

INLEIDING

Sinds april van dit jaar is een groot aantal initiatieven ontplooid om de RUD NHN klaar te maken voor de toekomst. Elke omgevingsdienst in Nederland is een levend organisme dat zich moet aanpassen aan de eisen van de deelnemers en adequaat moet inspelen op veranderende omstandigheden. Om die reden zijn er door de interim directeur op basis van een overkoepelend 100-Dagenplan vier masterplannen ontwikkeld (HRM, Financiën, Communicatie en ICT). Het doel is om de ondersteuning van de primaire processen te optimaliseren. De vier masterplannen zijn vertaald in projectplannen. Ook voor de onderwerpen Outputfinanciering, het in- of outsourcen van extra taken en de Omgevingswet liggen er projectplannen klaar. Al deze plannen worden gekoppeld aan een nieuw Koers en Visiedocument voor de komende jaren. Hier is behoefte aan nu het bedrijfsplan uit 2013 in juli van dit jaar door het Algemeen Bestuur is geëvalueerd en afgesloten. De projecten zijn zo ingericht dat gespecialiseerde medewerkers van onze deelnemers in klankbordgroepen de inhoudelijke voortgang kunnen volgen.

Medio oktober ligt het Masterplan ICT met een voorgenomen financieringsvoorstel bij het Algemeen Bestuur. Het voorstel is om in december een definitief "go" te krijgen, zodat begin 2018 de inhoudelijke start van het project een feit is. Het Masterplan ICT maakt de broodnodige vernieuwing en aanpassing van de organisatie aan (nieuwe) wet- en regelgeving mogelijk. Met andere woorden; de RUD NHN wordt een organisatie waar de deelnemers ook in de toekomst op vertrouwen en die op moderne wijze en – aansluitend op de bestaande verlangens van onze deelnemers – op professionele wijze de aan haar opgedragen taken uitvoert.

Vertrouwen is bij de overheid en tussen overheidsinstellingen een belangrijk begrip. Vertrouwen op kwaliteit, inzetbaarheid, flexibiliteit en geboden transparantie speelt een cruciale rol bij het verstrekken van opdrachten en de tijdige oplevering van producten en diensten. Steeds meer deelnemers vertrouwen extra werk aan ons bedrijf toe. De daarmee gemoeide omzet is inmiddels ongeveer gelijk aan die van onze basistaken. Daar zijn we trots op. Niet voor niets staat in het recente I&M-rapport over de evaluatie van de Wet VTH: "...het 'fenomeen' omgevingsdienst staat niet meer ter discussie".

FINANCIIEEL

In de volgende tabellen wordt de financiële prognose voor 2017 gegeven voor de Milieutaken en de VTH-plustaken. De prognose in de tabellen is afgezet tegen de gewijzigde begroting 2017.

Milieutaken

Belangrijkste conclusies op basis van de prognose 2017 ten aanzien van de Milieutaken:

- Op basis van de laatst bekende gegevens is de prognose dat de RUD NHN kan voldoen aan de laatste termijn van terugbetaling aan de deelnemers voor hun bijdrage aan de oprichtingskosten.
- De prognose laat een positief resultaat zien. In deze prognose is nog geen rekening gehouden met een mogelijke overheveling van budgetten. Op dit moment is het voor sommige taken moeilijk om de juiste medewerkers voor vacatures te vinden of in te huren. Dit houdt in dat er begin 2018 een inhaalslag moet plaatsvinden omdat deze taken nog wel uitgevoerd moeten worden.
- De RUD NHN ontvangt meer opbrengsten uit aanvullende opdrachten en subsidies. Voor het uitvoeren hiervan is vooral additionele inzet in de vorm van inhuur nodig. De reden voor deze aanvullende opdrachten is dat deze vaste taken niet met de huidige beschikbare capaciteit (lumpsum) kunnen worden uitgevoerd.

Milieutaken Begroting 2017	Begroting 2017 na wijziging	Prognose 2017
LASTEN		
Kosten personeel	€ 9.509.260	€ 7.639.185
Uitbesteding en inhuur		€ 2.806.732
Directe productiekosten	€ 50.392	€ 149.137
Kapitaalslasten	€ 197.020	€ 119.000
Indirecte kosten	€ 1.055.493	€ 1.111.364
Ontwikkelkosten	€ 334.642	€ 157.751
Onvoorzien	€ 80.383	€ -
Totaal	€ 11.227.190	€ 11.983.169
BATEN		
Vaste bijdrage	€ 11.309.245	€ 11.309.245
Aanvullende opdrachten en subsidies	€ 101.900	€ 1.009.608
Totaal	€ 11.411.145	€ 12.318.853
Geraamde saldo baten en lasten	€ 183.955	€ 335.684
Toevoeging reserves:		
- Algemene reserve (weerstandscapaciteit)	€ -71.346	€ -71.346
- Algemene reserve t.b.v. compensatie deelnemers	€ -174.599	€ -174.599
Onttrekkingen aan reserves:		
- Algemene reserve		
- Bestemmingsreserve Mens & cultuurontwikkeling	€ 40.000	€ 40.000
- Bestemmingsreserve Garantieregeling vorm. PNH personeel	€ 21.990	€ 21.990
Resultaat	€ 0	€ 151.729

VTH-plustaken

Belangrijkste conclusies op basis van de prognose 2017 ten aanzien van de VTH-plustaken:

- Op basis van de laatst bekende gegevens is de prognose dat de RUD NHN voor de VTH-plustaken de begrote terug te verdienen transitiekosten realiseert.
- Naast deze opgave verwacht de RUD NHN voor de VTH-plustaken een positief resultaat te behalen van € 210.470. Dit positieve resultaat wordt voornamelijk veroorzaakt doordat de bijdrage van het Handhavingsuitvoeringsprogramma van 2016 en 2017 in 2017 ontvangen zijn en zeer waarschijnlijk niet geheel benut kunnen worden in 2017.

VTH plustaken Begroting 2017	Begroting 2017 na wijziging	Prognose 2017
LASTEN		
Kosten personeel	€ 4.093.425	€ 3.867.300
Uitbesteding en inhuur	€ -	€ 320.035
Directe productiekosten	€ 167.246	€ 277.770
Kapitaalslasten	€ 73.932	€ 53.127
Indirecte kosten	€ 422.880	€ 607.940
Onvoorzien	€ 57.159	€ -
Totaal	€ 4.814.642	€ 5.126.172

BATEN		
PNH-bijdrage VTH-plustaken - lumpsum	€ 4.967.953	€ 4.967.953
PNH-bijdrage VTH-plustaken - extra		€ 522.000
Totaal	€ 4.967.953	€ 5.489.953
SALDO	€ 153.311	€ 363.781
Taakstelling terugverdienen transitiekosten	€ -153.311	€ -153.311
Resultaat	€ 0	€ 210.470

Prognose mutaties in de reserves

Overzicht van reserves RUD NHN	Saldo 31-12-2016	Mutatie 2017	Prognose resultaat 2017	Prognose ultimo 2017
- Algemene Reserve	€ 38.976	€ 162.606	€ 151.729	€ 353.311
Bestemmingsreserves				€ 0
- Bestemmingsreserve VTH plustaken	€ 0	€ 360.799	€ 210.470	€ 571.269
- Bestemmingsreserve Impuls	€ 165.800	€ -40.000		€ 125.800
- Bestemmingsreserve Garantiefonds	€ 43.980	€ -21.990		€ 21.990
Saldo reserves 31-12	€ 248.756	€ 461.415	€ 362.199	€ 1.072.370

PERSONEEL

In juni dit jaar is ook vanuit HR een Masterplan opgeleverd, genaamd POA-HR (Professionaliseren, Optimaliseren & Ambitie). Doel van dit plan is om de positie van HR te versterken en om de verbinding tussen medewerkers en hun werkzaamheden te verbeteren. Uit een analyse van de huidige stand van zaken zijn speerpunten geformuleerd voor de komende periode.

Interne dienstverlening

Het verder professionaliseren van de interne dienstverlening is één van de speerpunten van de afdeling HR. Naast de herijking van een groot aantal interne regelingen zet de afdeling zich in voor meer dienstbare en moderne producten. Digitalisering van de werkprocessen heeft daarbij de hoogste prioriteit. Zo wordt het gebruiksgemak voor de medewerkers vergroot en krijgen administratieve processen een professioneler karakter. Een grote stap voorwaarts om op een goede en vooral eenduidige wijze de toekomst van medewerkers en organisatie in beeld te brengen.

Functieboek HR21

Vanaf mei 2017 zijn over het functieboek constructieve gesprekken gevoerd met de Ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg. Nu staan we op het punt om het geactualiseerde functieboek door het Algemeen Bestuur te laten vaststellen. Het boek is niet alleen belangrijk als referentiekader maar zeker ook om het indicatieve karakter van het plaatsingsfunctieboek los te laten.

Na de vaststelling is het voornemen om met een convenant afspraken te verankeren over de toekomstige ontwikkeling van het functieboek. Al deze ontwikkelingen hebben een nauwe verbinding met de herijking van de koers en visie van de RUD NHN.

Strategische personeelsplanning (SPP)

Het Masterplan POA-HR heeft als subtitel: *Durf te schouwen!* Een SPP is een uitstekend middel om te komen tot een optimale inzet van onze medewerkers met als doel de continuïteit en groei in de planning van personeel te realiseren. Het gaat hierbij onder andere om de kwantiteit en de kwaliteit van medewerkers. Voor nu en in de toekomst.

Vanaf augustus 2017 is een start gemaakt met een kwantitatieve analyse op de sturingscomponenten. Het in beeld brengen van de leeftijdsopbouw, verloop van medewerkers en het aantal vaste medewerkers afgezet tegen de inhuur, zijn slechts enkele items die als bruikbare informatie naar voren kwamen. Ook het aantal fte's, binnen de verschillende tijdspanne en de opbouw van salarissen zijn meegenomen. Zo krijgen we inzicht in richtinggevende ken- en stuurgetallen.

De kwalitatieve analyse is volgend en brengt de personeelsbehoefte voor de komende jaren in beeld, maar maakt ook de behoefte aan bepaalde kennis en competenties zichtbaar. Zo wordt bijvoorbeeld aandacht gegeven aan een modern wervings- en selectiebeleid, ontwikkeling van medewerkers, het verjongen van de organisatie, met behoud van kennis door middel van mentorschappen en het inzetten van trainees.

Arbeidsmarkt

Veel aandacht wordt besteed aan een goede en blijvende aansluiting met de arbeidsmarkt. Het is namelijk geen vanzelfsprekendheid meer dat vacatures een stroom van reacties opleveren. Dat is te merken binnen het primaire proces, maar ook binnen de vacatures van de ondersteunende afdelingen. Om in de komende periode mensen met meerwaarde binnen te halen gaan we ons meer profileren. We zoeken contact met scholen en opleidingsinstituten, maken meer gebruik van social media, zoals LinkedIn en Facebook en stellen vacatureteksten wervend en levendig op. Daarmee willen we met name onze jongere doelgroep aanspreken.

HR concentreert zich dus op de toekomst, werkt hard aan het versterken van haar positie en wordt een professionele sparringpartner binnen de RUD NHN. Een prachtige organisatie met veel potentie.

RISICOBEBEERSING

Ongedekte lasten voormalig directeur

De voormalig directeur heeft momenteel een volledig werkprogramma. Omdat de opdrachten niet voor de volledige periode tot aan vervroegde pensionering lopen is het belangrijk dat deelnemers blijven voorzien in projectmatige werkzaamheden.

Algemene Verordening Gegevensbescherming en informatiebeveiliging

Op 25 mei 2018 treedt de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in werking. De Wet dient zorg te dragen voor meer en betere privacy rechten. De AVG heeft gevolgen voor onze ICT inrichting, werkwijzen, kennisniveau en bemensing. De voorgestelde werkwijze en financiering is onderdeel van het Masterplan ICT. Als de RUD NHN geen adequate maatregelen neemt dan riskeert de organisatie hoge boetes (tot 4% van de totale baten).

Omgevingswet

De Omgevingswet betekent een grote wijziging in het systeem van het omgevingsrecht. De verwachting is dat er grote aanpassingen zijn vereist in de bedrijfsvoering bij onze deelnemers en bij de RUD NHN. De OW treedt in werking aan het begin van het volgende decennium. Dit klinkt ver weg, maar de ervaring leert ons (bijvoorbeeld de decentralisaties van de zorg) dat de voorbereiding op zulke omvangrijke en wezenlijke veranderingen tijdig moet worden gestart, zeker

op het gebied van ICT. De voorgestelde werkwijze en financiering is onderdeel van het Masterplan ICT.

De wijzigingen zullen een bredere impact hebben dan alleen op ICT. De RUD NHN informeert het bestuur over aanpassingen en consequenties in het proces. Deze zullen vaak voortvloeien uit samenspraak met onze deelnemers.

Moeilijk vervulbare (specialistische) functies

Als gevolg van de aantrekkende economie en daarmee samenhangende krapte op de arbeidsmarkt loopt de RUD NHN aan tegen moeilijk te vervullen (specialistische) functies. Dit gegeven gecombineerd met een aanzienlijke uitstroom van ervaren personeel als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, vormt een belangrijk risico op adequate taakvervulling de komende jaren. De RUD NHN stelt daarom maatregelen voor op het gebied van digitalisering (Masterplan ICT), aantrekkelijk werkgeverschap en personeelsbeleid (Masterplan HRM).