

Bijlage 8.0

Evaluatie GR RUD Limburg Noord



Memo Dagelijks Bestuur

Onderwerp	Evaluatie GR RUD Limburg Noord
Versie	1.0
Bijlagen	-
Datum	20-12-2018
Van	Dagelijks Bestuur RUD Limburg Noord
Aan	Algemeen Bestuur RUD Limburg Noord

1. Voorstel

- Instemmen met de in deze memo, onder paragraaf 3 uitwerking, SMART geformuleerde doelstellingen en evaluatiepunten;
- Instemmen om de evaluatie door een externe partij te laten uitvoeren om zo volledige objectiviteit en onafhankelijkheid te kunnen waarborgen.

2. Inleiding

Zoals in het Algemeen Bestuur van 20 september 2018 aangegeven is bij de oprichting van de GR RUD Limburg Noord in het beslisdocument opgenomen dat de directeur een evaluatie initieert door middel van het opstellen van een evaluatieplan.

Op basis van de input van de geconsulteerde lijnmanagers en de adviesraad had het Dagelijks Bestuur op 30 augustus 2018 geconcludeerd dat het startpunt van de evaluatie het formuleren van SMART doelstellingen zou moeten zijn. Het Dagelijks Bestuur heeft daarop aan het Algemeen Bestuur voorgesteld om het evaluatieproces vorm te geven door SMART-doelstellingen te formuleren en op basis van deze doelstellingen in 2020 een evaluatierapportage aan het Algemeen Bestuur te presenteren.

U heeft op 20 september 2018 aangegeven dat u in december met elkaar van gedachten wisselen over de huidige organisatie van de RUD LN, de SMART doelstellingen in de vergadering van 20 december 2018 voorgelegd wilt zien en de uitkomsten van de evaluatie in de eerste helft van 2020 tegemoet ziet.

3. Uitwerking

In het beslisdocument is opgenomen dat de evaluatie zich niet beperkt tot de vraag of het programma is gerealiseerd maar zich ook uitstrekt tot fundamentele vragen zoals: is de capaciteit afgestemd op de taken?

Kijkende naar de vragen opgenomen in het beslisdocument en de wens naar SMART doelstellingen zijn wij tot de conclusie gekomen dat er een verwevenheid zit in de continu doorlopende lijn vanuit de P&C cyclus en de niet structurele evaluatie.

De kwantitatieve doelstellingen zijn opgenomen in de begroting en doorlopen de P&C cyclus via de tussentijdse rapportage waarbij de evaluatie in de jaarlijkse jaarrekening plaats vindt. Dit geldt bijvoorbeeld voor de realisatie van het uitvoeringsprogramma.

Er dient een "knip" gemaakt te worden tussen de kwantitatieve doelstellingen die opgenomen worden in de reguliere P&C cyclus en kwalitatieve doelstellingen die deels worden meegenomen in de P&C cyclus. Daarnaast zijn er nog een aantal kwalitatieve evaluatiepunten die vanuit het beslisdocument te formuleren zijn. Deze laatste dienen naar onze mening in deze voorgestelde evaluatie tot uitdrukking te komen.

3.1 SMART-doelstellingen

Bij de oprichting van de Gemeenschappelijke regeling van de RUD LN zijn de doelstellingen nog niet voldoende SMART- geformuleerd. Om als RUD LN verder te ontwikkelen is het van belang om op basis van de geformuleerde missie en visie de doelstellingen concreet te maken.

- In 2020 hebben alle partners het volledige wabo brede taken pakket ingebracht in de GR RUD LN;
- Wij creëren randvoorwaarden voor een Level playing field door:
 - Alle medewerkers gebruiken gestandaardiseerde checklisten;
 - Alle medewerkers voldoen volledig aan de KC 2.1;
 - Maken gebruik van een vastgestelde Producten- en Dienstencatalogus;
 - Hanteren de vastgestelde probleemanalyse.
- Wij dragen bij aan minder toezichtlasten door het volgende:
 - Alle partners hebben toegang tot het gebruik van digitaal toezicht in 2019;
 - Met minimaal 2 ketenpartners wordt bij elke deelnemer minimaal 1 gezamenlijk toezichtsbezoek gepland. Het toezicht wordt gezamenlijk ingepland in plaats van allen afzonderlijk (ketentoezicht).
 - efficiënte en innovatieve toezichtmethoden inventariseren. Analyse opstellen naar toepasbaarheid voor de RUD LN.

3.2 Evaluatievragen

Hierbij is het zaak om de eerste stap uit te werken, namelijk het formuleren van de te evalueren punten. Na een inventarisatie, met als achtergrond de reeds geleverde ambtelijke input, stellen wij voor om de volgende geformuleerde evaluatiepunten vast te stellen:

1. Hoever is de RUD LN in het bereiken van de doelstelling bij de vorming van de RUD's:
 - a. Integraliteit van werken
 - b. Kwaliteit van werken en dienstverlening
 - c. Samenwerking in de keten
 - d. Informatie-uitwisseling zowel intern als extern
2. Wat zijn de gebleken voor – en nadelen van de GR RUD LN¹ als netwerkorganisatie?
 - a. Bestuurlijk
 - b. Managerial
 - c. Voor medewerkers
3. Hoe verhoudt de ambitie WABO-breed in 2020 zich tot de invoering van de omgevingswet in 2021 en de veranderende rol van de overheid daarbij?
4. Wat zijn de gebleken voor- en nadelen van het sturingsmodel van de GR RUD LN?
 - a. Bestuurlijk
 - b. Managerial
 - c. Voor medewerkers
5. In welke mate sluit de gelabelde capaciteit aan bij het werk dat de GR RUD LN vraagt en voldoen de medewerkers daarbij aan de gevraagde kwaliteitscriteria?
6. Hoe wordt de inzet van de specialisten werkzaam binnen de GR RUD ervaren?

De overige kwantitatieve evaluatiepunten nemen wij mee in de reguliere P&C cyclus.

¹ Waar GR RUD LN staat wordt de tijdsperiode vanaf de start van de GR tot het moment van evalueren bedoeld.

4. Vervolg

Na overeenstemming over de SMART geformuleerde doelstellingen en de evaluatiepunten zal een aanbesteding plaatsvinden om de evaluatie uit te laten voeren. Om een volledige onafhankelijkheid en objectiviteit te kunnen waarborgen wordt voorgesteld dit door een externe partij te laten uitvoeren. Na selectie van de uitvoerende partij zal de uitwerking van de evaluatie rond de zomer 2019 plaatsvinden. Op deze wijze is er reeds anderhalf jaar ervaring opgedaan met de GR RUD LN. De resultaten van de evaluatie worden vervolgens door de directeur, in samenwerking met de externe partij, besproken in de adviesraad, waarna de adviesraad de directeur adviseert.

De resultaten zullen vervolgens worden voorgelegd aan het Dagelijks Bestuur gevolgd door het Algemeen Bestuur voorzien voor de eerste vergadering van 2020.