot eind 2017). Per 1 januari 2018 wordt namelijk een nieuw financieel systeem in gebruik genomen, waarin deze acties kunnen worden geïntegreerd en/of digitaal zijn geborgd. Het betreft de volgende acties:

- Implementeren centraal contractenregister (wordt vastgelegd in de inkoopmodule);

- Borging prestatie levering middels parafering voor levering (is een vaste procedure in de digitale routing van de facturen in het nieuwe financiële systeem);
- Borgen volledigheid contractenregister (kan via procedure bij inkoopmodule worden ingebed);
- Procedure opzetten wijziging stamgegevens (kan via een verplicht mutatieregister worden gedigitaliseerd in financieel pakket).

Verder is er nog één actie, die aandacht vraagt. Dit betreft het opstellen van een controleprotocol om te voorkomen dat ongeautoriseerd afwijkende verkooptarieven in rekening worden gebracht bij de deelnemers. In de praktijk wordt hier door de directie al uitvoering aan gegeven, door bij iedere afwijking van de door het AB vastgestelde tarieven een DT besluit te nemen. Dit gebeurt alleen bij hoge uitzondering en belangrijke bedrijfseconomische overwegingen. Deze werkwijze zal nog dit jaar in een procesbeschrijving verkopen worden geformaliseerd.

4.8 Financiering en verantwoording

Al eerder hebben we een onderzoek aangekondigd naar de financiering van de ODBN. Bij de voorbereiding is het erg belangrijk om inzicht te krijgen in de wensen van de deelnemers. In overleg met het RSP is er voor gekozen een werkgroep in te stellen waarin collega's uit diverse gemeenten en de provincie participeren. Deze werkgroep zal, mede rekening houdend met wat is opgehaald uit het bestuurlijke rondje, een (proces) voorstel formuleren met daarin ook de termijn die nodig is om te komen tot een voorstel. Wanneer er daadwerkelijk wordt besloten over te gaan naar een andere financieringssystematiek wordt er een implementatietraject opgestart. De ervaring bij andere OD's is dat dit enkele jaren zal vergen.

4.9 Programma van Eisen huisvesting

Er zijn 4 bureaus gevraagd om een offerte uit te brengen voor het verdere onderzoek naar één centrale huisvesting. Op basis van hun offertes is er 1 bureau geselecteerd dat inmiddels is gestart om te komen tot een programma van eisen waaraan de nieuwe huisvesting moet voldoen. Dit programma van eisen wordt in het 4e kwartaal besproken in het DB en AB. Op basis van de besluitvorming zal voor de zomer 2018 een concrete locatie worden gezocht. Afhankelijk van de locatie zal dan ook helder worden wanneer een eventuele verhuizing zal gaan plaatsvinden alsmede wat de financiële impact is. De ondernemingsraad, leden van het Dagelijks Bestuur en medewerkers zijn intensief betrokken bij dit proces.

4.10 Herziening Gemeenschappelijke Regeling

De Gemeenschappelijke Regeling (GR) voor de ODBN is op 24 april 2013 vastgesteld. Deze GR is een omvorming qua deelnemers, doelstelling en taken van de Gemeenschappelijke Regeling RMB. Directe aanleiding voor wijziging van deze GR volgt uit cruciale veranderingen in de Wet gemeenschappelijke regeling en om het artikel inzake verkiezing van het DB aan te passen. In de vergadering van het Algemeen Bestuur van 16 december 2015 is besloten om een, op die punten, aangepaste GR ODBN vrij te geven voor instemming door alle deelnemers. Dit heeft echter in 2016 niet plaatsgevonden, omdat daarna onduidelijkheid is gebleken rondom besluitvorming door het Algemeen Bestuur in relatie tot het begrip collectieve taken. Aanvullend daarop zijn eind 2016 bij de uitvoering of afbouw van bestaande RMB taken, waaronder ook de Bestuurscommissie Afvalinzameling Land van Cuijk en Boekel (BCA) juridische en financiële complicaties gebleken. Het is dus noodzakelijk om de GR ODBN aan te passen aan de wettelijke eisen en de intenties van alle partijen alsmede een helder kader te scheppen inzake de financiële en juridische verplichtingen. Een extern juridische deskundige is ingehuurd om een nieuwe GR voor de taken van de BCA op te stellen. Tevens adviseert deze deskundige over de aanpak van aanpassing van de huidige GR ODBN. De werkzaamheden zijn in mei van start gegaan. Het is de planning om dit jaar nog alle documenten gereed te hebben zodat de inwerkingtreding in het 2e kwartaal 2018 zal plaatsvinden. Het opstellen van de betreffende documenten vindt in nauw overleg met onze deelnemers plaats.

5. FINANCIËN

5.1 Overzicht financiën

De exploitatie over de eerste acht maanden van 2017 geeft het onderstaande beeld ten opzichte van de vastgestelde begroting 2017, inclusief de nadien vastgestelde begrotingswijzigingen. De prognose, zoals opgenomen in kolom 3, betreft het verwachte resultaat over heel 2017. Hierbij is uitgegaan van de werkelijk gerealiseerde lasten en baten tot september 2017 en geanticipeerd op de nog te realiseren baten en laten voor rest van het jaar.

LASTEN (x € 1.000)	Primaire begr 2017	Begroting na 1e Berap	Prognose op jaarbasis	Verschil (2-3)	Bijstelling 2e wijz.	Begroting na 2e wijz. (2+5)
	1	2	3	4	5	6
Personeel						
1. Loonsom	12.044	14.406	12.806	1.600 V		14.406
2. Inhuur personeel	1.078	520	3.540	3.020 N		520
3. Overige personele lasten	701	701	746	45 N	45	746
Organisatie						
4. Externe deskundige advisering	79	105	105	0 V		105
5. Huisvesting	482	482	482	0 V		482
6. Facilitair/bedrijfsvoering	401	380	363	17 V	-17	363
7. Informatisering/automatisering	482	575	575	0 V		575
8. Vervoermiddelen	31	31	31	0 V		31
9. Kapitaallasten	828	739	739	0 V		739
10. Treasury	9	9	9	0 V		9
Projecten						
11. Bestuurscommissie Afval	6.080	5.980	5.980	0 V		5.980
12. Organisatieontwikkeling	487	225	433	208 N	208	433
13. Overige projecten	0	50	50	0 V		50
Onvoorzien						
14. Post onvoorzien	125	32	32	0 V	-28	4
Totaal lasten	**22.827**	**24.235**	**25.891**	**1.656 N**	**208**	**24.443**
BATEN (x € 1.000)						
Bijdrage deelnemers						
15. Basis- en verzoektaken	14.461	15.876	16.291	415 V		15.876
16. Collectieve- en overige taken	603	834	834	0 V		834
Organisatie						
17. Treasury	81	81	81	0 V		81
Projecten						
18. Bestuurscommissie Afval	6.459	6.370	6.415	45 V		6.370
19. Overige projecten	357	357	357	0 V		357
Totaal baten	**21.961**	**23.518**	**23.978**	**460 V**		**23.518**
20. Mutatie reserves	866	717	925	208 V	208	925
Resultaat na onttrekking 2017	**0**	**0**	**988 N**	**988 N**		**0**

5.2 Toelichting budgetten 2017

5.2.1 Algemeen

Uit de analyse blijkt dat op basis van de prognose voor het gehele jaar 2017 een nadelig resultaat wordt verwacht van € 1.196.000 te specificeren in:

- Hogere lasten 1.656.000
- Hogere baten 460.000

1.196.000

Van dit nadelig resultaat wordt een bedrag van € 208.000 gedekt door een onttrekking uit de Bestemmingsreserve wachtgeldverplichtingen personeel, zodat per saldo een nadelig verwacht resultaat resteert van € 988.000. In verband met dit verwachtte nadelig resultaat wordt voorgesteld een tweetal posten aan te passen voor een bedrag van totaal € 28.000. Zoals uit de toelichting hierna blijkt, hebben deze mutaties in de budgetten vooralsnog een incidenteel karakter. Deze per saldo hogere lasten kunnen worden gedekt door een verlaging van de post onvoorzien. De bijdrage van de deelnemers blijft daarmee ongewijzigd.

De verschillen binnen de posten loonsom en inhuur personeel en daaraan gekoppeld de hogere opbrengst voor basis en verzoektaken worden onderstaand toegelicht, wij doen vooralsnog geen voorstellen tot aanpassing van de budgetten. Dit betreft per saldo € 960.000. In het vervolg van dit hoofdstuk zijn de cijfers nader toegelicht.

Als separaat voorstel n.a.v. deze bestuursrapportage treft u de 3e begrotingswijziging 2017 aan. Omdat deze begrotingswijziging geen gevolgen heeft voor de deelnemersbijdrage kan hiervoor een zienswijzenprocedure achterwege blijven.

5.2.2 Personeel

Sub 1 en 2 Loonsom en inhuur personeel

Binnen de post personeel zijn de kostencomponenten loonsom en inhuur personeel onlosmakelijk met elkaar verbonden. De geraamde loonsom is op grond van de herziene begroting gebaseerd op de normatief noodzakelijke formatie. De feitelijke bezetting is lager dan bij het opstellen van de begroting maar ook ten opzichte van de 1e Berap. Zoals uit onderstaande financiële opstelling blijkt, kan de hogere inhuurlasten niet meer worden opgevangen door het voordeel i.v.m. vacatureruimte binnen de post loonsom.

Omschrijving (x € 1.000)	Jaarbudget	Extrapolatie op jaarbasis	Verschil
Loonsom	14.406	12.806	1.600 V
Inhuur personeel	520	3.540	3.020 N
Totaal	**14.926**	**16.346**	**1.420 N**

Tegenover deze per saldo hogere personele lasten van € 1.420.000 staat ook een hogere opbrengst voor basis- en verzoektaken tot een bedrag van € 415.000 en een hogere opbrengst voor de BCA tot een bedrag van € 45.000. Per saldo resteert er echter een nadelig resultaat van € 960.000. Gelet op het moment en de hiermee gepaard gaande zienswijze procedure, wordt nu geen begrotingswijziging voorgesteld die effect heeft op de bijdrage van de deelnemers. Het uiteindelijke resultaat over 2017 zal bij het vaststellen van de Jaarrekening 2017, met een voorstel voor dekking, worden voorgelegd aan het Algemeen Bestuur van de ODBN.

Sub 3 Overige personele lasten
De post overige personele lasten bestaat uit de navolgende kostencomponenten:
- Opleidingskosten
- Reis en verblijfkosten
- In- en uitstroom personeel
- Zorgkosten personeel (Arbo/bhv)
- Representatie/ontspanning personeel

Bij extrapolatie van de gerealiseerde lasten over de eerste acht maanden zal op deze post een overschrijding gaan ontstaan van € 45.000. Bij de 1e Berap is al aangegeven dat met name een overschrijding werd verwacht bij de component in- en uitstroom van personeel. Voor uitstroom van personeel zijn inderdaad besluiten genomen die leiden tot substantiële uitgaven. Gelet op de aard en de strekking van deze uitgaven zijn deze lasten in 2017 echter verantwoord op de post organisatieontwikkeling. (Zie hierna bij 5.2.4). Wel is op de post overige personele lasten een overschrijding ontstaan op het onderdeel zorgkosten personeel. De hogere zorgkosten personeel hebben met name betrekking op bedrijfsarts en daaraan gelieerde kosten en laten een overschrijding zien van € 45.000 op jaarbasis. Voorgesteld wordt de post onvoorzien met € 45.000 te verlagen. De verwachting is vooralsnog dat een en ander geen structureel beeld te zien zal geven.

5.2.3. Organisatie
Sub 6 Facilitair/bedrijfsvoering
Binnen de post facilitair/bedrijfsvoering is onder andere voor telefoonkosten een bedrag geraamd van € 172.000. Door de ODBN is eind maart ingeschreven op een gemeenschappelijk inkooptraject voor Gemeentelijke telecommunicatie 2. De oorspronkelijke planning was dat we hier vanaf september/oktober gebruik van zouden kunnen maken. Door een vertraging in de aanbesteding is dit niet mogelijk. Wel kunnen we als overbrugging met de leverancier een nieuw contract afsluiten, waarbij een voordeel ontstaat van € 17.000 voor de komende maanden.
De werkelijke kosten van de overige componenten van deze post lopen redelijk in de pas met het hiervoor geraamde budget. De verlaging van de telefoonkosten van € 17.000 kan worden toegevoegd aan de post onvoorzien.

5.2.4. Projecten
Sub 12 Organisatieontwikkeling

Bestemmingsreserve organisatieontwikkeling:
Voor organisatieontwikkeling is in de primaire begroting 2017 een bedrag van € 433.000 geraamd, bestaande uit:

• Invulling cultuurtraject	225.000
• Boventallig personeel	85.000
• Overige projecten	123.000
Totaal	433.000

Actualisatie per augustus 2017:

• Invulling cultuurtraject	225.000
• het opzetten van een centraal planningsbureau	47.000
• het verder professionaliseren van de financiële administratie.	131.000
• het optimaliseren van werkprocessen	30.000
	433.000

In de begroting zijn de kosten voor organisatieontwikkeling gedekt d.m.v. een onttrekking van de Bestemmingsreserve organisatieontwikkeling. De al geraamde onttrekking van € 433.000 is toereikend.

Bestemmingsreserve wachtgeldverplichtingen personeel
In de primaire begroting 2017 is rekening gehouden met een incidenteel budget voor boventallig personeel van € 85.000. Wij stellen voor deze kosten niet te onttrekken uit de Bestemmingsreserve organisatieontwikkeling maar uit de bestemmingsreserve wachtgeldverplichtingen personeel, dit sluit beter aan bij het doel van deze reserve. Daarnaast worden in 2017 extra kosten gemaakt voor uitstroom van personeel voor een bedrag van € 123.000. Ook hiervoor wordt voorgesteld deze te onttrekken uit de bestemmingsreserve wachtgeldverplichtingen personeel.
Per saldo wordt voorgesteld in 2017 een bedrag van € 208.000 te onttrekken uit de Bestemmingsreserve wachtgeldverplichtingen personeel. Hiermee wordt de stand van deze bestemmingsreserve per 1-1-2018 € 363.000.

5.2.5. Onvoorzien

Sub 14 Onvoorzien
De hiervoor toegelichte mutaties van + € 45.000 en - € 17.000 zorgen per saldo voor een hogere last van € 28.000 op jaarbasis. Voorgesteld wordt in verband hiermee de post onvoorzien te verlagen met een zelfde bedrag. Voor de resterende periode in 2017 is binnen de post onvoorzien nog een bedrag beschikbaar van € 4.000.

5.2.5. Bijdrage deelnemers

De geprognosticeerde hogere opbrengst op jaarbasis voor basis en verzoektaken (€ 415.000) en de bestuurscommissie Afval (€ 45.000) bedraagt totaal € 460.000. Deze hogere opbrengst wordt veroorzaakt omdat ongeveer 14.700 declarabele uren meer zijn gemaakt dan geraamd in de begroting. Op basis van de begrote uurtarieven zou dit een meeropbrengst moeten opleveren van ruim 1,15 miljoen euro. Geconstateerd is echter dat het gemiddelde gecalculeerde uurtarief in werkelijkheid ongeveer € 3,35 per uur lager uitkomt, hetgeen een lagere opbrengst met zich meebrengt van € 700.000. De meerdere uren zijn deels ingezet voor de afwikkeling van overlopende projecten uit 2016 en deels door meer ingezette uren in de definitieve werkprogramma’s over 2017 dan geraamd.