



Aan het Dagelijks Bestuur van de BOR RUD NHN

Betreft: informele reactie BOR RUD NHN i.o inzake bedrijfsplan

Datum: 7 maart 2013

Geacht Dagelijks Bestuur,

De informele reactie van de BOR RUD NHN van 27 februari j.l. op het concept bedrijfsplan RUD NHN, versie 15 februari, heb ik in goede orde ontvangen en ingebracht in het Secretarissenteam van 28 februari j.l.. Bij deze bericht ik u over het standpunt van het Secretarissenteam (ST).

Het ST waardeert de gedegen en uitgebreide BOR-reactie en ziet op onderdelen goede aanknopingspunten om het bedrijfsplan en de gemeenschappelijke regeling te versterken. Het ST interpreteert uw informele advies als een stevige reactie en ziet een overeenkomst met de BOR-reactie op werving en selectie van de beoogd directeur. Het ST begrijpt de inhoudelijke punten in de BOR-reactie en wil hier ook graag over met de BOR in gesprek. De inzet en op onderdelen de toonzetting van de BOR-reactie (o.a. second opinion) heeft het ST echter verrast. Temeer omdat alle signalen die het ST (en BT) ontvangt en actief heeft opgezocht een ander beeld laten zien.

Het ST deelt uw zorgen gedeeltelijk. Ook het ST signaleert de discussies over vermindering van het takenpakket en taakstellingen voor de RUD. Dit is juist de reden dat het BT heeft besloten in een brief deze zorgen te uiten richting de toekomstige deelnemers van de RUD.

Verder constateert het ST het volgende:

- Tot op heden heeft geen enkele deelnemer formeel besloten om minder taken in te brengen. Hoe dan ook blijft een dergelijke keuze de bevoegdheid van een deelnemer. Het trachten af te dwingen in een bedrijfsplan zal niets afdoen aan deze bevoegdheden van een deelnemer.
- Door het ST is in haar vergadering van 28 februari een advies richting het BT geformuleerd waarin wordt voorgesteld de taakomvang voor de periode van 3 jaar te borgen. Dit gecombineerd met de clauseule in de gemeenschappelijke regeling borgt de uitvoering voor in totaal 5 jaar. Het BT heeft in de vergadering van 6 maart j.l. hiermee ingestemd.

In het verlengde hiervan wijst het ST de BOR nadrukkelijk op de politiek-bestuurlijke werkelijkheid van vandaag en dat is er één van financiële druk op overheden. Ook de RUD NHN ontkomt hier niet aan. Het ST heeft verder te maken met de belangen en wensen van alle partijen; raden, colleges, achterblijvende organisaties, aspirant-medewerkers, provinciale regisseur, vakbonden. Het ST blijft van oordeel dat de uitgangspunten en de opzet van het bedrijfsplan een juiste balans aangeven tussen enerzijds de wensen van de RUD-partijen en anderzijds de eisen die (landelijk) worden gesteld aan een kwalitatief adequate uitvoeringsdienst. Ook is het ST van mening dat er een acceptabel evenwicht is tussen het financiële kader in het bedrijfsplan en de uit te voeren taken door de RUD. Het oordeel van de financiële professionals en het Bouwteam zijn daarbij voor het ST

doorslaggevend geweest. Het ST verwacht dat het laten opstellen van een risicoparagraaf annex second opinion geen ander beeld zal laten zien. Desalniettemin biedt het ST aan het bedrijfsplan/de begroting te laten beoordelen door het bureau financieel toezicht van het ministerie van BZK. Dit bureau heeft de formele taak het financieel toezicht op de GR's van RUD's te verzorgen. Het ST zal de kwartiermaker of beoogd directeur vragen in overleg te treden met het ministerie om te onderzoeken of deze beoordeling spoedig kan plaatsvinden. Het staat u als BOR natuurlijk vrij om zelfstandig een second opinion uit te laten voeren indien de BOR hiervoor aanleiding ziet. Het ST vindt het jammer dat de BOR deze insteek op voorhand kiest.

Verder constateert het ST dat op onderdelen er verschillende opvattingen bestaan tussen de BOR en het ST. De BOR concludeert dat het bedrijfsplan onvoldoende concreet en uitgewerkt is. Het ST ziet dit anders. Ten eerste is het bedrijfsplan vergeleken met soortgelijke plannen voor RUD's zeer concreet en uitgewerkt. Ten tweede, hebben de bestuurders en de diverse professionals in de projectorganisatie en bij deelnemende organisaties aangegeven dat het voorliggende bedrijfsplan meer dan voldoende is om enerzijds besluitvorming en anderzijds de inrichtingsfase te starten. Ook het ST hecht aan actieve betrokkenheid van de BOR bij de verdere opbouw van de RUD. Vanuit het Bouwteam zal in overleg met de BOR de exacte invulling worden bepaald. Dit staat los van de (formele) rol die de BOR per definitie heeft. In bijlage 3 van het bedrijfsplan is het eigen overzicht van de BOR aangaande de advies- en informatiemomenten opgenomen. Deze lijn wordt vanzelfsprekend gevolgd.

De BOR concludeert dat de consequenties van het sociaal plan eerst in het bedrijfsplan dienen te worden verwerkt alvorens tot vaststelling kan worden overgegaan. Ook het ST onderschrijft het belang van een spoedige overeenkomst in het BGO over het sociaal plan omdat beide documenten van cruciaal belang zijn voor de RUD NHN. Het ST constateert tegelijkertijd dat:

- alles in het werk is en wordt gesteld om tot een adequate voorbereiding van het BGO (o.a. aanzet van sociaal plan, vergelijking van rechtsposities) te komen;
- het proces in het BGO een eigen dynamiek heeft en geen directe sturing vanuit de projectorganisatie mogelijk is;
- In het bedrijfsplan alle overzienbare personele en financiële consequenties voor de RUD zijn aangegeven.

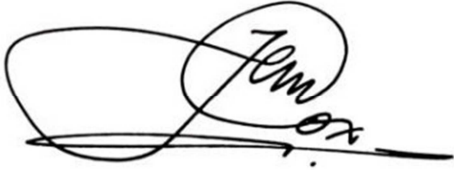
Dat een sociaal plan consequenties heeft voor de individuele medewerkers is evident. Dat dit op het medewerkersniveau nog niet in beeld is, is ook duidelijk. De gangbare praktijk is echter eerst een bedrijfsplan met de consequenties op hoofdlijnen, daarna een vast te stellen sociaal plan met de consequenties op individueel medewerkersniveau en vervolgens in de inrichtingsfase de vertaalslag maken. De RUD NHN wijkt hiermee niet af van alle andere RUD-processen in Nederland.

Het bovenstaande betreft het ST-antwoord op hoofdlijnen. In de bijlage van de brief gaan we verder in op alle inhoudelijke punten uit de informele BOR-reactie. Op deze wijze hopen we een adequate basis te leggen voor een constructief overleg tussen de BOR en ondergetekende. De inhoud van deze brief is met het DB van de BOR op 5 maart jl. besproken en meegenomen in het BT van 6 maart jl..

In het overleg van 5 maart jl. heb ik het DB verder geïnformeerd over de nog lopende discussies (personele frictie milieudiensten, huisvesting en landelijke efficiencykorting). De uitkomsten van het BT worden verwerkt in het definitieve bedrijfsplan en de gemeenschappelijke regeling die 13 maart a.s. gereed zullen zijn.

Rest mij mijn dank uit te spreken voor de snelle en volledige advisering (in de tweede termijn) over het bedrijfsplan van de RUD NHN i.o. Ik zie graag het formele advies van de BOR tegemoet.

Met vriendelijke groeten,

A handwritten signature in black ink. The signature is stylized, starting with a large loop on the left, followed by the letters 'J', 'C', and 'M' in a cursive script. Below these letters, the letters 'Cox' are written in a smaller, simpler font. A horizontal line extends from the end of the signature to the right.

Gemandateerd WOR-bestuurder RUD NHN i.o.
dr. J.C.M. Cox

Beantwoording van alle overige opmerkingen/reacties van BOR

Profiel RUD NHN

De voorgestelde wijzigingen in het profiel en de missie/visie ziet het ST als zinvolle aanvullingen. Alle punten zullen in het bedrijfsplan worden verwerkt.

Taken RUD NHN.

De gemaakte opmerkingen worden hieronder door het ST puntsgewijs beantwoord.

- Voor de borging van de in te brengen taken wordt verwezen naar de beantwoording op hoofdlijnen door het ST.
- In het bedrijfsplan staat helder dat minimaal het huidige dienstverleningsniveau wordt geleverd. Aangezien er verschillende bestaan tussen de RUD-deelnemers heeft het in dit stadium weinig toegevoegde waarde om dit per RUD-deelnemer in kaart te brengen. Verder bevat het bedrijfsplan diverse heldere uitgangspunten over de vereiste kwaliteit die moet worden geleverd.
- Het ST deelt de opvatting niet dat het uitgangspunt van verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de producten botst met het uitgangspunt dat de opdrachtgever wat, hoe of hoe vaak iets moet worden uitgevoerd. Ten eerste, is het ST van mening dat deze afspraak juist de bevoegdheden en verantwoordelijkheden helder bloot legt. Ten tweede, wordt door de BOR gesteld dat de opdrachtgever bepaald hoe iets worden uitgevoerd. Het bedrijfsplan is hier heel helder over, de RUD bepaalt de hoe-vraag. Ten derde, de RUD is een uitvoeringsorganisatie en adviseert haar opdrachtgevers. Het kan en moet niet zo zijn dat de RUD het niveau van de taakuitvoering bepaalt; dit is en blijft voorbehouden aan het bevoegd gezag. Het ST constateert op dit onderdeel een fundamenteel verschil van mening tussen de BOR en het ST (en het BT en de bestuurders van de deelnemende partijen).
- Het uitgangspunt 'gelijk speelveld' is een streven van de RUD (zie ook voetnoot 12 in het bedrijfsplan). Tegelijkertijd heeft het BT geconstateerd dat dit uitgangspunt met flexibiliteit moet worden benaderd indien de situatie hierom vraagt.
- Het ST begrijpt de opmerking over uitdieping van de taken, maar is van mening dat een bedrijfsplan hiervoor niet het geschikte document is. De detailuitwerking is aanwezig en zal in de inrichtingsfase worden gebruikt voor het opstellen van onder andere het werkprogramma.
- Ten aanzien van controles op asbest en de BOA-werkzaamheden is door het Bouwteam aan een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van o.a. de drie milieudiensten concreet de vraag neergelegd voor een grondige inventarisatie. Op basis van de verstrekte gegevens heeft het ST en het Bouwteam geconstateerd dat een meer diepgaande inventarisatie in dit stadium niet mogelijk is omdat eerst ervaringscijfers verkregen dienen te worden. Mede op deze reden heeft het BT besloten een evaluatiemoment af te spreken en te starten met de huidige formatie.
- Voor elke RUD-partij is het deel van het budget bedoeld voor de overhead volledig helder. De RUD-begroting – en daarmee de structurele bijdrage van elke deelnemer – is daar glashelder over. Ten aanzien van de relatie taken en het beschikbare budget wordt verwezen naar het uitgangspunt dat minimaal het huidige dienstverleningsniveau wordt geleverd waarbij de afspraak geldt dat het huidige takenpakket van de milieudienstpartijen ook in de RUD worden uitgevoerd. Het bedrijfsplan vermeldt voor elke niet milieudienstpartij het in te brengen takenpakket.
- Naar het oordeel van het ST maakt het bedrijfsplan op een aantal plekken duidelijk dat er geen barrières worden opgeworpen om meer taken in te brengen. Het ST heeft geen bezwaar om in het bedrijfsplan dit op nog meer plekken te vermelden.

- Het ST begrijpt de zorg van voldoende gekwalificeerd personeel bij de in te brengen taken maar ziet op basis van de aanzet van het sociaal plan geen enkele reden om hieraan te twijfelen. Van overtollig personeel overplaatsen naar de RUD kan geen sprake zijn als ‘mens volgt taak’ wordt gevolgd. Verder wijst het ST erop dat deze voorgestelde afspraak in de aanzet van het sociaal plan niets zegt over de kwaliteit van personeel, omdat ook niet wordt gekozen voor selectie maar voor plaatsing.
- Het ST constateert een verschil van opvatting over het in kaart brengen van achterstanden. Het ST is en blijft van mening dat achterstanden pas in de uitvoering inzichtelijk worden. Over de wijze waarop dient te worden omgegaan met achterstanden constateert het ST geen verschil van mening. Ook het bedrijfsplan maakt melding dat achterstanden leiden tot een extra taakstelling en daarmee extra budget.

Huisvesting

Naar het oordeel van het ST wordt voor de RUD gerekend met realistische flexpercentages gebaseerd op ervaringen in den lande. Het ST deelt de mening van de BOR dat de randvoorwaarden voor Het Nieuwe Werken belangrijk zijn. Uiteraard wordt de BOR betrokken bij kwesties van huisvesting, conform de afspraken die met de BOR zijn gemaakt en zijn vastgelegd in bijlage 3 van het bedrijfsplan.

Financiën

Ten aanzien van de borging van in te brengen taken en budget verwijst het ST naar het voorgaande. Het ST begrijpt de vraag over de marges van de RUD om te kunnen voldoen aan de kwaliteitscriteria. Het bedrijfsplan maakt helder dat als RUD-deelnemers besluiten alleen basistaken in te brengen dat niet kan worden voldaan aan de kwaliteitscriteria. Verder acht het ST niet raadzaam om een discussie over marges te entameren, juist om de reden dat dit RUD-deelnemers zou kunnen aanmoedigen om minder taken en budget in te brengen. Het bedrijfsplan meldt expliciet dat de besparingsdoelstellingen het maximaal haalbare is en alleen realiseerbaar zijn als de beschreven condities in hoofdstuk 7.8 niet wijzigen. Het ST acht de genoemde bezuinigingen en de uitvoering van de taken binnen het gestelde budget haalbaar op basis van de onderbouwing in bijlage 36 en op basis van de ervaringscijfers van het bureau dat het bedrijfsplan heeft opgesteld. Het betreffende bureau is bij meer dan helft van alle RUD's en milieudiensten in Nederland betrokken.

Ten aanzien van de risicoparagraaf verwijst het ST naar het geformuleerde antwoord op hoofdlijnen.

De terugverdienperiode van 3 jaar is niet als doel gesteld maar is het gevolg van de doorrekening van de besparingspercentages. De terugverdienperiode is in vergelijking tot het scenario-onderzoek langer dan in plaats van korter. De terugverdienopgave was in het scenario-onderzoek aanzienlijk groter (€ 3,4 mln in 4 jaar en 9 maanden) terwijl in het huidige bedrijfsplan wordt uitgegaan van (€ 1,2 mln in 3 jaar).

Het terugverdienen van oprichtingskosten betekent naar het oordeel van het ST uiteraard dat deze kosten worden terugbetaald aan de financierders. Het vastgestelde schaal- en efficiencyvoordeel moet hiervoor zorgen. Uiteraard kan alleen worden terugbetaald als er sprake is van een positief resultaat. Maar het ST wil er geen misverstand over laten bestaan dat de RUD opdracht heeft om een positief resultaat te realiseren.

Het ST zal in het bedrijfsplan nogmaals laten benadrukken dat er voor RUD-deelnemers bijkomende kosten zijn zoals digitalisering.

HRM-beleid, met o.a. Het Nieuwe Werken

Het ST deelt de mening van BOR dat de gevolgen van Het Nieuwe Werken voor het personeel voor een deel in het sociaal plan worden vastgelegd. Het ST kan daar dan ook niet op vooruitlopen. De kaders voor Het Nieuwe Werken zullen in de inrichtingsfase nader worden uitgewerkt waarbij plaats- en tijdonafhankelijk en alle overige voorzieningen bij de centrale huisvesting ingaan (en niet zoals gesteld wordt bij de start van de RUD).

ICT

De gemaakte opmerkingen (adviesrecht en uitgangspunten) op het ICT-onderdeel deelt het ST. Het is verder inderdaad zo dat het ICT-budget kaderstellend is. Het ST acht dit om twee redenen acceptabel. Ten eerste, is er wel degelijk een gedetailleerde analyse van kosten en investeringen (zie bijlagen bedrijfsplan) uitgevoerd. Ten tweede, is er sprake van een aanzienlijk hoger kostenniveau voor ICT dan bij de huidige milieudiensten en overige partijen aanwezig is. De suggestie dat er wordt bespaart op ICT bestrijdt het ST. Het kaderstellende budget zorgt naar het oordeel van het ST voor de benodigde budgetdiscipline, efficiënt inkopen en effectieve keuzes voor de ICT-inrichting.

Juridische vormgeven/Gemeenschappelijke regeling

Ten aanzien van de opmerkingen over de inbreng van taken en borging van vermindering van taken tijdens de RUD-uitvoering wordt verwezen naar het voorgaande (o.a. antwoord op hoofdlijnen).

De stemverhouding is inderdaad een bestuurlijke keuze. Voor de keuze is gebruik gemaakt van de voor- en nadelen van de verschillende opties die in bijlage 13 uitgebreid zijn toegelicht. Het ST merkt verder op dat het criterium van 'aantal inwoners' in verreweg de meeste gemeenschappelijke regelingen (gedeeltelijk) wordt toegepast.

Aanbiedingsbrief en bestuurlijke samenvatting

Het ST deelt de redenering van de BOR niet dat de aanbiedingsbrief en de bestuurlijke samenvatting aantonen dat het bedrijfsplan kwetsbaar is. Het bedrijfsplan acht het ST realistisch en haalbaar. Wel is het ST de mening toegedaan – zoals verwoord in de aanbiedingsbrief en samenvatting – dat andere keuzes van deelnemers leiden tot een ander bedrijfsplan. Het ST ziet verder de aanbiedingsbrief en de bestuurlijke samenvatting als integraal onderdeel van het bedrijfsplan.

De BOR wijst op de voorwaarden voor de terugverdienperiode van 3 jaar en meldt dat deze ontbreken in het bedrijfsplan. Naar het oordeel van het ST staan deze voorwaarden expliciet vermeld.