



Inleiding

Bij de decentralisatie van de taken die door de provincie Limburg werden uitgevoerd bij de niet-BRZO en niet-IPPC bedrijven (voormalige vvgb-bedrijven), hebben de gemeenten in Limburg-Noord ook de zorg over het betrokken provinciale personeel overgenomen. Hiervoor werd in 2015 de uitvoeringseenheid (UE) opgezet bij de gemeente Roermond en kwamen in 2015 de provinciale medewerkers in dienst van deze gemeente. De 15 gemeenten staan gezamenlijk garant voor de continuïteit van het werkpakket voor deze medewerkers.

In 2017 is door de medewerkers van de UE met ondersteuning van de gemeente Roermond een evaluatie uitgevoerd van hun taakuitvoering. In de evaluatie wordt geconcludeerd dat de UE goed op stoom is gekomen en een vaste plek binnen de RUD Limburg-Noord (RUD) heeft gekregen. Er is sprake van een stevig professioneel netwerk waarbij de juiste personen worden ingezet en de doorlooptijd zo kort mogelijk wordt gehouden. De samenwerking is plezierig en de UE beschikt over een deskundig team dat de partners binnen de RUD op meerdere vakgebieden van deskundig advies kan voorzien. In de evaluatierapportage zijn diverse actiepunten benoemd om de samenwerking te versterken en de UE zoveel mogelijk te integreren in de organisatie.

Afnemers zijn uitermate tevreden over de kwaliteit van de medewerkers binnen de UE. Binnen de UE is echter sprake van verloop. Het aanbod op de arbeidsmarkt voor structurele aanvulling van de UE is te beperkt, waardoor formatieruimte niet wordt ingevuld en het werk niet volledig verzet kan worden. Daarnaast roept het afwijkende organisatie- en financieringsconstruct van de UE jaarlijks veel vragen op in de gesprekken tussen de gemeente Roermond/UE en de partners die diensten van de UE af (dienen te) nemen.

In lijn met de aanbeveling om de UE zoveel mogelijk te integreren in de organisatie én de omvorming van de RUD in 2017 tot een gemeenschappelijke regeling leidde deze constatering tot het verzoek om de toekomst van de UE te onderzoeken.

Vraagstelling

Vanuit de RUD is, op verzoek van de gemeente Roermond, gevraagd aan Arena Consulting om een onderzoek uit te voeren naar de toekomstige positie van de UE. De vraagstelling is daarbij:

Welke optie voor de toekomst van de UE past het best bij de ambities van de RUD, deelnemende gemeenten en provincie?

De resultaten van het onderzoeken dienen te leiden tot een voorstel aan het algemeen bestuur van de RUD.

Onderzoeksopzet

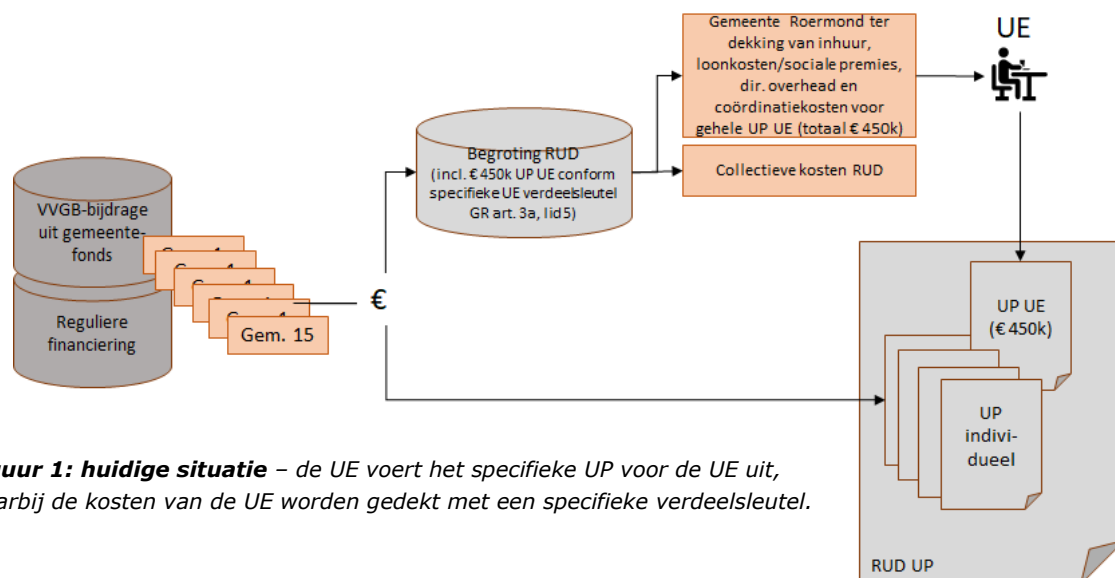
De onderzoekers van Arena Consulting hebben na een analyse van de schriftelijke bronnen gesprekken gevoerd met directbetrokkenen. Gesproken is met de medewerkers van de UE, de directeur van de RUD, het coördinatiecentrum van de RUD en een selectie van gemeenten. Voor de selectie van gemeenten is gekeken naar diversiteit én omvang van de taakuitvoering door de UE. Medewerkers en managers van de MER-gemeenten en de gemeenten Gennep, Horst aan de Maas, Mook en Middelaar, Peel en Maas, Roermond, Venlo, Venray en Weert zijn geïnterviewd.

De concept rapportage is besproken met de directeur van de RUD, gemeente Roermond, de medewerkers van de UE en een afvaardiging van het LMO. De rapportage is naar aanleiding daarvan aangescherpt. Deze rapportage wordt ter consultatie voorgelegd aan het lijnmanagersoverleg van de RUD. Besluitvorming vindt plaats in het algemeen bestuur, voorafgegaan door de adviesraad en het dagelijks bestuur.

Huidige situatie

De huidige organisatorische positie van de UE is als volgt:

- Sinds de decentralisatie van de taken die door de provincie Limburg werden uitgevoerd bij de niet-BRZO en niet-IPPC bedrijven (voormalige vvgb-bedrijven) is de bijdrage uit het gemeentefonds voor de vijftien gemeenten in Limburg verhoogd.
- De gemeente Roermond heeft de medewerkers die deze taken verzorgen overgenomen van de provincie Limburg. In de Gemeenschappelijke regeling regionale uitvoeringsdienst Limburg-Noord (GR) is opgenomen dat de gemeenten tezamen voor financiering van deze medewerkers zorgen.
- Voor de uitvoering van de taken bij de voormalige vvgb-bedrijven wordt jaarlijks een specifiek uitvoeringsprogramma (UP UE) opgesteld. Dit UP UE vormt tezamen met de 16 individuele uitvoeringsprogramma's (UP's) van de gemeenten en provincie het uitvoeringsprogramma van de RUD (RUD UP).
- Op basis van een verdeelsleutel die conform GR art. 3a, lid 5 is vastgesteld, dragen de 15 gemeenten tezamen via de begroting van de RUD bij aan de kosten (ter hoogte van € 450.000 in 2019). Deze kosten zijn gebaseerd op de (geïndexeerde) berekening uit 2015 en bestaan uit de loonkosten en sociale premies van de medewerkers van de UE, verhoogd met 28,5% voor overheadkosten en coördinatiekosten om de werkzaamheden uit het UP UE te realiseren.
- De medewerkers van de UE worden hiërarchisch aangestuurd door de gemeente Roermond. De dagelijkse taakinhoudelijke aansturing vindt plaats door de direct leidinggevende van de gemeente Roermond onder verantwoordelijkheid van de directeur van de RUD.
- De UE bestaat op 1 januari 2020 uit twee fulltime medewerkers en wordt aangevuld met inhuurcapaciteit om het UP UE te kunnen realiseren. Één van de medewerkers gaat per 1 mei 2020 met pensioen, waardoor de UE vanaf 1 mei 2020 uit 1 fulltime medewerker bestaat.



Figuur 1: huidige situatie – de UE voert het specifieke UP voor de UE uit, waarbij de kosten van de UE worden gedekt met een specifieke verdeelsleutel.

Gewenste eindbeeld

De gesprekken met de directbetrokkenen hebben geleid tot een eenduidig eindbeeld: de UE als afzonderlijk organisatorisch en financieel construct is eindig. Het wordt breed gedragen dat de organisatie en financiering van de vergunningverlening, het toezicht en de handhaving (VTH-taken) bij de voormalige vvgb-bedrijven gelijk zou moeten zijn aan de VTH-taken bij de overige inrichtingen die bij de RUD zijn belegd. In verband met grotere complexiteit van de voormalige vvgb-bedrijven is het mogelijk dat de uitvoering plaatsvindt op basis van andere kentallen en hiervoor andere kwaliteitseisen gelden (conform Kwaliteitscriteria 2.2). Echter, de wijze waarop de uitvoering wordt geprogrammeerd, aangestuurd, plaatsvindt en wordt gemonitord en gefinancierd, dient niet af te wijken van de overige VTH-taken onder de RUD.

Voor de UE gelden momenteel specifieke afspraken over onder meer de financiering van de taakuitvoering (input i.p.v. output), beleggen van de taken (verplichte winkelnering), organisatorische positie (aparte eenheid), werkgeverschap (in dienst bij / aangestuurd door Roermond maar voor gemeenten tezamen) en programmering (apart UP). Deze afspraken wijken af van de toch al complexe afspraken over de werking van de RUD en maakt de werking van het netwerk als geheel lastig uitlegbaar. Voor de medewerkers, managers en bestuurders van de gemeenten geeft een beweging van de UE naar de netwerkprincipes van de RUD meer eenduidigheid en duidelijkheid.

Bij de VTH-taken van voormalige vvgb-bedrijven zijn een groot aantal partijen betrokken. Juist bij deze complexere bedrijven is een eenduidige regie en aansturing van de taken gewenst. Binnen de RUD wordt deze regie bij voorkeur dicht bij het bevoegd gezag belegd: daarmee wordt de uitvoering flexibeler en integraler. Wel zijn afspraken nodig om een minimaal kwaliteitsniveau te kunnen garanderen bij de voormalig vvgb-bedrijven; duidelijk moet zijn (in lijn met de kwaliteitscriteria voor kritieke massa) wanneer welke activiteiten door welk specialisme afgehandeld dienen te worden.

Een van de krachten van het netwerk is het optimaal benutten van specialismen over de organisatiegrenzen heen. In de praktijk vormen medewerkers rond specifieke thema's (zoals externe veiligheid en energiebesparing) en specifieke branches (zoals glastuinbouw en LPG-stations) expertpools en kennisgroepen die voor het netwerk als geheel worden ingezet. Vanuit het specialisme geredeneerd is het onduidelijk waarom de medewerkers van de UE wel (moeten) worden ingezet op bedrijven die op de lijst uit 2015 staan, terwijl nieuwe bedrijven (met mogelijk meer milieu-impact) zonder hun expertise een vergunning/controler krijgen. De kennis en ervaringen van de medewerker van de UE wordt beter benut als hij meer gevonden en betrokken wordt bij zijn specialisme (waaronder geluid, energie en afval) in plaats van bij de statische en steeds korter wordende lijst van voormalig vvgb-bedrijven. Om de medewerker te kunnen inzetten op zijn deskundigheid en ook bij de niet-vvgb bedrijven een kwaliteitsimpuls te krijgen, past zijn deelname in een expertpool of kennisgroep beter bij de principes van de RUD.

De weg naar het eindbeeld

Ten eerste kunnen de VTH-taken bij de voormalig vvgb-bedrijven worden opgenomen in de gemeentelijke UP's. Een afzonderlijk UP voor de UE is dan niet meer nodig. De gemeenten krijgen daarmee, net als bij de overige taken in het UP, de regie op het programmeren en het beleggen van de uitvoering. De uitvoering dient uiteraard wel te voldoen aan de gestelde productafspraken (waaronder activiteiten, termijnen, kwaliteitseisen). Zo liggen de controlefrequenties vast in de PDC, dient uitvoering plaats te vinden conform Kwaliteitscriteria 2.1 en gelden de kentallen voor de vergunningverlening en het toezicht bij voormalig provinciale inrichtingen.

Bij de totstandkoming van de UE zijn garanties aan Roermond en de medewerkers van de UE gegeven. Door deze garanties is het in financiële (garanties Roermond), professionele (behoud van aanwezige vakkennis en -ervaring) en relationele (arbeidsrechtelijke) zin niet wenselijk de UE per direct op te heffen. We adviseren het behoud van de organisatorische eenheid van de UE, zo lang de medewerker van de UE in dienst is van de gemeente Roermond. In overleg met de medewerker kan bekeken worden of de UE eerder ontbonden kan worden door de medewerker bij één van de partners te werk te stellen.

Er worden geen nieuwe medewerkers door Roermond aangesteld ter vervanging of versterking van de UE. De gemeente Roermond verzorgt (net als momenteel) de hiërarchische aansturing van deze medewerker. De werkomgeving van de medewerker van de UE wordt gelijk aan de overige VTH-medewerkers in dienst van Roermond. De UE wordt opgeheven zodra de medewerker uit dienst treedt bij de gemeente Roermond.

Het onderstaande geldt zolang de medewerker in dienst is bij Roermond.

De vergoeding die Roermond ontvangt uit de begroting van de RUD wordt beperkt tot de loonkosten, sociale premies en overheadkosten van de medewerker van de UE in dienst van de gemeente Roermond. Betaling vindt halfjaarlijks plaats op basis van feitelijke loonkosten/sociale premies en 20% overheadkosten.

De dagelijkse taakinhoudelijke aansturing van de medewerker van de UE verschuift van Roermond naar het coördinatiecentrum van de RUD. Daarmee wordt de verantwoordelijkheid voor de werkbezetting van de medewerker van de UE bij de gezamenlijke partners binnen de RUD belegd, i.p.v. bij één van de gemeenten (Roermond). Het coördinatiecentrum spant zich in om de medewerker van de UE een werkpakket te geven dat aansluit bij zijn deskundigheden en wensen. De capaciteit van de UE wordt hiervoor verhoogd met 8,5% van de feitelijke loonkosten/sociale premies van de UE medewerker. Deze 8,5% verschuiven zodoende met de werkzaamheden voor aansturing van Roermond naar het coördinatiecentrum van de RUD.

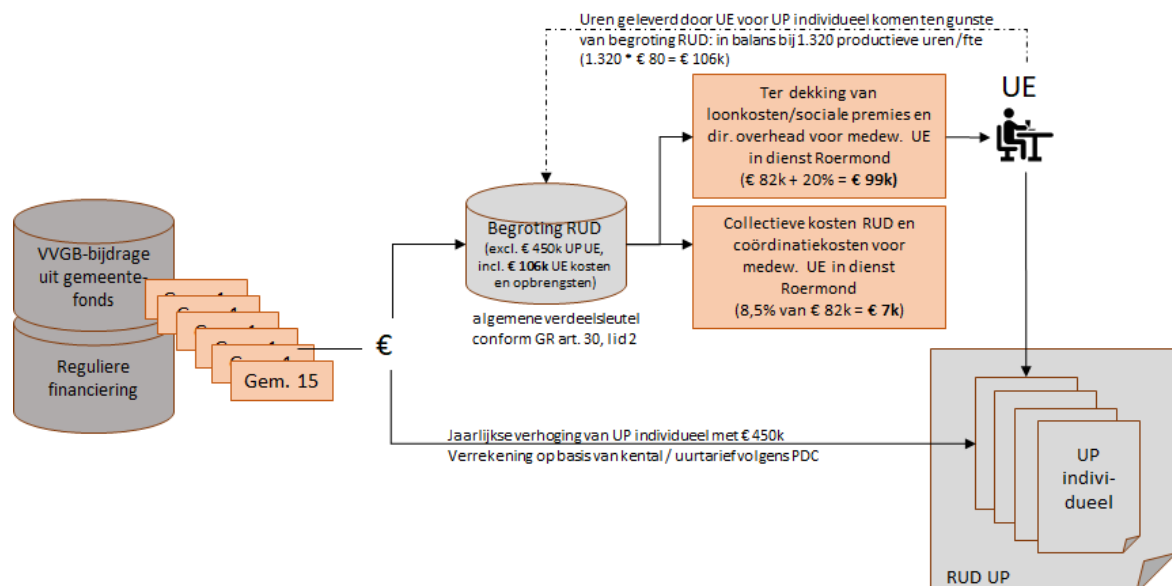
De medewerker van de UE wordt als expert ingezet volgens de principes van de netwerkorganisatie RUD voor de realisatie van de UP's, net als overige medewerkers in dienst van de gemeenten en samenwerkingsverbanden (i.c. RUDZL, MER). De UE is net als de MER en RUDZL een menskracht leverende organisatie zonder eigen UP (dus zelf geen bevoegd gezag). De UE medewerker kan zorgen voor een kwaliteitsimpuls bij de niet-vvgb bedrijven.

De gemeenten spannen zich gezamenlijk in om de medewerker van de UE voldoende in te zetten voor realisatie van de gemeentelijke UP's. Bij de inzet van de medewerker van de UE verstuurt de RUD een factuur (conform reguliere tarieven en kentallen uit de PDC) aan de bevoegde gezagen die de medewerker van de UE hebben ingezet, naar rato van feitelijk gemaakte productie/uren.

Een negatief of positief effect op de RUD begroting als gevolg van de inzet van de medewerker uit de UE wordt volgens de algemene verdeelsleutel van de RUD (GR art. 30 lid 2) over de gemeenten verdeeld. Daarmee wordt de specifieke vvgb-verdeelsleutel losgelaten.

1. Indien de inzet van de UE medewerker **lager is dan** (1) de vergoeding die Roermond ontvangt én (2) de extra coördinatiekosten van het coördinatiecentrum, leidt dit tot een negatief effect op de RUD begroting.
2. Indien de inzet van de UE medewerker **hoger is dan** (1) de vergoeding die Roermond ontvangt én (2) de extra coördinatiekosten van het coördinatiecentrum, leidt dit tot een positief effect op de RUD begroting.

Deze werkwijze ziet er, voor de situatie waarbij de UE wordt gevormd door één fulltime medewerker, vanaf 1-1-2021 als volgt uit (prijsindex 2019).



Figuur 2: advies van de onderzoekers – de UE realiseert producten uit de UP's van de gemeenten, waarbij de kosten van de UE worden gedekt door de vergoeding (kental * tarief) die de RUD in rekening brengt bij de gemeenten voor de geleverde producten. Eventuele tekorten (UE heeft meer gekost dan opgeleverd) en overschotten (UE heeft meer opgeleverd dan gekost) worden verdeeld over de gemeenten op basis van de algemene verdeelsleutel.

Financiële paragraaf

De huidige kosten van de UE bedragen € 450.000 (prijsindex 1-1-2019) per jaar. Deze kosten bestaan uit de loonkosten, sociale premies en overheadkosten van de medewerker van de UE, inhuurkosten en coördinatiekosten om de werkzaamheden uit het UP UE te realiseren. Doordat het bedrag van € 450.000 gebaseerd was op de bedrijven die in 2015 van de provincie zijn overgenomen en ondertussen hiervan enkele bedrijven zijn gestopt, worden momenteel minder uren aan de voormalig vvgb-bedrijven besteed. Ook na het opheffen van de UE blijven de gemeenten kosten maken aan de voormalig vvgb-bedrijven: deze kosten worden dan niet meer via het UP van de UE besteed, maar via het eigen UP.

Wat verandert is de wijze van dekking. De € 450.000 per jaar (prijsindex 2019) wordt momenteel bijgedragen op basis van de specifieke verdeelsleutel die bij de overdracht van voormalige vvgb-bedrijven is vastgesteld. In bovengenoemd advies wordt de waarde van het UP UE (€ 450.000) niet meer in de RUD begroting opgenomen, maar door de gemeenten beschikbaar gesteld voor de realisatie van de individuele UP's.

Zolang de UE bestaat uit één medewerker, worden de opbrengsten en kosten op de RUD begroting verhoogd met € 106.000 (prijsindex 1-1-2019, uitgaande van de bezetting van de UE van 1 fte). Dit bedrag wordt benut ter dekking van de loonkosten, sociale premies en overhead (+ 20%) van de huidige medewerker van de UE, alsmede voor de extra coördinatiekosten van het coördinatiecentrum (+ 8,5%). Van deze € 106.000 wordt structureel een gegarandeerd bedrag van € 99.000 vanuit de RUD overgeheveld naar de gemeente Roermond. Bij vermindering van de bezetting van de UE afgezet tegen de huidige bezetting, worden de genoemde bedragen naar rato verlaagd.

Rekenvoorbeeld

Door de inzet van de medewerker van de UE voor de individuele UP's worden deze € 106.000 bij een verkooptarief van € 80,- per uur bij 1.320 productieve uren terugverdiend (break-even punt). Bij een inzet van meer dan 1.320 productieve uren is dit positief voor de begroting van de RUD, bij een inzet van minder dan 1.320 productieve uren negatief. Bij een inzet van de medewerker van de UE op producten waarvoor met een lager tarief gerekend wordt, ligt dit break-even punt bij een groter aantal productieve uren.

In theorie zou elke gemeenten momenteel naar rato van bijdrage aan de vvgb-gelden ook uren moeten afnemen. In de praktijk zit er verschil tussen de bijdrage en de afname. De meer- en minderkosten per partner van bovenstaand advies kunnen daardoor ook verschillen. Voor gemeenten die momenteel minder bijdragen op basis van de vvgb-verdeelsleutel dan dat ze feitelijk aan uren van de UE afnemen, zal bovenstaand advies tot een kostenverhoging leiden. Voor gemeenten die momenteel meer bijdragen voor de vvgb-taken dan dat ze feitelijk aan uren van de UE afnemen is bovenstaand advies financieel gunstig.

Het financiële risico bij (langdurige) ziekte ligt momenteel bij de gemeenten gezamenlijk; de kosten hiervan rusten immers ook op de RUD begroting, terwijl werkzaamheden niet worden uitgevoerd. Met het bovenstaande advies wijzigt dit niet, behalve dat dit risico met een kleinere UE (1 fte) beperkter is dan met een volledige bezetting (4 fte). Daarnaast kan er verschil per gemeente ontstaan: het risico wordt momenteel gedragen op basis van de specifieke verdeelsleutel voor de voormalig vvgb-bedrijven (GR, art. 3a, lid 5), terwijl dit met het advies op basis van de algemene verdeelsleutel (GR, art. 30, lid 2) wordt.

De gemeente Roermond ontvangt uit de RUD begroting per half jaar de feitelijk gemaakte loonkosten/sociale premies voor de medewerker van de UE en 20% overheadkosten. De wijziging van het risico dat de RUD en daarmee de deelnemers lopen wordt door de RUD meegenomen in de actualisatie van de risico-inventarisatie en door de bevoegde gezagen meegenomen in hun eigen risico-inventarisatie en weerstandsvermogen. Het risico voor de deelnemende gemeenten gezamenlijk ontstaat als de RUD (bij de 1 fte medewerker UE) minder dan € 106.000 aan opbrengsten ontvangt voor de inzet van de medewerker van de UE, terwijl de vergoeding die de RUD aan Roermond betaalt, € 106.000 bedraagt.

Overwogen alternatieven

Om te komen tot bovengenoemd advies zijn ook alternatieven bekeken. Deze alternatieven hebben echter meerdere nadelen, waardoor een keuze hiervoor niet voor de hand ligt.

Alternatieven zijn:

1. Opheffing van de UE, terwijl de UE medewerker nog in dienst van Roermond is. Het voordeel hiervan is uniformiteit: de medewerker van de UE werken zonder gegarandeerde financiering volledig volgens de principes zoals ook anderen binnen het netwerk; het risico op onvoldoende werk ligt bij bijv. medewerkers in expertpools en kennisgroepen ook bij de werkgevers. Een dergelijk alternatief leidt tot personele en financiële risico's voor Roermond, organisatorische onrust bij de medewerker van de UE en onvoldoende garanties op werk voor de betreffende medewerker. Bij opheffing heeft Roermond geen gegarandeerde financiering van de loonkosten, sociale premies en overheadkosten. De voornaamste onderbouwing om de financiering te garanderen is de afspraak die de gemeenten tezamen (VNG) bij de overdracht van taken met het IPO hebben gemaakt en die ook in de GR is vastgelegd: de gemeenten nemen gezamenlijk de personele zorg over. Het risico hiervoor kan niet bij één gemeente komen te liggen.
2. Investeren in uitbreiding van de UE. De grootste nadelen hiervan zijn de problematische invulling van vacatureruimte, de complexiteit van afspraken door afwijking van de netwerkprincipes en het onvoldoende centraal stellen van specialismen. Volgens de netwerkprincipes maakt het ook niet uit waar iemand in dienst is, om gebruik te kunnen maken van de deskundigheden van deze persoon.
3. Dagelijkse taakinhoudelijke aansturing behouden bij Roermond: de inzet om de medewerker van de UE voldoende en voldoende passende werkzaamheden te laten uitvoeren is een verantwoordelijkheid van de gemeenten tezamen en niet van één van de partners in het bijzonder. Door de verantwoordelijkheid van alle partners tezamen én de (coördinerende) vaardigheden en inzet (rondje langs de gemeenten) die binnen het coördinatiecentrum aanwezig zijn, ligt dagelijkse taakinhoudelijke aansturing bij het coördinatiecentrum het meest voor de hand.
4. Capaciteit onderbrengen in de gemeenschappelijke regeling van de RUD. Voordeel is dat de UE, net als het coördinatiecentrum, een neutrale positie in het netwerk krijgt en dat de financiering eenvoudiger verloopt (geen vergoeding aan Roermond). De complexiteit van afspraken die afwijken van de netwerkprincipes blijft. Naast het nadeel van de organisatorische onrust voor de medewerker leidt deze oplossing ook tot organisatorische versnippering van kennis/vakbroeders: kennis van de medewerker wordt verdeeld over meerdere organisaties (provincie, 15 gemeenten + RUD GR) waardoor vervanging/sparring/kennisdeling moeilijker verloopt. Intensievere samenhang met vakbroeders wordt hiermee niet gerealiseerd.

Implementatie

Om een transitie door te maken naar het eindbeeld zijn na besluitvorming een aantal activiteiten benodigd. Het betreft:

Activiteit	Termijn, door
I. Duidelijkheid in afspraken om een minimum kwaliteitsniveau te kunnen garanderen bij de voormalig vvgb-bedrijven.	Direct te realiseren na besluitvorming in AB door coördinatiecentrum, vaststelling van kwaliteitsnormen in AB
II. Besluit waaruit blijkt dat de RUD zich committeert aan de nieuwe afspraken over werkwijze van de UE en overheveling van middelen naar gemeente Roermond, zolang de UE medewerker in dienst is van Roermond.	Direct te realiseren door besluit AB
III. Verder integreren van de werkomgeving van de medewerker van de UE binnen de Roermondse gemeentelijke organisatie, waardoor de medewerker van de UE zich volledig onderdeel voelt van de gemeentelijke organisatie en de verbinding tussen de vakmensen verbetert. Tevens afspraken maken over werkverdeling (inzet op specialistische en/of generieke taken).	Direct te realiseren na besluitvorming in AB door gemeente Roermond en coördinatiecentrum RUD
IV. Overdracht van dagelijkse taakinhoudelijke aansturing van Roermond naar het coördinatiecentrum. Een proces moet worden ingericht waarbij de medewerker van de UE op voldoende passende werkzaamheden voor de gemeentelijke en provinciaal UP wordt ingezet. Bij de werkverdeling van de werkzaamheden uit de UP's dienen afspraken gemaakt te worden over de inzet van de medewerker van de UE voor de bevoegde gezagen.	Direct te realiseren na besluitvorming in AB door gemeente Roermond en coördinatiecentrum
V. Begrotingswijziging 2021 en verder, van de gemeente Roermond (als gastheer) en bij de gemeentelijk deelnemers aan de RUD; de directe bijdrage aan de UE wordt omgezet in een verhoging van het UP.	Te realiseren in 2020 voor begroting 2021 en verder.
VI. Integreren van de werkzaamheden bij de voormalig vvgb bedrijven in de gemeentelijke UP's. De UE is wel een menskracht leverende partij (net als gemeenten, RUDZL en MER) waarvoor de RUD voor de geleverde inzet facturen verstuurt aan de afnemende bevoegde gezagen.	Te realiseren per 1-1-2021, voorstel van UP's door coördinatiecentrum, vaststelling door bevoegd gezag
VII. Beëindiging van de structurele bijdrage van de gemeenten aan de UE via de begroting van de RUD.	Te realiseren per 1-1-2021 door vaststelling aangepaste begroting in AB
VIII. Een actualisatie van de risico-inventarisatie van de RUD en risico-inventarisatie en weerstandsvermogen van de bevoegde gezagen door de wijziging van het risico dat de RUD en daarmee de deelnemers lopen.	Te realiseren per 1-1-2021 door vaststelling gewijzigde risicoparagraaf in AB
IX. Formalisering van de nieuwe afspraken door middel van aanpassing van 'Gemeenschappelijke regeling regionale uitvoeringsdienst Limburg-Noord', in het bijzonder artikel 3a (Uitvoeringseenheid).	Aanpassing bij volgende wijziging van GR door vaststelling in colleges B&W en GS, na toestemming van gemeenteraden en PS.

De activiteiten I en IX zijn hieronder nader uitgewerkt.

Ad I. Afspraken over minimum kwaliteitsniveau

De huidige afspraken over het beleggen van de werkzaamheden bij de voormalig vvgb-bedrijven bij de gespecialiseerde medewerker van de UE leiden ertoe dat deze werkzaamheden aan een kwaliteitsnorm voldoen. De partners binnen de RUD zijn van mening dat een andere verrekeningssystematiek en organisatievorm niet moet leiden tot een lager kwaliteitsniveau. Het voorkomen van een verlaging van het kwaliteitsniveau is mogelijk door duidelijk richting de vragende en uitvoerende partners te communiceren welke kwaliteitsnormen gelden (onder meer frequenties, mutatiegraden, kengetallen, kwaliteitseisen aan medewerkers / kritieke massa) en de toepassing van de kwaliteitsnormen te borgen (kwaliteitsmeting en rapportage).

Binnen de RUD dienen de huidige afspraken over het kwaliteitsniveau van de uitvoering van de complexe vergunningverlening, toezicht en handhaving geactualiseerd en waar mogelijk aangevuld te worden. Aansluiting bij de Kwaliteitscriteria 2.2 (kwaliteit van medewerkers, deskundigheid en continuïteit) en het gebruik van standaard documenten en protocollen (kwaliteit van producten) ligt daarbij voor de hand. Deze afspraken, de borging en de handhaving daarvan dient ertoe te leiden dat werkzaamheden worden uitgevoerd op een acceptabel kwaliteitsniveau.

Ad IX. Aanpassing van de gemeenschappelijke regeling

Bij het eerstvolgende moment dat de gemeenschappelijke regeling aangepast wordt, dient art. 3a van de GR aangepast te worden. Het algemeen bestuur dient ermee in te stemmen dat deze wijziging niet per direct wordt doorgevoerd, maar procedureel wordt gebundeld met overige wijzigingen.

Indien geen medewerkers meer werkzaam zijn binnen de UE, vervalt art. 3a van de GR. Zolang de medewerker van de UE in dienst is van de gemeente Roermond, worden de volgende wijzigingen voorgesteld.

Lid	Huidig artikel	Overweging bij aanpassing	Voorstel nieuw artikel
1	Er is een uitvoeringseenheid voor vergunningverlenings- en toezichttaken met betrekking tot voormalige provinciale inrichtingen die onder gemeentelijk bevoegd gezag zijn gekomen. Deze eenheid bestaat uit medewerkers in dienst bij de gemeente Roermond.	Het voorstel impliceert dat de UE, net als momenteel al deels het geval is, niet alleen taken uitvoert met betrekking tot voormalig provinciale inrichtingen die onder gemeentelijk bevoegd gezag zijn gekomen. De UE kan ook op andere taken worden ingezet.	De medewerkers die per 1 juli 2015 vanuit de provincie Limburg bij de gemeente Roermond in dienst zijn gekomen voor uitvoering van gemeentelijke VTH-taken én nog in dienst zijn van de gemeente Roermond, vormen tezamen een uitvoeringseenheid.
2	De activiteiten van de eenheid zijn opgenomen in het uitvoeringsprogramma van de GR RUD LN.	Het voorstel impliceert geen wijzigingen. Zowel het huidige UP van de UE als de UP's van de 16 deelnemers vormen tezamen het UP van de GR RUD LN. In de voorgestelde situatie is er geen UE UP meer, maar integreren de werkzaamheden via de gemeentelijke UP's in het UP van de GR RUD LN.	De activiteiten van de eenheid zijn opgenomen in het uitvoeringsprogramma van de GR RUD LN.

Lid	Huidig artikel	Overweging bij aanpassing	Voorstel nieuw artikel
3	Taakhoudelijk functioneert deze eenheid rechtstreeks onder de verantwoordelijkheid van de directeur GR RUD LN. De directeur neemt maatregelen indien de eenheid het betreffende deel van het uitvoeringsprogramma niet kan realiseren. De dagelijkse sturing vindt plaats door de direct leidinggevende van de gemeente Roermond. Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Roermond treedt op als werkgever voor de medewerkers van deze eenheid.	Het voorstel impliceert dat de dagelijkse sturing niet meer plaatsvindt door de direct leidinggevende van de gemeente Roermond, maar door het coördinatiecentrum. Taakhoudelijke en personele verantwoordelijkheden blijven waar ze liggen.	Taakhoudelijk en voor dagelijkse aansturing functioneert deze eenheid rechtstreeks onder de verantwoordelijkheid van de directeur GR RUD LN. De directeur neemt maatregelen indien de eenheid het betreffende deel van het uitvoeringsprogramma niet kan realiseren. Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Roermond treedt op als werkgever voor de medewerkers van deze eenheid.
4	De betreffende deelnemers nemen verplicht de diensten van deze eenheid af.	Het voorstel impliceert dat deelnemers niet langer verplicht diensten afnemen van deze eenheid. De afname is op basis van kennis en expertise van de medewerkers van de UE. De keuze of taken worden afgenomen wordt gemaakt door de deelnemers zelf binnen de (kwaliteits)kaders van de RUD. Indien de deelnemers de (kwaliteits)kaders met medewerkers in eigen dienst kunnen realiseren, is dit ook mogelijk. Indien de deelnemers gezamenlijk minder diensten afnemen dan beschikbare formatie, wordt dit risico door de partners tezamen gedragen; in die zin ligt er een gezamenlijke verplichting, c.q. verantwoordelijkheid.	De betreffende deelnemers spannen zich in om de beschikbare diensten van deze eenheid af te nemen.
5	De kosten worden verdeeld op basis van een voor deze eenheid specifieke verdeelsleutel. Deze verdeelsleutel wordt door het AB vastgesteld en is gebaseerd op wat daarover is vastgelegd in artikel 10 lid 4 van de in Bestuursovereenkomst RUD Limburg-Noord versie 4.0 (14 november 2014).	Het voorstel impliceert dat de kosten zoveel mogelijk worden gedekt door de inzet van de medewerkers van de UE voor de UP's van de gemeenten en provincie. De opbrengsten uit deze inzet komen ten goede aan de begroting van de RUD. Uit deze begroting worden ook de kosten van de UE gedekt; opbrengsten en tekorten zijn ten gunste/laste voor de deelnemers gezamenlijk. Voor de kostenverdeling geldt daarmee geen specifieke verdeelsleutel, maar de algemene verdeelsleutel van de RUD.	De kosten van de eenheid worden gedekt door de vergoeding van diensten die door de eenheid zijn geleverd aan deelnemers. Opbrengsten en tekorten komen ten gunste en ten laste van de programmabegroting zoals bedoeld in artikel 30 lid 1 van de GR.