

## **Bestuurlijke samenvatting rapport “Schouder eronder”**

(Verbeteringen in de Governance bij de RUD Limburg Noord)

### **Waarom een RUD?**

Gemeenten zijn verplicht om bepaalde (milieu)taken onder te brengen bij een regionale omgevingsdienst. Dit zorgt voor versterking, professionalisering en meer gelijke behandeling van cases (level playing field). Het gaat om een deel van de taken, het zogenaamde basistakenpakket, voor vergunningverlening, toezicht en handhaving. Men is echter vrij meerdere taken onder te brengen bij de omgevingsdienst, ook buiten dat basistakenpakket.

### **Evaluatie netwerk-RUD**

De RUD Limburg Noord is in 2013 als een van de 29 Omgevingsdiensten in Nederland opgericht. Sinds eind 2017 is het een gemeenschappelijke regeling met een Algemeen en een Dagelijks Bestuur, een directeur en een klein coördinatiecentrum. Het is de enige dienst in Nederland die als netwerk is georganiseerd. Bij de oprichting is afgesproken de werking van deze organisatie na enige tijd te evalueren. Deze evaluatie heeft door adviesbureau Lysias plaatsgevonden en het eindrapport werd in december 2019 gepresenteerd met de titel “Goud in handen, Schouder eronder”.

### **Versterking samenwerking**

Dit rapport werd op 13 februari 2020 besproken door medewerkers, gemeentesecretarissen, lijnmanagers en bestuurders, die allen betrokken zijn bij de RUD LN. Op bijna alle punten werden de aanbevelingen van Lysias onderschreven, of zelfs nog aangevuld. Doorgaan op de ingeslagen weg dus. Maar de samenwerking en de uitvoering moesten wel worden versterkt.

Het AB verstreekte, middels de unaniem onderschreven “Verklaring van Groot Buggenum”, opdracht voor de uitwerking van de hiervoor benodigde maatregelen en acties.

Het DB gaf aan deze opdracht ter hand te nemen en over de voortgang te zullen rapporteren. Tevens gaf men aan in de begroting 2021 structureel ruimte op te zullen nemen om dit ook te kunnen bekostigen en te borgen voor de toekomst.

### **Maatregelen uitgewerkt**

De uitwerking van de maatregelen werd door een projectorganisatie opgepakt, die bestond uit circa 30 medewerkers en managers. Via gesprekken en een nieuwsbrief zijn overige medewerkers uit het netwerk betrokken. Op 18 september 2020 werd het eindresultaat aan het DB gepresenteerd. In het kort gaat het om de volgende zaken:

1. Bestuurlijke maatregelen

Het AB stuurt meer op hoofdlijnen en stelt het DB in staat de operatie aan te sturen. Daarom gaat de frequentie van de vergaderingen van het AB terug van 4 naar 2 vergaderingen.

Daarnaast komen er 2 themavergaderingen voor een open discussie over diverse thema's en om goed in te kunnen spelen op ontwikkelingen in de keten, de wetgeving of in de omgeving. Het AB ziet het jaarlijkse uitvoeringsprogramma (UP) voortaan als “contract” en draagt het DB op om te sturen op tijdige en volledige realisatie.

Op termijn wordt onderzocht of de inbreng van meer taken in de RUD mogelijk is. Echter ligt allereerst de nadruk op de andere maatregelen, zodat er een sterkere basis ligt om eventueel het takenpakket te verbreden of verdiepen.

[Het AB heeft op 8 oktober 2020 ingestemd met de bestuurlijke maatregelen](#)

2. Adviesraad

De adviesraad gaat een minder prominente rol spelen. De gemeentesecretarissen en de directeur van de provincie die hierin zitting hebben, houden wel contact met de directeur van de RUD LN. Zo nodig benaderen ze elkaar actief als de situatie hierom vraagt.

[Deze afspraken zijn in een extra bijeenkomst van de regionale kring van gemeentesecretarissen op 27 augustus jl. bekrachtigd en gaan direct in.](#)

### 3. Het uitvoeringsprogramma

De planning voor het UP wordt “naar voren” gehaald zodat het voor de start van een uitvoeringsjaar is vastgesteld in het AB. Ook wordt er een andere werkwijze gehanteerd waardoor de werkverdeling een integraal onderdeel gaat vormen van het UP. Daarnaast wordt er in het UP gekeken naar de andere taken (maar die niet worden ingebracht), zodat er beter kan worden gestuurd op de personele inzet. Tevens bevordert dit het uitwisselingspercentage. Dat was namelijk sterk aan het dalen.

De totstandkoming en de monitoring van het UP wordt door een “planningsteam” begeleid zodat meer capaciteit beschikbaar is en dit niet enkel bij het coördinatiecentrum berust. Er kan zo sterker gestuurd worden op het toepassen van uniforme werkwijzen en inhuur van capaciteit bij pieken. Uiteraard blijft het bevoegd gezag (de partners) zelf de inhoud van het UP bepalen.

[Er is meteen gestart met de nieuwe werkwijze bij de totstandkoming van het UP voor 2021.](#)

### 4. Kennisgroepen

Kennisgroepen vormen het hart van de RUD: deskundige medewerkers die in hun specifieke discipline kennis en ervaring uitwisselen en innovatie op gang helpen. Er wordt een splitsing gemaakt in kennisplatforms (puur voor uitwisseling en ontmoeten bedoeld) en deskundigenpools.

Deskundigenpools krijgen een specifieke opdracht en leveren een bijdrage aan het UP door op deelthema's (b.v. bodem, omgevingsveiligheid, asbest, veehouderij, lozingen) programma's te ontwikkelen. Deskundigenpools signaleren trends en ontwikkelingen, ze vertegenwoordigen de RUD LN in landelijke (inhoudelijke) netwerken, en ze onderhouden contacten met ketenpartners over deze thema's. Ze zijn daarnaast de link met de beleidsmedewerkers van de partners. Hoewel de RUD LN voor de uitvoering is opgericht, moet wel voeling worden gehouden met de beleidsontwikkelingen (landelijk en bij de partners) omdat deze grote invloed hebben op het uitvoerende werk.

[Inmiddels is door de kennisgroep externe veiligheid gestart met een regionaal meerjarenprogramma externe veiligheid dat in het UP 2021 wordt meegenomen.](#)

[De kennisgroepen nieuwe stijl krijgen extra ondersteuning vanuit het coördinatiecentrum.](#)

### 5. LMO/directeur

De lijnmanagers staan samen met de directeur van de RUD LN voor de aansturing van alle werkprocessen in de GR en bij de 16 partners. Doordat er geen formele gezagsverhouding is tussen directeur van de GR en de managers bij de partners is het essentieel dat de rol en de taak van managers en directeur helder en duidelijk worden vastgelegd. De werkwijze van het zogenaamde lijnmanagersoverleg (LMO) dat circa 10 maal per jaar plaats heeft moet beter worden en gekoppeld aan de opgave die de RUD als totaal heeft. Afspraken over sturing en samenwerking moeten beter worden vastgelegd en nagekomen.

[Op 29 oktober 2020 is hiervoor een bijeenkomst georganiseerd met alle betrokken managers. Met de opbrengsten van deze dag wordt een advies geformuleerd over hoe de aansturing door het LMO/directeur kan worden versterkt.](#)

### 6. Communicatie

De communicatie binnen het netwerk van de GR is onvoldoende ontwikkeld. De focus is vooral op de inhoud geweest. Er wordt daarom structureel meer in communicatie geïnvesteerd. Zo zorgen we ervoor dat er minder ad hoc wordt gecommuniceerd, en dat communicatie écht ingebed wordt in de organisatie. De website wordt opgefrist en

geactualiseerd. De RUD LN heeft voornamelijk te maken met interne communicatie (binnen het netwerk). Met als doel: de onderlinge betrokkenheid vergroten. Het werk van de medewerkers moet meer in beeld komen om het "wij-gevoel" binnen het netwerk te vergroten. Bestuurders hebben een andere informatiebehoefte dan medewerkers. Ook de gemeenteraden worden niet vergeten.

Inmiddels is een start gemaakt met de nieuwsbrieven nieuwe stijl, verbetering van het foto- en presentatiemateriaal en de aanpak van de website. Er is verder een info-graphic opgesteld over het werk van de RUD LN.

#### 7. Coördinatiecentrum

De rol van het coördinatiecentrum (CC) is primair: coördineren en ondersteunen binnen het netwerk. De extra taken die voortkomen uit de verbeteringen die hiervoor zijn beschreven doen formatief een extra beroep op het CC. Daarnaast is het CC nog altijd de ondersteuning voor het bestuur van de GR en verantwoordelijk voor de administratie en de P&C-cyclus van de GR. Verder is het CC (en de directeur) verantwoordelijk voor de gezamenlijke ontwikkeling van de kwaliteit van de dienstverlening in het netwerk. De kwaliteitscriteria die het ministerie heeft vastgesteld moeten worden nagekomen. Hiertoe heeft het CC goede contacten met de RUD-academie die bij het SSC-MER gemeenten is gehuisvest.

Inmiddels is een landelijk aanpak voor de ontwikkeling van opleidingen in het kader van de nieuwe omgevingswet gestart. De RUD LN participeert hierin en verbindt deze landelijke acties aan de regionale inspanningen.

De maatregelen zijn vrij omvangrijk. Zoals aangegeven zijn al heel wat maatregelen uitgewerkt zodat hiermee vanaf begin 2021 kan worden gestart. Aan de overige maatregelen wordt nog gewerkt en deze zullen in de loop van 2021 worden ingevoerd. Hiervoor wordt nog een integrale planning opgesteld, nadat enkele zaken verder zijn uitgewerkt. Daarnaast wordt 2 maal per jaar gerapporteerd over de voortgang ervan.