

Aan de deelnemers in de GR RUD NHN
t.a.v. de colleges van B&W en GS

Hoorn, 18 juni 2018
Betreft: Eerste bestuursrapportage 2018
Kenmerk: 12577805

Geachte colleges,

In de vergadering van het dagelijks bestuur is op 14 juni 2018 de eerste bestuursrapportage voor 2018 vastgesteld. Deze beslaat de periode van januari tot mei 2018. In de bijlage treft u deze aan.

Wij verzoeken u om deze rapportage naar eigen inzicht en behoefte binnen uw organisatie uit te zetten.

Hoogachtend namens het dagelijks bestuur,

P.R. van Doorn,

Secretaris-directeur

Bijlage(n): Eerste Bestuursrapportage 2018

Bijlage: Eerste bestuursrapportage januari tot mei 2018

Inleiding

De eerste maanden van 2018 stonden nadrukkelijk in het teken van de toekomst van de organisatie. Met de raadsverkiezingen krijgen niet alleen onze deelnemers een nieuw bestuur, dit geldt ook voor de RUD NHN. In de algemene bestuursvergadering van 8 maart 2018 is dan ook op passende wijze afscheid genomen van ons zittende bestuur. Onze voorzitter – de heer Van der Veek (Schagen) – bedankte alle bestuurders voor hun inzet in de afgelopen periode. Ook hijzelf werd door de AB-leden bedankt voor zijn rol.

In de algemene bestuursvergadering van de RUD NHN op 13 december 2017 werd besloten om de begrotingswijziging als gevolg van het financieringsvoorstel m.b.t. het Masterplan ICT voor te leggen aan de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten en de Provinciale Staten van Noord-Holland, zodat zij hun zienswijze hierover bekend kunnen maken.

2018 begon dan ook met een belangrijk besluit. Met het beschikbaar stellen van deze gelden werd een belangrijke brug naar de toekomst geslagen. Modernisering van de ICT is hard nodig en ook de implementatie van nieuwe beveiligingsvereisten en de goede voorbereiding op de komst van de Omgevingswet zijn hiermee nu mogelijk. Begin april is de programmamanager gestart en momenteel worden de in- en externe begeleidingsgroepen geformeerd. Deze investering maakt de organisatie slagvaardig en vergroot de mate van dienstverlening aan onze deelnemers.

Het Masterplan ICT is echter geschreven vanuit een positie dat dit plan in 2017 van start zou gaan. Door de belangrijke financiële consequenties, de besluitvorming en de bijbehorende procedure werd dit 2018. In de Berap's zal de komende jaren speciale aandacht zijn voor dit Masterplan ICT en de beschikbaar gestelde middelen. Tevens zal het Algemeen Bestuur worden gevraagd in te stemmen met een nieuw in te stellen reserve ICT. Deze is noodzakelijk om de beschikbaar gestelde gelden voor het Masterplan ICT die door mogelijke vertraging niet in het betreffende jaar kunnen worden uitgegeven buiten het rekeningresultaat te houden. In deze bestemmingsreserve worden de exploitatieoverschotten en exploitatietekorten die door verschuiving in de tijd ontstaan per jaar verrekend.

In april 2018 was de RUD NHN aanwezig bij drie goed bezochte bijeenkomsten met de (nieuwe) raadsleden. In Heiloo, Bovenkarspel en Den Helder werden de aanwezigen bijgepraat over de dagelijkse werkzaamheden van de RUD NHN, de (financiële) resultaten over 2017 en de ontwerpbegroting 2019. Voor de komende maanden zijn nog enkele kennismakingsbijeenkomsten voor de raadsleden en de nieuwe RUD-bestuurders gepland.

Een andere belangrijke en stabiliserende ontwikkeling was de vaste aanstelling van de heer Van Doorn als secretaris-directeur. Na een interim periode van ruim een jaar is hij per 1 mei 2018 door het dagelijks bestuur aangesteld. Naast het verder op orde brengen van de bedrijfsvoering zal hij zich dit jaar onder andere richten op de toekomstige financieringsvorm en de doorontwikkeling van

de organisatie tot kennis- en adviescentrum. Om onze bijdrage aan de verduurzaming en de energietransitie in Noord-Holland Noord te versterken willen wij uw coördinatiepunt en vraagbaak in de regio zijn. Ook daarop zetten wij in.

Daarnaast investeert de organisatie de komende tijd in haar governance. Hierin moet duidelijk worden hoe we de rol van eigenaren en opdrachtgevers in de gemeenschappelijke regeling kunnen versterken. Daarbij wordt ook gekeken naar de wijze waarop raden en Staten hun kaderstellende rol op een zo goed mogelijke wijze kunnen vervullen.

Kortom: met een nieuw bestuur, een nieuwe directeur en de investering in de bedrijfsvoering is ook de RUD NHN klaar om in de komende bestuurstermijn belangrijke slagen voor u te maken.

Financieel

In de volgende tabellen wordt de financiële prognose voor 2018 gegeven voor de Milieutaken, de VTH-plustaken en het Masterplan ICT. De prognose in de tabellen is afgezet tegen de gewijzigde begroting 2018.

Begroting 2018	Begroting 2018 na wijziging	Prognose 2018
LASTEN		
Programma 1 Milieutaken	€ 7.604.311	€ 7.761.065
Programma 2 VTH plustaken	€ 4.231.389	€ 3.726.305
Programma 3 Overhead RUD NHN	€ 5.357.561	€ 6.450.320
Onvoorzien Milieutaken	€ 52.955	
Onvoorzien VTH plustaken	€ 50.215	
Rente	€ 429	€ 1.000
Totaal	€ 17.296.860	€17.938.690
BATEN		
Programma 1 Milieutaken	€ 7.604.311	€ 8.006.363
Programma 2 VTH plustaken	€ 4.384.700	€ 3.572.994
Programma 3 Overhead RUD NHN	€ 5.292.561	€ 6.489.654
Onvoorzien Milieutaken	€ 82.955	
Onvoorzien VTH plustaken	€ 85.215	
Rente	€ 429	€ 1.000
Totaal	€ 17.450.171	€18.070.011
Geraamde saldo baten en lasten	€ 131.321	€ 131.321

Toevoeging reserves:		
- Bestemmingsreserve VHT plustaken	-€ 153.311	-€ 153.311
Onttrekkingen aan reserves:		
- Bestemmingsreserve Garantieregeling voorm. PNH personeel	€ 21.990	€ 21.990
Resultaat	€ 0	€ 0

Programma 1 Milieutaken

Belangrijkste conclusies op basis van de prognose 2018 ten aanzien van de Milieutaken:

- In deze prognose zijn de structureel aanvullende opdrachten verwerkt. Daarnaast is de verwachting dat er nog extra werkzaamheden worden verricht op basis van offertes. Een schatting van de hoogte van deze extra middelen zal in de 2^e Berap worden meegenomen.
- De prognose voor de Afdeling Toezicht en Handhaving zou bij het niet invullen van de vacatures uitkomen op een onderschrijding van € 450.000. Op dit moment is er gekozen om 7 vacatures (€ 525.000) open te stellen. Voor 2018 zouden de extra benodigde gelden voor de 2^{de} helft van 2018 gedekt worden door de vacatureruimte van de 1^{ste} helft. Voor 2019 zal het verschil gedekt worden door natuurlijk verloop (pensioen gerechtigde leeftijd) en extra opdrachten. Afhankelijk van het tijdspad waarop de vacatures kunnen worden ingevuld en de mogelijkheden tot tijdelijke inhuur zou hier in 2018 een onderschrijding kunnen ontstaan.
- De afdeling specialisme en advies maakt veel gebruik van inhuur. In overleg met de afdelingsteams is er gekeken naar welke functies er moeten worden ingevuld voor de taakuitvoering en welke er beter kunnen worden uitbesteed. Om meer zekerheid en continuïteit te creëren worden er 6 vacatures (5,67 fte) open gesteld. Door de overlap inhuur en inwerktijd zou hier een beperkte overschrijding kunnen ontstaan. Verwacht wordt dat dit binnen de begroting van de RUD kan worden opgevangen.

Programma 2 VTH plustaken

Belangrijkste conclusies op basis van de prognose 2018 ten aanzien van de VTH-plustaken:

- Alle overhead uit programma 2 is naar programma 3 verschoven zoals het BBV voorschrijft. Deze wijziging zal in de 2^{de} begrotingswijziging worden verwerkt maar heeft geen financiële consequenties voor de deelnemers. Het betreft hier voornamelijk de bijdrage voor de huisvesting, ICT en leidinggevenden.
- In 2018 zijn er middelen beschikbaar gesteld om het uitvoeringsniveau te verhogen van 1 naar 1,5 en in 2019 naar 2. Op dit moment is er gekozen om 5 vacatures (€335.000) open te stellen op de afdeling toezicht en handhaving en 2 vacatures op de afdeling regulering groen.

Programma 3 Overhead

Vanaf 1 april is de projectmanager begonnen met het schrijven van een uitvoeringsprogramma n.a.v. het masterplan. De kosten met betrekking tot het masterplan ICT zullen voornamelijk in de

2^{de} helft van 2018 gemaakt worden. De personele invulling m.b.t. de begeleidingsgroep gemeenten en provincie is rond. Nog voor de zomervakantie zal de eerste vergadering plaats vinden.

	Budget 2018	Besteed 2018	Verplichting	Saldo
Masterplan ICT	881.716	3.400	115.830	762.486
Bijdrage deelnemers	-796.656			
Eigen begroting	-85.060			

Prognose mutaties in de reserves

Overzicht van reserves RUD NHN	Saldo 31-12-2017	Mutatie 2018	Prognose ultimo 2018
- Algemene Reserve	€ 201.582	€ 0	€ 201.582
- Onverdeeld resultaat	€1.233.364	-€ 1.233.364	€ 0
Bestemmingsreserves			
- Bestemmingsreserve VTH plustaken	€ 490.800	-€ 178.311	€ 312.489
- Bestemmingsreserve Impuls	€ 165.800		€ 165.800
- Bestemmingsreserve Garantiefonds	€ 21.990	-€ 21.990	€ 0

De bestemmingsreserve VTH plustaken wordt verhoogd met de taakstellend bezuiniging 2017 van € 153.311 die is opgenomen i.v.m. de terugbetaling van de lening. De lening zal in 2018 worden terug betaald en de werkelijk gemaakte oprichtingskosten van €331.622 verrekend met de bestemmingsreserve VTH plustaken.

PERSONEEL

HR is volop bezig met haar verdere professionalisering en het ontwikkelen van haar rol als adviseur naar de organisatie. Veel thema's en speerpunten uit het Masterplan HR, van juni 2017, zijn gerealiseerd en opgestart. We staan aan de vooravond van een Masterplan HR 2.0. In nauwe samenwerking met het MT en de medezeggenschap van de RUD NHN zullen aanvullende en nieuwe speerpunten voor het jaar 2018 en later worden benoemd. We moeten dan in ieder geval denken aan het beleid rondom competentie management, in nauwe verbinding met de ontwikkelingen rondom de Omgevingswet en de kernwaarden in de organisatie, de cultuur, in het bijzonder onze manier van (samen)werken en de analyse op het functieboek en formatiebeleid. In toenemende mate neemt HR haar positie in, inzake de projectleiding veranderingen en implementatie organisatie brede vraagstukken. Lopende en gerealiseerde speerpunten zijn onder andere:

Functieboek HR21

Op 13 december 2017 is het functieboek HR21, met peildatum 1 januari 2017, door het AB vastgesteld. De medewerkers hebben eerst een voorgenomen besluit gekregen op de indeling in hun functie en na de mogelijkheid tot het indienen van een zienswijze, inmiddels een definitief besluit. Het aantal zienswijzen is beperkt gebleven, namelijk minder dan 10%. We kunnen nu daadwerkelijk spreken van een functieboek, als referentiekader voor toekomstgerichte keuzes inzake de opbouw van functies.

Prestatiecoach

Inmiddels is er een digitale tool inzake de gesprekscyclus geïmplementeerd, namelijk de Prestatiecoach. De Prestatiecoach is bedoeld om de gesprekken tussen de manager en medewerker digitaal te ondersteunen. Daarnaast is de Prestatiecoach het instrument waarin medewerkers vastleggen hoe zij zich ontwikkelen en waar talenten worden gezien en kansen worden geboden.

Benchmark

Voor de besluitvorming rondom het functieboek binnen de RUD NHN is afgesproken dat er een benchmark voor het functie- en loongebouw plaatsvindt. Deze benchmark omvat een analyse van de functies, de opbouw en inschaling en formatie zowel binnen het primaire proces, ondersteunende functies als de managementfuncties. De benchmark heeft plaatsgevonden met 10 andere RUD's en/of Omgevingsdiensten. De functies en de inschaling bij de RUD NHN zijn over het algemeen in lijn met de andere benchmarkorganisaties.

Strategische personeelsplanning (SPP)

Op 19 april heeft het DB het voorstel met een positieve grondhouding behandeld. Het streven is om in de september te starten met het eerste mentorschapstraject met 5 junioren en dit afhankelijk van het natuurlijk verloop jaarlijks te herhalen.

Werken bij RUDNHN.nl

In het kader van de arbeidsmarktcommunicatie wordt nu gewerkt aan een aparte website die volledig in het teken staat van werken bij de RUD NHN. Hier komen alle sollicitaties op te staan en informatie over hoe het is om bij de RUD NHN te werken.

Arbeidsmarktcommunicatie

Naast de website is in het kader van de arbeidsmarktcommunicatie is een jongerensessie gehouden. Binnen deze sessie stond de vraag "wat maakt de RUD NHN een aantrekkelijke werkgever?" centraal. Hieruit kwam een hoop informatie. Kort samenvattend komt de RUD over als een flexibele werkgever, die stabiliteit biedt (in vaste contracten), genoeg opleidingsmogelijkheden aanbiedt en een goede informele sfeer heeft. Daarnaast kwamen er ook suggesties om de RUD nog aantrekkelijker te maken. Deze onderwerpen zullen verder worden onderzocht op (financiële) haalbaarheid.

Opleidingen beleid

We maken een start met het opleidingsbeleid. Hierin moeten afspraken komen over hoe wordt omgegaan met het opleiden van medewerkers binnen de RUD NHN. Inmiddels is er nauw contact met andere RUD's en Omgevingsdiensten, zodat we van elkaar kunnen leren. Een breed netwerk en intervisiegroepen liggen hieraan ten grondslag.

Risicobeheersing

In de begroting 2018 zijn de volgende financiële risico's benoemd:

Wettelijke ontwikkelingen

Een belangrijke wettelijke ontwikkeling is de invoering van de 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 per 1 januari 2021. Het AB heeft verzocht om eerder dan 2021 te starten met de uitvoering van de Omgevingswet. Om dit mogelijk te maken en ook de deelnemers hierin te ondersteunen zijn incidentele middelen nodig. Deze middelen zijn nog niet beschikbaar gesteld.

Afronding werkzaamheden voormalig directeur

De voormalig directeur heeft momenteel een volledig werkprogramma. Omdat de opdrachten niet voor de volledige periode tot aan vervroegde pensionering lopen is er een beperkt financieel risico.

Output-financiering

Voor het begrotingsjaar 2018 zal de financieringsvorm niet wijzigen. Het voorstel is momenteel om in 2019 te oefenen met een eventuele nieuwe financieringsvorm.

Meer-minder taken

Voor het begrotingsjaar 2018 zijn er geen deelnemers die minder taken af gaan nemen dan begroot.

Overige:

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 voor om mentorschapstrajecten te starten. Het mentorschap moet zorgen voor instroom van jonge vernieuwende medewerkers, wat zal aansluiten op de uitstroom die in de nabije toekomst verwacht wordt.

