

Impactanalyse: de RUD Limburg Noord onder één dak

De RUD Limburg Noord functioneert als een netwerk. Medewerkers zijn in dienst van gemeenten en regionale samenwerkingsverbanden en werken op locatie van de opdrachtgevers van de RUD. Een compact coördinatiecentrum met medewerkers in dienst van de RUD zorgt voor onder meer werkverdeling, kwaliteitsborging, monitoring en verantwoording van de vergunningverlening-, toezicht- en handhavingstaken (VTH-taken).



*Met name de rapportage van de commissie Van Aartsen 'Om de leefomgeving' (4 maart 2021) leidt tot geluiden om de organisatie robuuster te maken en mogelijk zelfs alle medewerkers onder één dak te brengen. In voorliggende notitie is door het externe bureau Arena Consulting op verzoek van het algemeen bestuur van de RUD de impact van dit scenario van een 'klassieke' omgevingsdienst uitgewerkt. Dit met het doel te bepalen welke consequenties een transformatie naar een klassieke omgevingsdienst (OD) heeft. Deze impactanalyse heeft de status van een vooronderzoek. Het dient de bestuurders op hoofdlijnen inzicht te geven (bewustzijn) in de impact van de transformatie naar een klassieke OD. Zodra de nieuwe (al dan niet wettelijke) eisen aan de omgevingsdiensten meer uitgewerkt en duidelijk zijn, kan verdere uitwerking en verdieping plaatsvinden, indien de bestuurders dit een wenselijke richting vinden. Deze notitie is dan ook **nadrukkelijk niet bedoeld** om een afweging i.c. keuze te maken tussen de huidige RUD als netwerk en een klassieke OD maar gericht op het inzichtelijk maken van de impact.*

De impactanalyse van het scenario klassieke omgevingsdienst

- *bestaat uit de organisatorische, taakuitvoerende en financiële impact;*
- *die is beschreven vanuit twee perspectieven: dat van de RUD Limburg Noord én de gemeenten/provincie;*
- *waarbij indien relevant ook de impact op andere partijen (bijvoorbeeld de RUD Zuid Limburg) duidelijk wordt gemaakt;*
- *en de huidige situatie binnen de RUD Limburg Noord als vertrekpunt wordt gehanteerd.*

Het laatste uitgangspunt behoeft toelichting. Vanuit de huidige situatie is de RUD Limburg Noord bezig te verkennen welke stappen nodig zijn om aan de maatregelen van de commissie Van Aartsen te voldoen (Lysias-traject). Een voorbeeld van deze maatregelen is een uniform besluitvormend mandaat aan de RUD i.c. tot verlenen van beschikkingen en handhavend op te treden. Deze stap staat los van organisatievorm en kan zowel in een netwerk RUD of in een klassieke OD worden gezet. In de voorliggende impactanalyse worden de benodigde stappen / maatregelen in het verlengde van de commissie Van Aartsen benoemd. In een aantal gevallen staat dit los van de organisatievorm. In andere gevallen is nog niet geheel duidelijk hoe de maatregelen van de commissie Van Aartsen uitwerken. In beide gevallen wordt dit expliciet vermeld.

'Klassieke' omgevingsdiensten

Laten we voorop stellen: dé klassieke omgevingsdienst bestaat niet. Bij de andere 28 omgevingsdiensten in het land is het personeel (grotendeels) in dienst. Er zijn echter legio verschillen tussen de diensten, bijvoorbeeld ten aanzien van takenpakket (alles tussen basistaken tot brede Omgevingswettaken), huisvesting (één versus meerdere locaties), financiering (input- versus outputfinanciering), mandaat (geen versus volledig) en ondersteuning bij de bedrijfsvoering (in huis versus gastheer-organisatie).

Om de consequenties van een ‘klassieke’ omgevingsdienst in beeld te kunnen brengen hebben we een basismodel als referentie genomen:

- De dienst verzorgt voor iedere gemeente én de provincie alle milieutaken, zowel voor VTH als voor overige taken. Op verzoek kunnen ook niet-milieu VTH-taken worden ingebracht. Voor de basistaken geldt één minimaal uitvoeringsniveau; indien gewenst kan iedere opdrachtgever dit niveau verhogen.
- VTH-medewerkers, lijnmanagers, directeur en primaire bedrijfsvoeringsfuncties hebben allen een dienstverband bij de dienst. Onder de primaire bedrijfsvoeringsfuncties vallen communicatie, planning en control, HRM en ICT. ¹ Secundaire bedrijfsvoeringsfuncties worden afgenomen van een gastheer-organisatie waarvoor een dienstverleningsovereenkomst (DVO) wordt afgesloten.
- De dienst is een openbaar lichaam in het kader van de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) en heeft een dagelijks en algemeen bestuur.
- Medewerkers werken allen vanuit één (centraal gelegen) kantoor. Zij worden niet gedetacheerd aan opdrachtgevers (gemeenten en provincie).

De verschillen tussen het huidige netwerkmodel en dit basismodel van een klassieke dienst zijn beschreven in bijlage 1. Een eventueel besluit om zich te ontwikkelen richting een ‘klassieke omgevingsdienst’ betekent niet dat geen andere (tussen)modellen moeten of kunnen worden overwogen. Door de veelheid aan verschillen in het land zijn meerdere modellen mogelijk, die ieder hun specifieke voor- en tegens hebben.

De RUD Limburg Noord als klassieke Omgevingsdienst

Voor de RUD in Limburg Noord leidt dit basismodel tot een dienst met ten minste circa 94 fte. Er zijn op dit moment voor circa 78 fte milieutaken in Limburg Noord, waarvan circa 53 fte aan vergunningverlening, toezicht en handhaving en 25 fte aan specialistische milieutaken (bodem, asbest, externe veiligheid, energie, geluid, luchtkwaliteit, etc.). Zie bijlage 3 voor een verdeling over de bevoegde gezagen.

Circa 16 fte zal bij een keuze voor het basismodel in dienst zijn als directeur, lijnmanager en primaire bedrijfsvoering. Indien een of meerdere gemeenten besluiten om ook de niet-milieu VTH-taken inbrengen, wordt de dienst groter.

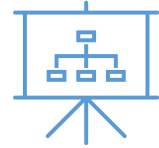
De geschetste omvang van ca 94 fte is inclusief de formatie (9,5 fte) die momenteel onderdeel uitmaakt van de RUD Zuid-Limburg. Deze formatie heeft betrekking op de provinciale VTH-milieutaken voor de regio Limburg Noord die door de provincie bij de RUD Zuid-Limburg is ondergebracht. De reden hiervoor was dat destijds het werkgeverschap voor de provinciale medewerkers moest worden geborgd. Bij een klassieke OD in Noord Limburg leidt dit tot een overdracht van formatie vanuit de RUD Zuid-Limburg naar de OD Limburg Noord.

¹ De scheiding tussen primaire en secundaire bedrijfsvoering is een eigen keuze. In dit basismodel is de primaire bedrijfsvoering beoogd om in huis te hebben. Daarmee vallen deze taken onder de formatiekosten. Voor deze taken is het ook een optie om dit onder te brengen bij een gastheer-organisatie, omdat dit ook onderdeel kan zijn van de secundaire bedrijfsvoering. In dat geval zullen (vergelijkbare) kosten onderdeel worden van de organisatiekosten.

Impact van de klassieke Omgevingsdienst (OD)

Organisatorische impact

Het **functiehuis** van de RUD Limburg Noord wordt uitgebreid met de functies van de milieumedewerkers en de benodigde management- en primaire bedrijfsfuncties. De milieumedewerkers van de deelnemende gemeenten en samenwerkingsverbanden (MER en RUD ZL) treden **in dienst** van de gemeenschappelijke regeling OD Limburg Noord volgens het principe mens-volgt-werk. Er is binnen de klassieke OD in ieder geval een functie beschikbaar voor de medewerkers die nu de milieutaken uitvoeren. Op basis van het uitvoeringsprogramma 2021 betreft het de formatie zoals opgenomen in bijlage 3. Indien medewerkers naast de milieutaken ook taken uitvoeren die niet in de RUD LN worden ingebracht, wordt een **knip gemaakt in het takenpakket**. In overleg met werkgever wordt op basis van criteria bepaald of de medewerker een overstap maakt naar de klassieke OD en dus milieutaken gaat uitvoeren, of dat de medewerker in dienst van zijn huidige werkgever blijft en zich gaat richten op de achtergebleven taken.



Voor het lijnmanagement en de primaire bedrijfsvoeringstaken (communicatie, planning en control, HRM en ICT²) vindt in eerste instantie werving van kandidaten plaats binnen de gemeenten en provincie. Daarmee kan een deel van de **fRICTIEKOSTEN** van de gemeenten en samenwerkingsverbanden worden opgevangen.

De klassieke OD voor Limburg Noord voert alle milieutaken uit die betrekking hebben op die regio, m.u.v. de Brzo-taken die wettelijk bij de Brzo-dienst (lees RUD Zuid-Limburg) moeten worden belegd. Dit betekent dat niet alleen de milieufunctie van de gemeenten, maar ook de 9,5 fte die benodigd is voor de provinciale (niet-BRZO) taken voor het grondgebied Limburg Noord in dienst treedt van de klassieke OD Limburg Noord. Dit heeft impact voor de RUD Zuid-Limburg, zowel organisatorisch (w.o. personeel), taakuitvoerend en financieel.

Bij afwijkende arbeidsvoorwaarden tussen huidige werkgever en klassieke OD kunnen in het **sociaal plan** afspraken over afkoop plaatsvinden. Deze gelden over het algemeen voor een periode van 5 jaar.

Vacatures die niet met de huidige personele bezetting ingevuld kunnen worden, kunnen **extern geworven** worden of als flexibele schil open blijven staan en worden ingevuld met inhuurkrachten. Op deze wijze is het eenvoudig om uitval en pieken en dalen op te vangen en medewerkers gespecialiseerd in te zetten.

Bij iedere gemeente en provincie dient een **OD-opdrachtgever** aangewezen te worden. Afhankelijk van de omvang van het ingebrachte takenpakket is dit een functie van 0,1 tot 0,4 fte. Deze is primair verantwoordelijk voor het formuleren van de opdracht aan de OD, monitoring en kwaliteitsbewaking van de realisatie en beoordeling van de verantwoordingsrapportages. Hij vormt de schakel tussen de interne vraagstellers en interne adviseurs enerzijds en de OD-organisatie anderzijds. De OD-opdrachtgever bepaalt het uitvoeringsprogramma en beoordeelt tussentijdse rapportages. Hij zal strakker dan nu op de monitoring en kwaliteitsborging moeten zitten. Ten opzichte van de huidige situatie is de uitvoering bij een klassieke OD immers meer op afstand georganiseerd. Er ontstaat een veel strakker onderscheid tussen opdrachtgever en -nemer.

² Zie ook voetnoot 1

Tezamen met de opdrachtgevers van de andere partners vormt de OD-opdrachtgever een [opdrachtgeversoverleg](#), waarin regionale afspraken over uitvoering en uitvoeringsniveau worden gemaakt, deels ter voorbereiding op besluitvorming in het algemeen bestuur.

Naast de taak van OD-opdrachtgever dienen, net als nu, de taak van [beleidsmedewerker VTH en inhoudelijke coördinator](#) binnen iedere gemeente / provincie belegd te zijn. Het bevoegd gezag draagt immers een beleidsverantwoordelijkheid én dient te zorgen voor inhoudelijke afstemming met overige VTH-taken (zoals bouwen, ruimtelijke ordening, DHW) en ruimtelijke ontwikkelingen die in de gemeente / provincie zijn achtergebleven.

Ieder bevoegd gezag zal moeten besluiten tot het verstrekken van een [besluitvormend mandaat](#) aan de OD i.c. directeur, zodat vanuit de OD besloten kan worden op bijv. aanvragen, handhavingsverzoeken en bij overtredingen. Een uniform besluitvormend mandaat is een wijziging ten opzichte van de huidige situatie als gevolg van de commissie Van Aartsen en niet als gevolg van een eventuele keuze voor een klassieke OD. De commissie verwacht een uniform mandaat, waarbij de directeur vergaand bevoegd is, wellicht met uitzondering van specifieke gevallen inzake effectuering van bestuursrechtelijk handhaven.

Net als bij de huidige netwerkorganisatie heeft de gemeenschappelijke regeling een [algemeen en dagelijks bestuur](#). De OD-opdrachtgever annoteert de bestuurders in het algemeen bestuur, zodat besluitvorming kan plaatsvinden die passend is voor de wensen van opdrachtgevers en eigenaren van de OD. De annotatie voor het dagelijks bestuur ligt bij de directeur van de OD. De frequentie van overleggen van het bestuur is vergelijkbaar aan de huidige netwerkorganisatie: het dagelijks bestuur maandelijks en het algemeen bestuur vier keer per jaar. De [bestuurlijke drukte](#) wordt echter groter; als eigenaren van de klassieke OD hebben de gemeenten/provincie een groter gemeenschappelijk belang. Doordat de begroting van de OD groter wordt, zijn ook de financiële risico's groter en dienen (eerder/meer) bestuurlijke keuzen gemaakt te worden die impact hebben op allen.

	OD Limburg Noord	Gemeenten/Provincie
Organisatorische impact	<ul style="list-style-type: none"> • Uitbreiding van functiehuis • Sociaal plan • In dienst nemen van medewerkers en bij vacatures werving • Inrichting opdrachtgeversoverleg 	<ul style="list-style-type: none"> • Uit dienst treden van medewerkers, al dan niet met taakverschuivingen (knip in takenpakket) • Aanwijzing RUD-opdrachtgever • Toename bestuurlijke drukte
		<p style="text-align: center;">RUD Zuid-Limburg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Overgang provinciale taken en formatie van RUD Zuid-Limburg naar OD Limburg Noord

Impact op de taakuitvoering

Bij de invulling van de functies (door medewerkers in dienst of inhuur) gelden net als binnen het netwerk de [kwaliteitscriteria voor kritieke massa](#). Medewerkers die de OD-taken uitvoeren dienen te voldoen aan de eisen ten aanzien van opleiding, kennis, werkervaring en vlieguren of dienen hiernaar toe te groeien. De directeur en lijnmanagers van de OD kunnen (ten opzichte van de netwerkorganisatie) [strakker sturen op de kwaliteit van de uitvoering](#). De organisatie als geheel is compacter, medewerkers zitten dicht bij directie en lijnmanagers en de directeur



heeft naast een [functionele ook een hiërarchische doorzettingsmacht](#). De leiding is beter toegerust om direct sturend op te treden richting medewerkers en taakuitvoering. De organisatie is integraal verantwoordelijk en bevoegd inzake mens, middelen en taken. Door deze doorzettingsmacht is het ook eenvoudiger om kennis en kunde van het medewerkers aan te laten sluiten op de werkvoorraad; de OD directeur kan in overleg met medewerkers eenvoudiger dan nu bepalen welke ontwikkeling een medewerker dient door te maken ([strategisch opleidingsplan](#)) en [specialismen regionaal organiseren](#). De OD hoeft hiervoor geen rekening meer te houden met de belangen van een andere werkgever. Met name voor specialismen die in de huidige situatie van de netwerkorganisatie versnipperd zijn (o.a. luchtkwaliteit, geluid, externe veiligheid, ketentoezicht) kunnen binnen een klassieke organisatie eenvoudiger robuuster georganiseerd worden: van versnipperde taken naar volwaardige functies.

Door deze grotere doorzettingsmacht van de directeur kunnen ook eenvoudiger andere [kwaliteitsstandaarden](#) (zoals gebruik huisstijl, sjablonen, registraties) worden doorgevoerd. De klassieke OD leidt tot een meer eenduidige (milieu)taakuitvoering, gericht op het (milieu)product dat geleverd wordt.

In een klassieke OD zijn betere mogelijkheden om de deskundigheid van de medewerkers te vergroten dan in een netwerkmodel. Met name het leren tijdens de uitvoering is explicieter geborgd doordat de medewerkers ook feitelijk collega's zijn; medewerkers in opleiding kunnen door het ontbreken van organisatorische schotten beter gecoacht en beter vakinhoudelijk en procedureel ondersteund worden. Er zijn immers geen afhankelijkheden van andere organisaties bij het beschikbaar krijgen van begeleidingsuren. Dit leidt tot versterking van het [vakmanschap en professie](#).

Een uniform [level playing field voor bedrijven en burgers](#) is bij een klassieke OD beter te realiseren dan in het netwerk. Het regionaliseren van de uitvoering leidt immers tot een eenduidiger regionaal kwaliteitsniveau (werken volgens zelfde strategie/werkwijze, gebruik van gezamenlijke standaarden). Voorwaarde is wel dat het mandaat aan de OD beperkte ruimte biedt voor het bevoegd gezag om afwijkend te besluiten. Daarbij merken we op dat het uniformeren van VTH-beleid (risicoanalyse, prioriteiten, doelen) voor de basistaken zowel nodig is in het huidige netwerkmodel als bij een klassieke OD en dat het uniformeren van beleid dus geen onderscheidende factor is.

Medewerkers [ontwikkelen zich meer tot specialisten](#) binnen een klassieke organisatie. Dit is positief voor de robuustheid, echter negatief voor de flexibiliteit van toekomstige taakverschuivingen. Een deel van de medewerkers zal het prettig vinden om zich verder tot specialist te ontwikkelen; voor een ander deel is de huidige situatie met een meer divers takenpakket juist plezieriger. We kunnen dus ook niet zonder meer stellen dat de klassieke OD [meer perspectief](#) kan bieden voor medewerkers; voor medewerkers die verder willen groeien in het milieutaakveld is dit wel zo. Voor medewerkers die een breder taakveld beogen en/of in de toekomst een overstap naar andere vakgebieden ambiëren, biedt de gemeente een beter perspectief.

De [integraliteit met producten en diensten](#) die in de gemeentelijke/provinciale organisatie achter blijven, is echter moeilijker te realiseren dan in de huidige situatie i.c. vraagt meer aanvullende coördinatie. Medewerkers van gerelateerde vakdisciplines (bouwen, ruimtelijke ordening, economie, sociaal domein) zitten binnen een gemeente dicht bij elkaar en kunnen de (klant)vraag integraal behandelen. Tenzij medewerkers van de dienst frequent werken binnen het gemeentehuis, leidt een klassieke dienst tot een 'advies-op-afstand-cultuur', waarbij een integrale afweging van diverse inhoudelijke adviezen door een casemanager op meer afstand dient plaats te vinden. Het door de milieumedewerker meedenken in oplossingen voor de klant vindt beperkter plaats.

Dit betekent ook dat **innovatieve oplossingen** voor integrale vraagstukken moeilijker gevonden worden. Het gesprek met collega's van andere disciplines is immers veel beperkter. Innovatieve oplossingen voor milieuvragen liggen wel weer dichterbij; door (milieu)kennis te bundelen onder één dak is de OD voor ketenpartners een **belangrijkere (milieu)gesprekspartner** en versterken medewerkers elkaar met kennis en kunde op milieugebied. Voorwaarde is wel dat de OD ruimte krijgt om te innoveren; bij veel omgevingsdiensten is de ruimte voor productverbetering en –ontwikkeling beperkt door de strakke sturing van bevoegde gezagen op productie. De commissie Van Aartsen is hierover duidelijk en is van oordeel dat in de financieringssystematiek een bijdrage voor innovatie & ontwikkeling moet bevatten op basis van een verdeelsleutel (via inwonerbijdrage of naar rato bijdrage deelnemers). De mogelijk nieuwe landelijke financieringssystematiek is echter nog onvoldoende uitgewerkt om in deze notitie een doorrekening op te nemen.

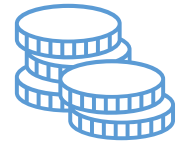
Een klassieke omgevingsdienst wordt op den duur steeds minder gezien als een verlengstuk van de gemeente/provincie, maar steeds meer als een **uitvoeringsdienst op afstand**. Net als bij andere omgevingsdiensten wordt de bedrijfsvoering door interne en externe krachten (efficiënter werken, kostenbesparing) **steeds strakker ingericht**; er wordt gestuurd op productie, kentallen en uniforme (beperking van maatwerk) producten leveren. Voor de ontwikkeling van het vakgebied/specialisme milieu kan dit positief zijn; voor de integrale dienstverlening niet. Burgers en bedrijven ervaren de OD als een organisatie met (milieu)professionals/specialisten. Voor vragen over taken die niet zijn ingebracht (o.a. bouwen, ruimtelijke ordening, subsidies, grondaankoop) moet verwezen worden naar de gemeentelijke organisatie. De mogelijkheden voor integrale controles (bouwen, brandveiligheid, milieu) zijn beperkter i.c. vraagt extra coördinatie. De legitimiteit van de organisatie wordt steeds meer gezocht in het leveren van goede en voldoende (milieu)producten dan in het integraal afstemmen, maatwerk bieden en aansluiten bij bestuurlijke wensen.

Couleur locale is te organiseren, maar de ervaring leert dat medewerker en moederorganisatie ontkoppelen. Deze ontkoppeling vereist hulpstructuren om de lokale kennis en context en integraliteit te borgen. Dit is met name van belang met het oog op de integrale uitvoering van de Omgevingswet. Overigens is ontkoppeling vanuit diverse andere gezichtspunten (efficiency, flexibiliteit e.d.) voor de OD wenselijk.

	OD Limburg Noord	Gemeenten/Provincie
Impact op de taakuitvoering	<ul style="list-style-type: none"> • Strakkere sturing in te richten als gevolg van meer doorzettingsmacht • Regionaal organiseren specialismen • Eenvoudiger kwaliteitsstandaarden afspreken en handhaven • Beter innovatieve oplossingen voor milieuvraagstukken te realiseren • Betere gesprekspartner voor ketenpartijen 	<ul style="list-style-type: none"> • Minder invloed op taakuitvoering; uitvoering meer op afstand • Versterking van (milieu)vakmanschap en professie • Uniformer level playing field; minder ruimte voor couleur locale in de uitvoering/werkwijze • Integratie en innovatie met overige producten en diensten lastiger te realiseren
		<p style="text-align: center;">RUD Zuid-Limburg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afname van de mate waarin de RUD Zuid-Limburg voldoet aan de Kwaliteitscriteria

Financiële impact

Om de financiële impact te kunnen bepalen, zijn kentallen en aannames nodig. Daarbij hebben we zoveel mogelijk gekeken naar de exploitatie van omgevingsdiensten die vergelijkbaar zijn ten aanzien van omvang en samenstelling van het werkpakket. De gehanteerde kentallen en aannames zijn opgenomen in bijlage 2 en zijn mede gebaseerd op gegevens van Omgevingsdienst Brabant-Noord, Omgevingsdienst IJmond en Omgevingsdienst IJsseland.



De OD wordt gefinancierd door gemeenten en provincie op basis van de omvang van het ingebrachte takenpakket en een **integraal tarief (inclusief organisatiekosten)**. Bij dit meest gangbare financieringsprincipe is dus geen rekening gehouden met mogelijk nieuwe financieringsystematiek (uit verdiepend onderzoek commissie Van Aartsen), waarbij o.a. wordt gewerkt met een bijdrage voor kennis- en innovatieontwikkeling en minimumnormen. Bij een dergelijke normfinanciering gaan de financiële consequenties afwijken van de gehanteerde kentallen en aannames.

Bij het in beeld brengen van de financiële impact maken we onderscheid in **eenmalige en structurele kosten**. Deze kosten worden zowel gemaakt vanuit het perspectief van de OD als vanuit het perspectief van haar opdrachtgevers.

Met de kentallen en aannames in bijlage 2 zijn de **eenmalige (oprichtings)kosten** als volgt:

	OD Limburg Noord	Gemeenten/Provincie
 Eenmalige kosten 	Veranderingskosten voor de OD <ul style="list-style-type: none"> • Transitiekosten voor oprichtingsfase: € 1.140.000 over een periode van 1,5 – 2 jaar • Opbouw algemene reserve: € 370.000 • Kosten sociaal plan: € 220.000 Totaal: € 1.730.000	Veranderingskosten (ontvlechtingkosten) voor de gemeente/provincie <ul style="list-style-type: none"> • Personele frictiekosten: € 380.000 • Desintegratiekosten over periode van 3 jaren: € 2.180.000 Totaal: € 2.560.000

De transitiekosten zijn de kosten om van de huidige naar de toekomstige situatie te komen. De afwijkende arbeidsvoorwaarden worden opgevangen met de sociale plankosten. Onder de personele frictiekosten verstaan we de kosten van overtalig primair personeel (medewerkers die achterblijven) en de kosten van boventalige decentrale overhead (management en ondersteuning bij het primaire proces). De desintegratiekosten zijn doorlopende kosten voor materiële overhead en centrale bedrijfsvoering waarvoor de dekking binnen de latende organisatie verdwijnt.

De **jaarlijkse (structurele) kosten** zijn in onderstaande tabel benoemd.

	OD Limburg Noord	Gemeenten/Provincie
 Structurele kosten 	Structurele bijdrage van de partners aan de OD <ul style="list-style-type: none"> • Exploitatiekosten VTH-taken in de OD: € 9.212.000 	Kosten uitvoering taken in 'eigen huis' <ul style="list-style-type: none"> • Opdrachtgeverschapskosten: € 310.000 per jaar

De exploitatiekosten zijn gebaseerd op de omvang van het ingebrachte takenpakket en een integraal tarief (inclusief organisatiekosten). In dit integrale tarief zitten dus ook de jaarlijkse kapitaalslasten voor bijvoorbeeld huisvesting en ICT en de investeringskosten om deze in geval van aankoop te kunnen financieren. Bij de oprichting van de meeste OD's zijn afspraken gemaakt over de bekostiging van de eenmalige transitiekosten. In sommige gevallen ging dit gepaard met de afspraak om deze eenmalige kosten door de OD 'terug te laten verdienen'. Er zijn dan besparingsafspraken gemaakt voor een bepaalde periode wat leidt tot lagere exploitatiekosten i.c. lagere bijdrage van de partners aan de OD.

Doordat de OD eigen formatie opbouwt, zal de OD afspraken maken met haar opdrachtgevers over de stabiliteit van het ingebrachte takenpakket. Voor de basistaken geldt sowieso een [verplichte winkelnering](#) bij de OD. Door binnen de OD afspraken te maken over een gezamenlijk minimumniveau van uitvoering, kan het takenpakket voor deze basistaken ook niet worden afgebouwd tot onder dit minimum. Ook voor de overige taken heeft de OD voor de regio als geheel een stabiele afname nodig om financieel gezond te blijven en te kunnen voldoen aan de kwaliteitscriteria. Dit geldt echter voor zowel de netwerksituaties als de variant van klassieke OD. Afhankelijk van de omvang van de [flexibele schil](#) kan de OD jaarlijks pieken en dalen opvangen.

Bij uitvoering door een klassieke OD zijn de mogelijkheden van opdrachtgevers om medewerkers op overige (dan milieu) taken in te zetten zeer beperkt. De [flexibiliteit voor een \(jaarlijks\) verschuivend takenpakket](#) is, ook afhankelijk van de flexibele schil, minimaal.

Als gevolg van de betere mogelijkheden binnen de klassieke OD voor het realiseren van een grotere deskundigheid mag er vanuit worden gegaan dat de [juridische en inhoudelijke risico's](#) afnemen. Dit is een gevolg van de versterking van (milieu)vakmanschap en professie. De [financiële risico's](#) zijn bij de klassieke OD potentieel hoger. Gemeenten/provincie sturen alleen in gemeenschappelijk verband op de OD. Financieel tegenvallende situaties die zich bij een aantal OD's in de lande voordoen zullen zich bij een netwerkmodel minder snel voordoen omdat de begrotingsomvang relatief beperkt blijft én de gemeenten/provincie meer individueel keuzen kunnen maken.

Een klassieke OD biedt ontegenzeggelijk meer [schaalvoordelen](#) dan het netwerkmodel. De capaciteit kan efficiënter en effectiever worden ingezet; dit geldt met name voor specialistische functies die door intensievere bundeling van (specialistische) werkzaamheden in enkele personen in minder tijd met betere kwaliteit gerealiseerd kan worden (meer repeterend karakter, minder inlees/inwerktijd). Bundeling van (specialistische) werkzaamheden kan ook binnen het netwerkmodel plaatsvinden, maar vereist meer coördinatie en afstemming. Dit geldt ook voor de organisatiekosten zoals bijvoorbeeld aanschaf en implementatie van software, meetapparatuur en licenties voor vakinhoudelijke/specialistische applicaties. Ook deze schaalvoordelen kunnen binnen het netwerkmodel worden gerealiseerd, maar vereisen een grotere inspanning. Naarmate de OD een grotere omvang heeft, zullen de absolute schaalvoordelen ook groter zijn. De stap naar Wabo-brede inbreng zorgt voor een grotere omvang.

Keerzijde van de schaalvoordelen is dat er kosten van verandering aan de voorzijde gemaakt moeten worden alvorens deze schaalvoordelen kunnen worden gerealiseerd.

	OD Limburg Noord	Gemeenten/Provincie
Financiële impact	<ul style="list-style-type: none"> Indicatieve eenmalige kosten: € 1.730.000 (jaar t -2: € 570.000 en jaar t -1: € 1.160.000) Indicatieve structurele kosten: € 9.212.000 per jaar voor exploitatie Inrichting flexibele schil 	<ul style="list-style-type: none"> Indicatieve eenmalige kosten: € 2.560.000 (³jaar t: € 1.470.000, jaar t + 1: € 730.000 en jaar t + 2: € 360.000) Indicatieve structurele kosten: € 310.000 per jaar voor opdrachtgeverschap Verplichte winkelnering bij OD, beperkte flexibiliteit voor (jaarlijkse) taakverschuiving of -afname Afname van juridische en inhoudelijke risico's door versterking van (milieu)vakmanschap en professie Toename van financiële risico's
		<p style="text-align: center;">RUD Zuid-Limburg</p> <ul style="list-style-type: none"> Afname van de financiële robuustheid van de RUD Zuid-Limburg door afname van formatie

Uitgaande van gelijkblijvende formatiekosten (van medewerkers in dienst bij gemeenten/provincie en bij OD), wordt het verschil in exploitatie veroorzaakt door de organisatiekosten. Bij de kentallen en aannames in bijlage 2 is uitgegaan van € 18.000,- per fte aan organisatiekosten voor de klassieke OD. Conform begroting 2021 zijn in de netwerk RUD € 1.078.000 begroot voor organisatiekosten (bestuurskosten en overhead). Dit komt overeen met € 6.910 per fte aan organisatiekosten in de netwerk RUD in 2021.⁴ Het verschil van € 11.090,- per fte dragen de gemeenten/provincie extra jaarlijks bij aan de exploitatie ten opzichte van de netwerk RUD. Hier staat tegenover dat de gemeente/provincie minder eigen formatie- en organisatiekosten maakt. Ook voor de eenmalige (investerings)kosten kan conform de procentuele verdeling in bijlage 3 een indicatieve berekening worden gemaakt per gemeente. Voor zowel (extra) jaarlijkse exploitatiekosten als de eenmalige (investerings)kosten is in onderstaande tabel een indicatie per gemeente/provincie opgenomen.

	Totaal fte milieutaken	Percentage	Indicatieve bijdrage aan eenmalige kosten	Indicatieve bijdrage aan extra jaarlijkse exploitatiekosten OD
Beesel	1,4	2%	€ 31.373	€ 16.660
Bergen	1,4	2%	€ 31.373	€ 16.660
Gennep	1,5	2%	€ 33.614	€ 17.850
Horst aan de Maas	5,9	8%	€ 132.215	€ 70.210
Leudal	6,8	9%	€ 152.383	€ 80.920
Echt-Susteren	5,2	7%	€ 116.528	€ 61.880
Maasgouw	4,9	6%	€ 109.806	€ 58.310
Roerdalen	2,8	4%	€ 62.746	€ 33.320
Mook en Middelaar	0,5	1%	€ 11.205	€ 5.950
Nederweert	3,7	5%	€ 82.915	€ 44.030
Peel en Maas	7,1	9%	€ 159.106	€ 84.490
Roermond	6,7	9%	€ 150.142	€ 79.730
Venlo	8,5	11%	€ 190.479	€ 101.150
Venray	6,3	8%	€ 141.179	€ 74.970
Weert	5	6%	€ 112.047	€ 59.500
Provincie	9,5	12%	€ 212.889	€ 113.050
Totaal	77,2	100%	€ 1.730.000	€ 918.680

³ Jaar t = jaar van oprichting. Jaar t + 1 is 1^e jaar na oprichting. Jaar t - 1 is 1^e jaar voor oprichting.

⁴ Gerekend met de 210.296 uren in het uitvoeringsprogramma 2021 gedeeld door 1.350 productieve uren per fte.

Bovenstaande verdeling van de bijdragen over de deelnemers is gemaakt op basis van taakinbreng van de milieutaken (bijlage 3). Ook andere verdeelsleutels, zoals de huidige op inwoneraantallen gebaseerde verdeelsleutel, zijn te overwegen. In lijn met de adviezen van de commissie Van Aartsen zou daarbij in ieder geval de complexiteit van de bedrijven een weefactor moeten zijn.

Voldoen we aan de eisen van de commissie Van Aartsen?

Een klassieke OD voldoet beter aan de eisen van Van Aartsen dan het huidige netwerkmodel. Maar is het voldoende? In het rapport van de commissie Van Aartsen zijn beperkte eisen aan de vormgeving van de dienst opgenomen; de meeste eisen hebben namelijk betrekking op de inrichting van de dienst. In bijlage 4 zijn zowel de eisen ten aanzien van vormgeving als inrichting opgenomen. De stappen die nodig zijn om aan de maatregelen van de commissie Van Aartsen te voldoen worden momenteel verkend (Lysias-traject).

Een belangrijke eis betreft de [kwantitatieve en kwalitatieve omvang van de dienst](#). Het is daarbij nog onduidelijk of de commissie Van Aartsen een absolute formatieomvang (bijv. 100 fte) als ondergrens stelt, een omvang gekoppeld aan de kwaliteitscriteria of een omvang die is gerelateerd aan de samenstelling van het bedrijvenbestand. Indien een absolute formatieomvang is vereist, dan is het al dan niet kunnen voldoen ook afhankelijk van de scope. Betreft het enkel milieumedewerkers of alleen medewerkers voor het basistakenpakket? Of ook bedrijfsvoeringsfuncties en overige VTH-medewerkers (bijv. bouwen en ruimtelijke ordening)? Op de schaal van Limburg Noord is geen workload voor 100 fte milieumedewerkers. Ongeacht het organisatiemodel is deze omvang dus niet te realiseren op de huidige schaal. Indien de OD zich beperkt tot de milieutaken bedraagt de formatieomvang inclusief bedrijfsvoeringsfuncties circa 94 fte. Een verbreding van de dienst met formatie voor de niet-milieutaken leidt tot een omvangrijkere organisatie die een sterkere regionale positie kan innemen.

Ten aanzien van de [kwaliteitscriteria voor kritieke massa](#) hoeft er geen verschil te zijn tussen een netwerk RUD en een klassieke OD. In beide gevallen dient de organisatie te voldoen aan de gestelde eisen. Bij een klassieke OD kan eenvoudiger worden bepaald en uitgelegd in hoeverre de organisatie voldoet. Bij een netwerk RUD kan discussie ontstaan omdat medewerkers wel formeel taken uitvoeren voor een samenwerkingsverband, maar een dienstverband hebben bij én mogelijk gelijksoortige taken uitvoeren onder regie van een andere organisatie (hun werkgever).

Transitieproces

[Strategie](#)

Bij een principekeuze (intentieverklaring) om de transitie te maken naar een klassieke OD, is een aantal stappen nodig. Deze stappen zijn ook afhankelijk van de strategie: groeien we gedurende meerdere jaren van een netwerkmodel naar het model van de klassieke OD? Of gebeurt dit in een korte en intensieve periode? Om desintegratiekosten te beperken is een gefaseerde transitie wenselijk. Anderzijds leidt een gefaseerde transitie tot onder andere hogere transitiekosten en bestuurlijke drukte.

Verbijzondering van OD-basismodel

Het basismodel zoals beschreven op pagina 2 heeft in voorgaande analyse als referentiekader gediend. Indien koers wordt gezet richting een klassieke OD, kan op basis van bestuurlijke wensen en wettelijke mogelijkheden (onder meer de uitwerking van de commissie Van Aartsen) een groot aantal vormgevings- en inrichtingskeuzes gemaakt worden. Ieder van deze keuzes kan positieve en negatieve effecten hebben. Zo kunnen kosten beperkt worden door voor de huisvesting gebruik te maken van (leegstaand) vastgoed van een van de deelnemers, kan het ingebrachte takenpakket worden verbreed naar de niet-milieutaken, kunnen medewerkers gedetacheerd worden naar bevoegde gezagen en kunnen bepaalde bedrijfsvoeringsfuncties al dan niet met eigen medewerkers worden ingevuld of juist van een gastheer-organisatie worden betrokken. Het zijn slechts enkele van de te maken keuzen die een uiteindelijk model van de klassieke OD passend kunnen maken voor de gemeenten en provincie.

Fasering

Indien besloten wordt de koers naar een klassieke OD in te zetten, dienen in ieder geval de volgende stappen gezet te worden:

- Uitwerking van uitgangspunten en eisen aan het model; dit gebeurt veelal tijdens de principekeuze in de intentieverklaring door de colleges van B&W en GS.
- Uitwerking van een bedrijfsplan voor de OD, inclusief inrichtingskeuzes, begroting en implementatieplan waaruit blijkt hoe de OD wordt vormgegeven en welke implicaties (o.a. financieel) dit voor ieder van de partijen heeft.
- Definitieve go / no go -besluit van ieder van de deelnemers.
- Inrichtingssporen voor alle relevante thema's die uitgewerkt en ingericht moeten worden, waaronder:
 - o personeel (sociaal plan, plaatsingsproces e.d.)
 - o juridisch (aanpassing gemeenschappelijke regeling, mandaatbesluiten e.d.)
 - o afbakening en specificering takenpakket
 - o informatievoorziening en organisatie
- Inrichtingsbesluiten door algemeen bestuur van de OD en deelnemers
- Formele start van OD inclusief doorontwikkel- en evaluatieprogramma.

Bij een korte transitieperiode dient rekening gehouden te worden met een doorlooptijd van 1,5 – 2 jaar.

Bijlage 1. – Scenariobeschrijving

De overeenkomsten en verschillen tussen de huidige situatie en het toekomstscenario voor de impactanalyse is hieronder samenvattend. Bij de aspecten met een rood lettertype verschilt de huidige situatie met het toekomstscenario waarvan de impact wordt bepaald.

	Huidige situatie ⁵	Toekomstscenario voor impactanalyse: Klassieke OD voor alle milieutaken
Regie over takenpakket⁶	Milieutaken voor 92.000 uren onder regie van de RUD. Overig deel van milieutaken (12.000 uren) onder regie van bevoegd gezag. Daarnaast heeft RUD regie over 106.000 uren overige Wabo-taken en overige VTH-taken.	Alle milieuspecialistische taken (25 fte) en generieke milieutaken (53fte) regie bij OD. Regie op overig deel generieke taken bij bevoegd gezag of bij OD, afhankelijk van ingebrachte taken.
Uitvoeringsniveau	Regionaal minimaal uitvoeringsniveau, plus bepaalt bevoegd gezag	Regionaal minimaal uitvoeringsniveau, plus bepaalt bevoegd gezag
Formatie in dienst van RUD (functiestructuur en personeel)	Functiehuis 1fte directeur en 6fte medewerkers coördinatiecentrum.	Functiehuis 1fte directeur, 78 fte milieumedewerkers. Verder lijnmanagement en primaire bedrijfsvoeringsfuncties.
Formatie in dienst van (clusters van) gemeenten	Formatie voor milieutaken (104.400 uren) en overige taken (105.900 uren) in dienst van gemeenten.	Alle formatie voor overige Wabo-taken en overige VTH-taken. Verder lijnmanagers en primaire bedrijfsvoeringsfuncties.
Arbeidsovereenkomsten	Één dienstverband bij RUD of bij (clusters van) gemeente(n), geen onderlinge detachering	Volledig in dienst van OD, geen detachering aan gemeenten
Huisvesting medewerkers	Coördinatiecentrum centraal, overige bij (clusters van) werkgevers	Allen centraal
Werkwijze	Uitvoering door uitwisseling van kennis, capaciteit en diensten voor de taken waarvoor het bevoegd gezag geen menskracht heeft	Uitvoering door medewerkers in dienst
Aansturing medewerkers	Gescheiden aansturing: onderscheid tussen professionele (werkgever) en functionele (RUD) aansturing	Integrale aansturing (OD)
Ondersteuning bedrijfsvoering	Primaire en secundaire bedrijfsvoeringsfuncties door gastheer-organisatie	Primaire bedrijfsvoeringsfuncties door OD. Secundaire door gastheer-organisatie met een DVO.
Informatieve ondersteuning taakuitvoering	Eén systeem voor taakuitvoering, tenant voor RUD en ieder bevoegd gezag	Eén systeem voor taakuitvoering, tenant voor OD en ieder bevoegd gezag
Rechtspersoon RUD	Openbaar lichaam met mogelijkheid van personeel in dienst	Openbaar lichaam met mogelijkheid van personeel in dienst
Bestuur	Dagelijks Bestuur en Algemeen Bestuur	Dagelijks Bestuur en Algemeen Bestuur
Directie	1 directeur	1 directeur
Financieel model	Organisatiekosten RUD via bijdrage partners. Uitvoeringskosten via verrekeningsystematiek tussen partners (via RUD)	Organisatie- en uitvoeringskosten OD via bijdrage partners.

⁵ De onderstaande formatie (uren en fte) is gebaseerd op de urenraming uit het UP2021.

⁶ In het UP2021 is een onderscheid gemaakt tussen taken in regie van de RUD en taken in eigen-regie. Indien de RUD regie voert over de taken, vindt de uitvoering formeel onder de zorg van de directeur plaats, verzorgt de RUD de werkverdeling, kwaliteitsborging en rapportage over de voortgang en verrekening en gelden voor de uitvoeringskwaliteit de afspraken die binnen de RUD zijn gemaakt (bijv. formats/sjablonen, kwaliteitsnormen in PDC en registratieverplichtingen).

Bijlage 2. - Aannames en kentallen financiële impact klassieke OD

Formatie personele overhead

- De formatie voor de uitvoeringstaken wordt verhoogd met formatie voor het management en organisatietaken (personele overhead). De omvang van de personele overhead in de landelijke onderzoeken die bij de oprichting van de OD's in 2012/2013 werd gehanteerd bedroeg 27% (staat gelijk aan een opslagpercentage van 37,5% over de formatie voor de uitvoeringstaken). Veel OD's zijn met dit percentage opgericht (of zelfs hoger met de opdracht om vervolgens met efficiënter werken toe te werken naar 27%).
- De omvang van de personele overhead is mede afhankelijk van de keuze of PIOFACH-ondersteuning in de OD wordt opgebouwd of dat deze wordt ingekocht / ingehuurd. Voor de OD Limburg Noord als klassieke dienst wordt de primaire ondersteuning op bedrijfsvoering (communicatie, planning en control, HRM en ICT) in dienst genomen en het resterend deel ingehuurd. De kosten hiervoor maken onderdeel uit van kosten per formatieplaats (zie hieronder). Dit betekent dat voor de OD Limburg Noord met een lager percentage voor personele overhead wordt gewerkt.
- We hanteren voor de OD Limburg Noord een opslagpercentage van 20% (staat gelijk aan een aandeelpercentage van 17%).

Kosten per formatieplaats

- De integrale kosten per formatieplaats (voor zowel de OD als de gemeenten/provincie) zijn gesteld op € 98.000. Het betreffen alle formatie- en organisatiekosten voor een medewerker in dienst van een organisatie, inclusief ICT kosten. Het aandeel huisvesting in de kosten per formatieplaats (inclusief servicelasten) bedraagt € 3.500.

(Eenmalige) OD-kosten van verandering

- De eenmalige OD-kosten hebben betrekking op de transitiekosten en de sociale plankosten.
- De transitiekosten hebben betrekking op proces-, aanloop- en aanpassingskosten e.d. Voor de transitiekosten wordt een projectbegroting opgesteld. De omvang van de transitiekosten is uit te drukken in een percentage van de exploitatiebegroting. Op basis van ervaringscijfers van andere OD's bedragen de transitiekosten tussen de 6% (bij reeds bestaande samenwerking) en 12% van de exploitatiebegroting. We gaan uit van 6% transitiekosten, omdat in Limburg Noord al samenwerking plaatsvindt.
- De eenmalige bijdrage aan de algemene reserve als weerstandsvermogen wordt gesteld op 4% van de exploitatie.
- Voor de medewerkers die in dienst treden van de OD geldt een op te stellen sociaal plan. De financiële effecten van een sociaal plan zijn de afwijkende arbeidsvoorwaarden. Deze kosten worden afgekocht voor een periode van 5 jaar. Er wordt uitgegaan van sociaal plankosten van € 2.300 per fte voor de medewerkers die in dienst treden.

(Tijdelijke) ontvlechtingskosten gemeenten/provincie als gevolg van OD

- Er is sprake van ontvlechtingskosten als medewerkers overgaan van de gemeente/provincie naar de OD. De ontvlechtingskosten bestaan uit personele frictiekosten en desintegratiekosten.
- De personele frictiekosten zijn gesteld op 5% van de formatie. De frictiekosten zijn gerelateerd aan de formatiekosten waarbij de formatiekosten per fte € 80.000 bedragen.
- De desintegratiekosten (voor medewerkers die overgaan naar de OD) hebben betrekking op de afbouw van de materiele overhead binnen de gemeente/provincie. De jaarlijkse materiele overhead is gesteld op € 11.600 per fte en een afbouwregime van 3 jaar (100%, 66% en 33%).

Exploitatielasten OD

- De exploitatielasten bestaan uit de kosten per fte maal het aantal fte's, te weten € 92.000 per fte.
- Alle medewerkers zijn in dienst van de OD.

Exploitatielasten gemeenten/provincie

- Voor de kosten van het opdrachtgeverschap rekenen we 1 fte op de 30 fte. Dit is exclusief uren voor beleidsvorming en afstemming op dossiers tussen OD en gemeente/provincie.

Bijlage 3. - Milieutaken in Limburg Noord in fte (op basis van UP2021)

	Specialisten	Generalisten	Totaal	Percentage
Beesel	0,5	0,9	1,4	2%
Bergen	0,5	0,9	1,4	2%
Gennep	0,4	1,1	1,5	2%
Horst aan de Maas	2,3	3,6	5,9	8%
Leudal	1,9	5,0	6,8	9%
Echt-Susteren	2,7	2,5	5,2	7%
Maasgouw	2,8	2,1	4,9	6%
Roerdalen	1,5	1,3	2,8	4%
Mook en Middelaar	0,2	0,3	0,5	1%
Nederweert	1,0	2,7	3,7	5%
Peel en Maas	1,7	5,4	7,1	9%
Roermond	4,1	2,6	6,7	9%
Venlo	2,6	5,9	8,5	11%
Venray	1,7	4,5	6,3	8%
Weert	0,9	4,1	5,0	6%
Provincie	0,0	9,5	9,5	12%
Totaal	24,7	52,6	77,3	100%

Bijlage 4. – Eisen van commissie Van Aartsen

De 10 maatregelen die de commissie Van Aartsen voorstelt zijn in onderstaande tabel vertaald in een groter aantal concrete eisen voor de inrichting en vormgeving van de omgevingsdienst.

Eisen aan de inrichting van de omgevingsdienst	Eisen aan de vormgeving van de omgevingsdienst
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Omgevingsdienst beschikt over deskundigheid dat (minimaal) op hetzelfde niveau ligt als de deskundigheid waarover de onder toezicht gestelde bedrijven beschikken. ▪ Omgevingsdienst heeft een robuust takenpakket, de gemeenten en de provincie hebben minimaal basistakenpakket ingebracht. ▪ Omgevingsdienst (Bestuur) besluit over de benodigde kwalitatieve en kwantitatieve bezetting ▪ Omgevingsdienst kan de onafhankelijkheid vergroten door vergunningverlening te scheiden van toezicht & handhaving ▪ Gemeenten en provincies kunnen alleen aanvullende taken onderbrengen bij de omgevingsdienst als de plustaak goed is omschreven, apart gefinancierd en bemenst is. ▪ Omgevingsdienst investeert kennisontwikkeling en kennisdeling ▪ Omgevingsdienst heeft BOA's in dienst die opgeleid en getraind zijn in het herkennen en verwerken van signalen van milieucriminaliteit. ▪ Omgevingsdienst werkt intensief samen met de strafrechtelijke partners ▪ Omgevingsdienst wordt op basis van een landelijk norm gefinancierd, op basis van het aantal en de complexiteit van de inrichtingen dat de omgevingsdienst bedient. ▪ Omgevingsdienst is aangesloten op Inspectieweet Milieu en gebruikt de data actief in de VTH-uitvoering ▪ Omgevingsdienst stelt voor de gehele regio één uniforme risicoanalyse en uitvoerings- en handhavingsbeleid en programma op. ▪ Omgevingsdienst heeft van de opdrachtgevers, de bevoegde gezagen, een verplicht mandaat ontvangen voor alle beschikkingen die dienen ter uitvoering van het vastgestelde uitvoerings- en handhavingsbeleid van de omgevingsdienst. ▪ In de benoemingsprocedure van de directeur van de Omgevingsdienst hebben OM en Rijk een rol. ▪ ILT vervult vanuit het Rijk het toezicht op de omgevingsdienst. ▪ Omgevingsdiensten heeft een adviesrol (inhoudelijk advies over de milieunormering en een uitvoeringstoets op de normering) bij de omgevingsplannen, waarbij het advies gepubliceerd wordt/openbaar is. Deze taak wordt onderdeel van het basistakenpakket. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Omgevingsdienst heeft voldoende (kwantitatieve en kwalitatieve) omvang (basisidee dat OD's minder dan 100 fte niet robuust zijn) en is afgestemd op het aantal en complexiteit van inrichtingen met milieubelastende activiteiten (per categorie). ▪ Omgevingsdienst heeft de kennis/expertise in 'eigen' huis en wordt niet 'elders' gehaald. Dit kan bekeken worden vanuit de geest van de wet (onder regie) of de letter van de wet (onder hetzelfde dak).