

Gemeente Woerden
Aan de gemeenteraad,
ter attentie van het College van B&W
Postbus 45
3440 AA WOERDEN



Bezoekadres:
Archimedeslaan 6
3584 BA Utrecht

Postadres:
Postbus 13101
3507 LC Utrecht

088 – 0225000
info@odru.nl
www.odru.nl

kvk 55523544
btw NL85 1750 126 B01
iban NL35 BNGH 0285 1555 71

DIGITAAL VERZONDEN 30-09-2021

Utrecht, 30 september 2022

Uw kenmerk: -
Ons kenmerk: INT20.1011/1973
Behandeld door:

Onderwerp: Verzoek tot zienswijze (ontwerp)Kadernota 2024

Geachte college,

Hierbij bieden wij u, op grond van artikel 34 van de gemeenschappelijke regeling, de (ontwerp) Kadernota 2024 van de Omgevingsdienst regio Utrecht (ODRU) voor zienswijze aan.

Het algemeen bestuur van de ODRU heeft in zijn vergadering van 29 september 2022 ingestemd met de (ontwerp) Kadernota 2024. Wij zijn ons ervan bewust dat de gemeenten zich voor stevige financiële opgaven gesteld zien. Als gevolg van enkele factoren die met de ODRU bedrijfsvoering te maken hebben, maar vooral als gevolg van de inflatie, stijgt het uurtarief van de ODRU meer dan u de afgelopen jaren van ons gewend was. Als bestuur van de ODRU zien wij dat dit noodzakelijk is. Wij realiseren ons dat het vanuit het perspectief van de individuele gemeenten echter in eerste instantie een andere reactie teweeg kan brengen.

In de Kadernota zelf wordt uitgebreid toegelicht hoe het uurtarief is opgebouwd en wordt de onderbouwing gegeven. Voor de kosten die een gemeente maakt is naast het uurtarief waar de Kadernota over gaat, ook de benodigde hoeveelheid uren per product van belang (efficiency). De ODRU blijft zich inzetten om efficiency verbeteringen te realiseren. Over het aantal producten en diensten dat uw gemeente afneemt en het aantal uren dat daarvoor nodig is, worden afspraken eind 2023 vastgelegd in het Uitvoeringsprogramma 2024.

De (ontwerp)Kadernota van ODRU wordt niet alleen gebruikt bij de opstelling van de begroting 2024 van de ODRU, maar ook bij de zogenaamde voorjaarsnota en begroting van uw eigen gemeente. Op deze wijze zijn de begrotingscycli van uw gemeente en ODRU op elkaar afgestemd.

Wij verzoeken u – indien u gebruik wilt maken van uw recht op het geven van een zienswijze – deze ons uiterlijk acht weken na verzenddatum, zoals vermeld in deze brief te doen toekomen (tot en met vrijdag 25 november 2022). Wij zullen alle tijdig ontvangen zienswijzen van gemeenten betrekken bij het betreffende agendapunt in de vergadering van het algemeen bestuur op 15 december a.s..

Indien wij binnen deze termijn van acht weken geen reactie hebben ontvangen, gaan wij ervan uit dat u geen opmerkingen heeft bij de drie voorgelegde stukken.

Uw zienswijze kunt u per email richten aan het dagelijks bestuur ter attentie van de bestuurssecretaris, mevr. B.J.N. Behrens-Benne, via het mailadres bestuurssecretariaat@odru.nl.

Na definitieve vaststelling van de stukken zullen wij u informeren en de vastgestelde stukken aan de gemeenten doen toekomen.

Met vriendelijke groet,
het dagelijks bestuur Omgevingsdienst regio Utrecht,

Namens deze,

Voorzitter

bijlage: (ontwerp) Kadernota 2024
c.c. Regievoerders

(ontwerp)Kadernota 2024

OMGEVINGSDIENST REGIO UTRECHT

Colofon

Titel	(ontwerp)Kadernota 2024
Revisie	13
Datum	29 september 2022
Aantal Pagina's	277 (inclusief titelpagina)
Auteurs	Omgevingsdienst regio Utrecht
Contactpersoon	Planning & Control
ODRU	Archimedeslaan 6, 3584 BA Utrecht
Copyright	© Omgevingsdienst regio Utrecht

opgesteld door	Planning & Control
beoordeeld door	managementteam 12 juli, 9 en 23 augustus 2022
beoordeeld door	directeur
besproken door	dagelijks bestuur 8 september 2022
besproken door	algemeen bestuur 29 september 2022
vastgesteld door	
Kenmerk	INT21.10/

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1. Inleiding	5
1.1 Omgevingsdienst regio Utrecht (ODRU)	5
1.2 Proces	6
1.3 Leeswijzer.....	6
2. Wat mag het kosten	7
2.1 Wijze van financiering	7
2.2 Financiële uitgangspunten begroting 2024	8
2.3 Financieel beleid.....	9
2.4 Baten en Lasten	10
2.4.1 Toelichting op de lasten	10
2.4.2 Toelichting op de baten	10
3. Ontwikkelingen	12
3.1 Beleidsmatige ontwikkelingen	12
3.2 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	14
3.3 Vernieuwingen BBV.....	15
4. Ontwikkeling van het uurtarief	16
4.1 Loon- en prijsontwikkelingen	16
4.2 Besparende en kostenverhogende effecten	17
4.2.1 Voldoen aan wet- en regelgeving.....	17
4.2.2 Voldoen aan maatschappelijke eisen.....	18
4.3 DVO uren omvang.....	18
4.4 Het uurtarief.....	19
5. Planning en tijdschema	21
6. Verantwoording	21
6.1 Rapportages	21
6.2 Jaarrekening.....	21
BIJLAGE 1. Uren per gemeente.....	22
BIJLAGE 2. Berekening loon- en prijsontwikkeling	25
BIJLAGE 3. Stijging inhuurtarief.....	26

Samenvatting

Uurtariefberekening en financiële bijdrage

Voor u ligt de Kadernota 2024 van de Omgevingsdienst regio Utrecht (ODRU). In deze Kadernota beschrijven we de uitgangspunten die worden gehanteerd bij het opstellen van de Begroting 2024. Het belangrijkste doel van de Kadernota is de vaststelling van het uurtarief voor 2024. Het uurtarief wordt, net als voorgaande jaren, op basis van het structurele gedeelte van de begroting als volgt berekend:

begrote vaste toegestane formatie plus vaste overige kosten voor 2024 (bron: meerjarenbegroting)
huidige gegarandeerde (G-) uren (bron: DVO) plus vaste contracten

De financiële bijdrage die de gemeente in 2024 betaalt, wordt, naast het uurtarief, bepaald door het aantal producten en diensten die worden afgenomen en het aantal uren dat daarmee is gemoeid (dus x 'aantal producten/diensten' maal y 'aantal uren' maal z 'uurtarief'). Het aantal producten en diensten en het aantal uren worden op uiterlijk 1 december 2023 door de gemeenten bij de vaststelling van de Uitvoeringsprogramma's (UVP's) bepaald. Daarnaast nemen de gemeenten gedurende het jaar nog aanvullende opdrachten af. Daarbij geldt een tariefopslag van 10%.

Op het uurtarief hebben de volgende drie factoren een mogelijk effect:

- a. Loon- en prijsontwikkelingen (index opgave CPB): hierop heeft de ODRU geen invloed.
- b. Besparende en kostenverhogende effecten: deze kunnen het gevolg zijn van ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving, de interne bedrijfsvoering en de maatschappelijke eisen die aan Omgevingsdiensten worden gesteld.
- c. DVO-uren omvang: wanneer het aantal door gemeenten gegarandeerde/vaste uren daalt, kan het uurtarief stijgen.

Factor a heeft alleen effect op het uurtarief. Factor b kan óók effect hebben op het aantal uren en/of het incidentele gedeelte van de begroting. Factor c betreft een urenwijziging en kan daardoor in de gehanteerde berekening effect hebben op het uurtarief.

De tarieven van de ODRU dienen tenminste de structurele lasten te dekken, waarbij ernaar wordt gestreefd deze zo laag mogelijk te houden door heldere afspraken en een efficiënte bedrijfsvoering. In voorgaande jaren is het uurtarief enkel aangepast op factor a. Uitzondering hierop is de Kadernota 2020 geweest, waarin besloten is het tarief € 1 minder te laten stijgen als gevolg van te behalen schaalvoordelen door forse taakuitbreiding. In de Kadernota 2024 stelt ODRU voor het uurtarief te laten stijgen als gevolg van factor a en b. In totaal gaat het om een stijging van het uurtarief met € 12,00. De stijging is als volgt opgebouwd (zie ook tabel 1):

1. Het eerste onderdeel gaat om lasten voor ICT, werving en selectie, formatie en communicatie. In het AB van 7 april 2022 is vastgesteld dat deze structurele kostenverhogingen worden meegenomen in het uurtarief 2024. De ODRU moet namelijk zijn structurele lasten dekken uit structurele baten conform het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV). Met de tweede Begrotingswijziging 2022 heeft de ODRU zijn eigenaargemeenten en toezichthouder ingelicht over kostenposten die ODRU al enkele jaren incidenteel opnam in de begroting, maar waarvan inmiddels blijkt dat deze structureel van aard zijn geworden. Dit onderdeel zorgt voor een stijging van het uurtarief met € 1,57.
2. De ODRU heeft op meerdere plekken in de organisatie op uitvoerend niveau zwaardere en daarmee hoger ingeschaalde functies en personeel nodig. Het is belangrijk dat de ODRU kan inspelen op de veranderende, complexere maatschappelijke vraag vanuit wetgeving, inwoners en gemeenten en dat de ODRU kan voldoen aan de gestelde kwaliteitscriteria. Voor sommige functies zijn nu al zwaardere kwaliteitseisen noodzakelijk, terwijl het bestaande functiehuis hier niet in voorziet. Met vooral de komst van de Omgevingswet en de uitwerking van het landelijke Interbestuurlijk programma ter versterking van de omgevingsdiensten, voorzien we dat dit

steeds meer gaat knellen. Daarom is het noodzakelijk dat het functiehuis herzien wordt waarbij sommige functies op uitvoerend niveau qua taakhoud en functie-eisen verzaagd worden. De ODRU zal hiertoe nieuwe functieprofielen opstellen die door een extern bureau zullen worden gewogen en beoordeeld. Om deze belangrijke investering te kunnen maken, stelt de ODRU een stijging van het uurtarief met € 2,04 voor.

3. Door toepassing van de indexering op lonen en prijzen stijgt het uurtarief met 8,41%. Dit komt neer op € 8,40. De gewogen loon/prijs index van 8,41% bestaat uit 6,70% looncorrectie en 15,20% prijscorrectie. De 8,41% is toegepast op de som van het tarief van 2023 plus de correcties genoemd bij 1 en 2.

Het tarief voor 2024 is als volgt berekend:

Onderbouwing uurtarief	Tarief
Gewogen L/P in %	8,41%
Tarief 2023	€ 98,50
1) Incidentele kosten die structureel zijn geworden	€ 1,57
2) Zwaardere functies zijn nodig	€ 2,04
Subtotaal	€ 102,10
3) Gewogen loon- en prijs correctie	€ 8,40
Berekend tarief 2024*	€ 110,50

* Afgerond op € 0,25

TABEL 1: HET UURTARIEF

Naast het uurtarief sec is het van belang om te kijken naar de totale bijdrage die de gemeenten betalen en het voldoen aan de gestelde kwaliteitscriteria VTH, die richtlijnen geeft voor de inrichting van de organisatie qua kwantiteit en kwaliteit (KC-2). Op dit moment zijn de aard en omvang van producten en diensten die van de ODRU worden gevraagd onzeker vanwege beleidsmatige, landelijke ontwikkelingen zoals de Omgevingswet, woningbouwopgave en energietransitie. Met name de Omgevingswet zal een grote impact hebben op zowel de kwantiteit als de kwaliteit van de gevraagde producten en diensten. En daarmee ook op wat van onze medewerkers wordt gevraagd.

Uiteraard blijft de ODRU zich onverminderd inzetten om zijn producten en diensten aan te bieden met de gewenste kwaliteit en tegen zo laag mogelijke kosten. De ODRU investeert daarom in het realiseren van efficiëntiewinst door digitalisering en het optimaliseren van processen. Echter, de ODRU signaleert ook dat de hoge mate van inhuur het behalen van efficiëntiedoelen bemoeilijkt. Weliswaar hebben wij in 2021 een structurele besparing weten te realiseren op inhuur door een andere werkwijze in te voeren, in 2022 zien wij de inhuurtarieven fors stijgen (zie bijlage 3). Daarom blijft de ODRU ook inzetten op versterking van de werving van vast personeel. Aanpassing, c.q. verzwaring van sommige functies zoals in deze Kadernota wordt voorgesteld, kan hier ook aan bijdragen.

1. Inleiding

Voor u ligt de Kadernota 2024 van de Omgevingsdienst regio Utrecht (ODRU). In deze Kadernota beschrijven we de uitgangspunten die worden gehanteerd bij het opstellen van de begroting 2024. Het belangrijkste doel van de Kadernota is de vaststelling van het uurtarief voor 2024.

Naast de jaarlijkse loon- en prijsontwikkelingen zijn er ook structurele ontwikkelingen waarvan de financiële impact op het uurtarief bekend is. Deze structurele kosten verhogingen kunnen niet meer structureel gedekt worden uit het huidige uurtarief. In het AB van d.d. 7 april jl. is vastgesteld dat deze structurele effecten met ingang van 2024 middels de Kadernota 2024 worden meegenomen.

Verder worden diverse ontwikkelingen beschreven:

- die effect hebben op het uurtarief maar doordat deze nog onzeker zijn, nog niet worden gekwantificeerd;
- die effect hebben op de R&D kosten (innovatie) van de ODRU en niet worden meegenomen in de berekening van het uurtarief (zoals afgelopen jaren de voorbereiding op de Omgevingswet (Ow) die middels een bestemmingsreserve is bekostigd);
- die niet van invloed zijn op het uurtarief, maar wel op het aantal uren (via producten en diensten) dat door gemeenten van de ODRU wordt gevraagd.

Deze ontwikkelingen zijn dus niet verwerkt in het uurtarief van 2024, maar hebben wel een (mogelijk toekomstig) effect op de totale financiële bijdrage van de gemeenten. Daarom worden ze in deze Kadernota beschreven.

1.1 Omgevingsdienst regio Utrecht (ODRU)

De ODRU is een gemeenschappelijke regeling (GR) van vijftien middelgrote en kleine gemeenten in de provincie Utrecht. Los van landelijke ontwikkelingen hebben zij al eerder hun krachten gebundeld op het gebied van het omgevingsrecht. Dit levert voor zowel de gemeenten samen, als voor elk van de gemeenten afzonderlijk, betere garanties voor kwaliteit van de uitvoering, financiële schaalvoordelen en vermindering van kwetsbaarheid.

De Rijksoverheid heeft met het Besluit omgevingsrecht bepaald welke taken gemeenten minimaal moeten overdragen aan hun Omgevingsdienst. De ODRU is uitvoerder van gemeentelijke VTH (Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving) en het kennis- en expertisecentrum voor milieu en duurzaamheid. Wij werken in opdracht van vijftien gemeenten in de provincie Utrecht. De deelnemende gemeenten zijn: Bunnik, De Bilt, De Ronde Venen, IJsselstein, Montfoort, Oudewater, Renswoude, Rhenen, Stichtse Vecht, Utrechtse Heuvelrug, Veenendaal, Vijfheerenlanden, Wijk bij Duurstede, Woerden en Zeist.

Ruim 200 vakspecialisten, variërend in leeftijd en achtergrond, ondersteunen gemeenten en andere samenwerkingsorganisaties zoals de RUD, de veiligheidsregio, het waterschap en de GGD bij de uitvoering van hun milieu- en omgevingstaken.



FIGUUR 1: MISSIE ODRU

Dat doen we met een breed aanbod van producten en diensten op het gebied van bodem, milieu-, bouw- en woningtoezicht, vergunningen en meldingen, geluid en lucht, natuur- en milieueducatie, ruimtelijke ordening, klimaat, energie en duurzaamheid.

1.2 Proces

De leden van het algemeen bestuur (AB) van de ODRU stellen de Kadernota 2024 vast. In het kader van versimpeling, waar ook het bestuur om heeft gevraagd, gaat de ODRU, mede op basis van de nieuwe wet GR, onderzoeken hoe dit proces van zienswijzen kan worden vereenvoudigd. De nieuwe wet GR schrijft geen zienswijze voor de Kadernota van 2024 voor. Wij willen voor 2024, net als voorgaande jaren met hantering van de zelfde termijnen, de raden van de deelnemende gemeenten wél de mogelijkheid aanbieden om een zienswijze in te leveren.

Uiterlijk acht weken voor de voorgenomen datum van vaststelling wordt de (ontwerp)Kadernota toegezonden aan de raden. Deze raden kunnen binnen acht weken bij het dagelijks bestuur (DB) hun zienswijzen naar voren brengen. Het DB voegt de ingebrachte zienswijzen bij de Kadernota 2024 ten behoeve van de definitieve vaststelling door het AB.

De planning voor de vaststelling van de Kadernota 2024 is als volgt:

- Ontwerp vaststellen door AB 29 september 2022
- Zienswijze termijn gemeenteraden (8 weken) 25 november 2022 (uiterlijk retour)
- Vaststelling door AB 15 december 2021

De Kadernota 2024 vormt hierna het financiële kader voor de (meer jaren) Begroting 2024, die in het voorjaar van 2023 wordt opgesteld. Het AB stelt de Kadernota en Begroting vast vanuit de rol van eigenaar. De gemeenten hebben de rol van opdrachtgever bij de totstandkoming van de Dienstverlenings-overeenkomst (DVO) en het jaarlijkse Uitvoeringsprogramma (UVP).

1.3 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 beschrijft hoe de ODRU wordt gefinancierd en wat de financiële uitgangspunten voor de begroting 2024 zijn. In hoofdstuk 3 zetten we de ontwikkelingen in het fysieke domein uiteen die voor ons van belang zijn en voorbereiding vergen, maar waarvan het effect op het uurtarief en/of de uren nog niet bekend is. De beleidsmatige ontwikkelingen, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en vernieuwingen in het BBV worden hierin behandeld. In hoofdstuk 4 gaan we in op de ontwikkeling van het uurtarief 2024. Afsluitend vindt u in de hoofdstukken 5 en 6 de tijdsplanning en de wijze van verantwoording. Tot slot zijn enkele bijlagen opgenomen. In bijlage 1 staan 'de uren per gemeente' en in bijlage 2 'de loon- en prijsontwikkeling'. In bijlage 3 staat een onderbouwing van de stijging van inhuurtarieven.

2. Wat mag het kosten

2.1 Wijze van financiering

De financiële exploitatie van de ODRU is gebaseerd op de bijdragen van de deelnemende gemeenten. Die kent op dit moment de vorm van inputsturing: per gemeente worden de uren afgestemd op de verwachte uit te voeren taken. Er wordt vooraf één vast uurtarief afgesproken (via de Kadernota) en een aanvullend tarief voor de aanvullende opdrachten. Met het uurtarief, de af te nemen producten en diensten en het aantal daarvoor benodigde uren is de bijdrage van elke gemeente bekend, evenals bijna alle inkomsten voor de ODRU-begroting. Op jaareinde wordt een afrekening gemaakt op basis van de werkelijk gerealiseerde uren.

Het AB heeft besloten te werken op basis van outputsturing en inputfinanciering. Dit houdt in dat er een uitgebreidere verantwoordelijkheid plaatsvindt van de output, maar dat voor de financiering de ureninkoop de basis blijft.

Figuur 2 geeft de systematiek van begroten grafisch weer.



FIGUUR 2: BEGROTINGSMETHODIEK BIJ DE ODRU

1. Jaarlijks wordt een begroting opgesteld op basis van de gegarandeerde (G) gecontracteerde uren die voor onbepaalde tijd per gemeente zijn vastgelegd in de DVO en de vaste contracten. De vaste toegestane formatie en vaste kosten zijn hierop afgestemd, de begroting is zo tenminste budgettair neutraal. Dit geeft een stabiele financiële basis voor de ODRU en de gemeenten.
2. Afhankelijk van de rechtmatigheid en noodzaak wordt jaarlijks een begrotingswijziging (BGW) gemaakt. In de begrotingswijziging worden extra baten vanuit de vastgestelde UVP's (T+P-uren) opgenomen tegen het afgesproken basistarief. Hierdoor ontstaat dekking voor incidentele lasten, voornamelijk extra in te huren capaciteit om de productie te realiseren. De BGW wordt opgesteld met een mate van voorzichtigheid. Hiermee wordt bedoeld dat niet alle extra gecontracteerde UVP-uren worden opgenomen, maar gemiddeld 90% van de extra uren. De systematiek van BGW draagt bij aan de financiële solide basis. Mocht er onverhoopt iets minder worden gerealiseerd en zijn er dus minder inkomsten, dan staan daar vanuit dit voorzichtigheidsbeginsel geen uitgaven tegenover die tot een negatief resultaat kunnen leiden.

3. Naast de DVO (G-uren) en UVP (T+P-uren) is het gebruikelijk dat in het lopende jaar de gemeente of andere opdrachtgevers aanvullende opdrachten afnemen bij de ODRU. Voor deze aanvullende uren wordt het basistarief met een opslag van 10% gehanteerd.

Tot slot, is het mogelijk dat er meer UVP-uren worden gerealiseerd dan vooraf gecalculeerd, omdat deze UVP-uren voorzichtig worden begroot (+/-90%). De aanvullende baten geven dekking voor inhuur van tijdelijke capaciteit, de organisatie van deze inhuur en onvoorziene kosten.

De gemeentelijke bijdragen worden dus bepaald door drie componenten: het uurtarief, het aantal producten en diensten dat de gemeente van de ODRU vraagt en het aantal uren dat daarmee gemoeid is. De vermenigvuldiging van deze drie componenten levert de totale bijdrage van een gemeente op. Het uurtarief wordt met deze Kadernota vastgesteld. De andere twee componenten worden bij het Uitvoeringsprogramma (UVP) 2024 op uiterlijk 1 december 2023 door de gemeenten vastgesteld. Daarnaast wordt een gedeelte van de gemeentelijke bijdragen nog middels de aanvullende opdrachten bepaald. Op basis van voornamelijk de vastgestelde UVP's wordt eind 2023 voor het jaar 2024 de begrotingswijziging gemaakt.

2.2 Financiële uitgangspunten begroting 2024

De meerjarige budgetten voor 2024-2026 uit de begroting 2023 en de structurele wijzigingen uit de tweede bijgestelde begroting 2022 vormen de basis voor het opstellen van de begroting 2024 met inachtneming van de vereisten van het Besluit Begroting en Verantwoording Provincies en Gemeenten (BBV).

Op grond van de in deze Kadernota 2024 opgenomen uitgangspunten zullen de meerjarige budgetten worden aangepast. De methodiek van de voor- en nacalculatie op de loon- en prijsontwikkeling, zoals afgelopen jaren gehanteerd, wordt ook in deze Kadernota gevolgd.

De begroting 2024 borduurt voort op de huidige manier van begroten (zie figuur 2). De producten- en dienstencatalogus (PDC) is de basis voor de vertaling van de DVO in de jaarlijkse uitvoeringsprogramma's (UVP). Het aantal uren uit de DVO's vormt de basis voor de vaste toegestane formatie.

Conform de vereisten van het BBV wordt de begroting 2024 ingedeeld naar de voorgeschreven taakvelden. Voor de ODRU zijn dat:

- Volksgezondheid & Milieu (V&M); hieronder vallen alle taken op het gebied van vergunningverlening, toezicht en handhaving die betrekking hebben op milieu en de advies-taken;
- Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Stedelijke Vernieuwing (VHROSV); hieronder vallen alle bouwtaken en advisering op het gebied van RO;
- Onderwijs; hieronder vallen de taken op het gebied van Natuur- en Duurzaamheidscommunicatie (NDC);
- Overhead; hieronder vallen de werkzaamheden en lasten m.b.t. de overhead.

De taakvelden worden als zodanig in de begroting 2024 onderscheiden zodat gemeenten de bijbehorende taken met baten en lasten kunnen aggregeren in hun eigen begroting.

Alle bedragen in de begroting zijn exclusief btw. De ODRU is door de Belastingdienst aangemerkt als ondernemer in de zin van de Wet op de Omzetbelasting. Hierdoor worden alle facturen die de ODRU voor haar dienstverlening verzendt, verzwaard met het vigerende tarief voor de omzetbelasting. De ODRU kan zelf geen beroep doen op het btw-compensatiefonds. In 2016 heeft de Belastingdienst het officiële standpunt ingenomen dat de ODRU niet vennootschapsbelasting (VpB) plichtig is. Dit is bepaald op basis van de activiteiten zoals toen en nu worden verricht. Het beleid is om ook in 2024 en

de jaren daarna de vrijstelling te behouden en alleen nieuwe activiteiten te overwegen als deze de vrijstelling niet in gevaar brengen.

2.3 Financieel beleid

Op het uurtarief hebben de volgende drie factoren een mogelijk effect:

- a. Loon- en prijsontwikkelingen (index opgave CPB): hierop heeft de ODRU geen invloed.
- b. Besparende en kostenverhogende effecten: deze kunnen het gevolg zijn van ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving, de interne bedrijfsvoering en de maatschappelijke eisen die aan Omgevingsdiensten worden gesteld.
- c. DVO-uren omvang: wanneer het aantal door gemeenten gegarandeerde/vaste uren daalt, kan het uurtarief stijgen. Dit komt doordat de overheadkosten geen gelijke tred kunnen houden met de dalingen in de DVO-omvang.

Factor a. heeft alleen effect op het uurtarief. Factor b kan óók effect hebben op het aantal uren en/of het incidentele gedeelte van de begroting. Factor c betreft een urenwijziging en kan daardoor in de gehanteerde berekening effect hebben op het uurtarief.

Waar in het verleden de stijging van het integraal tarief alleen een indexatie van loon- en prijspeil betrof, zal dit voor 2024 niet meer het geval zijn. Uitzondering hierop is de Kadernota 2020 geweest, waarin besloten is het tarief € 1 minder te laten stijgen als gevolg van te behalen schaalvoordelen door forse taakuitbreiding. De ODRU blijft zich overigens onverminderd inspannen om haar publieke waarde tegen zo weinig mogelijk publieke kosten te leveren, bijvoorbeeld door gebruik te maken van de mogelijkheden van digitalisering.

Naast het uurtarief is het van belang om vanuit meerdere invalshoeken te kijken naar de bedrijfsvoering van de ODRU, zoals:

- De totale bijdrage die de gemeente betaalt in relatie met de afgenomen diensten en producten (het totale effect van een uren- en/of tariefswijziging).
- DVO uren verlagingen leiden, indien hier geen compensatie tegenover staat, niet tot uurtariefverlaging omdat de vaste kosten niet (meteen) zijn gereduceerd. Daarnaast heeft de ODRU de (zorg) plicht om te voldoen aan de gestelde kwaliteitscriteria VTH (KC-2 die richtlijnen geeft voor de inrichting van de organisatie qua kwantiteit en kwaliteit).
- De verhouding tussen vast en ingehuurd personeel vanwege het behoud van kennis en behalen van efficiency.
- Het maken van business cases om 'het verdieneffect' voor onze eigenaar gemeenten te bepalen als bepaalde taken door meer gemeenten bij de ODRU worden belegd. Dit in samenhang met eventuele taken die niet bij de ODRU worden belegd.

Jaarlijks wordt op basis van een risicoanalyse de gewenste omvang van het vermogen bepaald. De omvang van de weerstandscapaciteit wordt gerelateerd aan de omvang van de risico's die de ODRU loopt. Hierbij hanteert de ODRU een ratio van tussen de 1,0 en 1,4. In de praktijk betekent dit dat met de huidige vastgestelde risico's, de weerstandscapaciteit tussen de € 809.000 en € 1.133.000 moet liggen. Komt de ratio onder 1,0 te liggen, dan volgt een ophoging. Boven een ratio van 1,4 volgt een uitbetaling aan de eigenaren. Op dit moment van schrijven bedraagt de weerstandscapaciteit € 809.000. Hiermee ligt de ratio op 1,0. Een ophoging van de weerstandscapaciteit is op dit moment niet nodig, want deze is van voldoende niveau.

2.4 Baten en Lasten

2.4.1 Toelichting op de lasten

Loonkosten

De medewerkers van de ODRU vallen onder de cao van de Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO). De huidige cao loopt t/m 1 januari 2023. De genormaliseerde cao kent ook lokale ruimte en daarom kunnen er afspraken komen in het lokale overleg. Op dit moment zijn de onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers gestart voor het afsluiten van een 1 jarige CAO. Er is een ledenraadpleging geweest door de VNG waarbij een aantal aanpassingen aan de leden zijn voorgelegd.

De verwachting is dat de lonen tussen de 3% en 4% zullen stijgen en aansluiten bij de reeds afgesloten cao's voor rijks- en provincieambtenaren (stijging resp. +3% en +4%). Daarnaast heeft het ABP een prognose afgegeven voor stijging van de pensioenlasten. Bij de berekening van de salarislasten voor de begroting 2023 wordt uitgegaan van het vastgestelde formatieplan en volgen we de verwachte loonontwikkeling vanuit het CPB.

In de concept Macro Economische Verkenningcijfers (MEV) van het CPB, gepubliceerd op 19 augustus 2022, wordt de verwachte loonvoet voor de sector overheid voor 2023 ingeschat op 3,0%. Dit is 0,90% hoger dan opgegeven in de voorgaande kadernota. Dit effect zien we terug in de berekening van de voor- en nacalculatie van het uurtarief. Voor 2024 zijn nog geen betrouwbare cijfers voorhanden. Wij handhaven dezelfde systematiek als voorgaande jaren en gaan daarom voor de begroting 2024 uit van een evenzo grote verhoging van de loonkosten als in 2023.

Overige (materiële)kosten

Voor de overige kosten wordt per onderdeel een budget gereserveerd in de begroting. Deze posten worden begroot op basis van structurele kosten en een inschatting van toekomstige structurele kosten. Waarbij we de meerjarige budgetten uit de vastgestelde begroting 2023 als basis nemen. Getracht wordt om de kostenstructuur zodanig in te richten dat er sprake is van flexibiliteit en een zo beperkt mogelijk structureel kostenpatroon. Het belangrijkste uitgangspunt is hierbij dat structurele kosten uit structurele baten worden gefinancierd.

2.4.2 Toelichting op de baten

Gemeentelijke baten

De baten uit de gemeentelijke bijdragen die in de begroting 2024 van de ODRU worden opgenomen, staan gelijk aan de afname van uren die zijn opgenomen in de DVO's. Dit is conform de begrotingssystematiek uitgewerkt in figuur 2. Naast vaste DVO-uren worden ook de langlopende contracten aan de baten toegevoegd. Met extra omzet vanuit aanvullende opdrachten en uren uit het UVP wordt voorsnog geen rekening gehouden. Als dit zich voordoet, wordt het financieel verwerkt in een begrotingswijziging. Met de huidige vastgestelde DVO's en vaste contracten komt het totaal aantal te leveren uren in 2024 uit op **150.957**. In bijlage 2 is de verdeling per gemeente weergegeven. Hierbij is rekening gehouden met de in 2022 geformaliseerde gedeeltelijke uitreding van Montfoort.

Overige baten

Voor de overige baten wordt in de begroting een budget gereserveerd. Deze posten worden begroot op basis van historische kennis met inachtneming van het voorzichtigheidsbeginsel. Hier worden baten bedoeld die onder andere voortvloeien uit vrijval of ontvangst van subsidies en activiteiten op het gebied van natuur- en milieueducatie.

3. Ontwikkelingen

De impact van de in dit hoofdstuk geschetste ontwikkelingen is, medio 2022, voor een groot deel nog onzeker en niet te kwantificeren en dus niet verwerkt in het uurtarief van 2024. Wat wel zeker is dat deze ontwikkelingen ertoe leiden dat de ODRU bepaalde functies zwaarder zal moeten bezetten om aan de veranderende maatschappelijke vraag te kunnen blijven voldoen. Hiervoor moet o.a. het functiehuis worden aangepast, waarvoor een beperkte tariefsverhoging noodzakelijk is.

3.1 Beleidsmatige ontwikkelingen

Algemeen

De context van omgevingsdiensten, waaronder de ODRU, is flink in beweging. We verwijzen hierbij naar het Overdrachtsdocument zoals dat in de vergadering van het AB van de ODRU op 7 juli jl. is gepresenteerd. We zien inhoudelijke ontwikkelingen die we ook in het Document Nieuwe Ontwikkelingen samen met de regievoerders van de gemeenten actueel houden. We gaan ervan uit dat in 2024 de Ow is ingevoerd evenals de Wet Kwaliteitsborging bouw.

Ook thema's als klimaat, energietransitie, circulaire economie, biodiversiteit en een gezonde leefomgeving zullen in toenemende mate onze aandacht vergen. Daarnaast is er een (landelijk) interbestuurlijk programma gestart dat gericht is op het versterken van omgevingsdiensten in de uitvoering van hun taken en tevens focust op de essentiële rol die omgevingsdiensten te vervullen hebben in de grote transitieopgaven waar Nederland voor staat. Deze ontwikkelingen zullen een beroep doen op de gevraagde kwaliteit en competenties van de medewerkers van de ODRU en zullen de omvang van de opdrachtenportefeuille beïnvloeden.

Los daarvan heeft de ODRU het streven om haar bedrijfsvoering duurzamer in te richten (Co2-neutraal). Daarom heeft ODRU middelen uit het jaarrekeningresultaat 2021 gereserveerd om de mogelijkheden tot verduurzaming te onderzoeken. De uitkomsten hiervan zouden van invloed kunnen zijn op het uurtarief – positief of negatief – en zijn derhalve nog niet meegenomen in het uurtarief 2024.

Efficiëntie

De ODRU heeft in 2021 een voorgenomen kostenbesparing gerealiseerd door vooral een verbeterde inhuur werkwijze van tijdelijke medewerkers en door de digitalisering van papierstromen. In 2022 en verder blijft de ODRU inzetten op het verhogen van de efficiëntie, vooral door optimalisatie van uitvoeringsprocessen, uniformiteit in de vraag en mandaten vanuit de gemeenten. Indien mogelijk wil ODRU ook efficiëntiewinst behalen door vereenvoudiging c.q. verlaging van de administratieve lasten die veroorzaakt worden door de huidige gedetailleerde tijdregistratie en -verantwoording. Verdere kostenbesparing (voor gemeenten) is wellicht mogelijk door samen met de gemeenten de gehele keten van beleidsvorming t/m maatschappelijk effect in het vizier te nemen en te bekijken of de VTH-gerelateerde taken in deze keten, bezien vanuit dit hogere ketenperspectief, wel op de meest efficiënte manier zijn belegd.

Echter, de ODRU signaleert ook dat de hoge mate van inhuur het behalen van efficiëntiedoelen bemoeilijkt. Weliswaar hebben wij in 2021 een structurele besparing weten te realiseren op inhuur door een andere werkwijze in te voeren, in 2022 zien wij de inhuurtarieven fors stijgen (zie bijlage 3). Daarom blijft de ODRU ook inzetten op versterking van de werving van vast personeel. Aanpassing, c.q. verzwaring van sommige functies zoals in deze Kadernota wordt voorgesteld, kan hier ook aan bijdragen.

Omgevingswet

De Ow die naar verwachting per 1-1-2023 in werking treedt, noodzaakt tot een fundamentele verandering in producten en diensten, werkwijzen, kennis, ICT en cultuur van de ODRU (en van gemeenten en provincies). De ODRU bereidt zich hier samen met de gemeenten op voor zodat de grootste, meest noodzakelijke veranderingen per 1-1-2023 zijn doorgevoerd en de dienstverlening zo

veel als mogelijk doorgang vindt. Na 1-1-2023 zal er echter moeten worden doorontwikkeld in kennis, werkcultuur, procedures en moeten de bestaande DVO- afspraken met de gemeenten worden aangepast. Dat kan een financiële opgave voor een gemeente betekenen, of een keuze in verminderde dienstverlening. Gemeenschappelijkheid (uniformiteit) in de vraag vanuit gemeenten is erg belangrijk om uitvoeringskosten zo laag mogelijk te houden.

In een deel van de wijzigingen als gevolg van de Ow gaan veranderingen van functies schuil. Bepaalde medewerkers gaan naar verwachting of ander of anders hun (lees: meer complex) werk doen¹ waarvoor op sommige plekken zwaardere functies nodig zijn. Binnen het programma Ow is voorzien in een project dat er op gericht is dat ODRU's huidige en toekomstige medewerkers aan de veranderende – en soms zwaardere - eisen kunnen voldoen.

Andere beleidsmatige ontwikkelingen

In het overdrachtsdocument van het vorige aan het huidige algemeen bestuur zijn de belangrijkste ontwikkelingen vastgelegd die voor de jaren 2022-2026 voor de ODRU van belang zijn. In het najaar van 2022 zal het (nieuwe) AB van de ODRU de koers voor de ODRU actualiseren. Naast de hiervoor beschreven Ow zijn de belangrijkste thema's voor de komende jaren:

- a. Data en informatie-gedreven dienstverlening:
het werken met data en het vermogen deze op te werken naar informatie en kennis die sturend of dienstverlenend is, is een ontwikkeling die we om ons heen steeds meer zien. Ook binnen de ODRU zien we dit door de inzet van onze BI tool en presentatie van data via het GEO portaal of andere innovaties. We verwachten met het versterken van de informatie gedreven dienstverlening onze maatschappelijke effectiviteit en onze efficiency te kunnen vergroten.
- b. Energietransitie, circulaire economie, biodiversiteit en gezondheid:
deze ontwikkelingen zullen nieuwe eisen stellen aan de kennis die de ODRU in huis moet hebben voor advisering, vergunningverlening, toezicht en handhaving.
- c. Betrokkenheid van gemeenteraden bij de ODRU:
mede van belang in verband met de wijziging van de Wet Gemeenschappelijke Regelingen per 1 juli 2022.
- d. Interbestuurlijk programma ter versterking van het stelsel van Omgevingsdiensten:
voor de landelijk overkoepelende onderwerpen ten behoeve van de versterking van het VTH-stelsel heeft het kabinet structureel budget gereserveerd. Er moet rekening mee worden gehouden dat ook door de ODRU en zijn gemeenten moet worden geïnvesteerd in de resultaten die voortvloeien uit de uitwerking van dit Interbestuurlijk programma n.a.v. aanbevelingen van de Commissie van Aartsen.
- e. Digitalisering:

¹ Een voorbeeld hiervan is het verlenen van een omgevingsvergunning. Voor de integrale omgevingsvergunning, zoals die onder de Omgevingswet ontstaat, moeten medewerkers kunnen denken in mogelijkheden en in een beperkt kader kunnen benoemen wat het milieu nodig heeft om beschermd te blijven. Dat is een complexere taak dan het toetsen van een aanvraag aan een toets kader. Hier komen niet alleen meer en andere communicatieve kwaliteiten bij kijken, maar ook breed inzetbare kennis.

Een tweede voorbeeld is toezicht. De Omgevingswet breidt de zorgplicht uit. Toezichthouders kunnen in bepaalde gevallen niet meer op pad met een checklist. Zorgplicht betekent denken in belangen en risico's. Dat betekent dat toezichthouders de competenties moeten hebben om daar deskundige afwegingen in te maken en/of specifieke coaching vanaf de zijlijn nodig hebben bij het uitvoeren van hun werk.

Als derde voorbeeld noemen we het meedenken en mee ontwerpen van het omgevingsplan. Het omgevingsplan is een complexe zaak. De kennis en ervaring van de ODRU is waardevol bij het opstellen van de gemeentelijke regels. Tegelijk is een specialist geluid, een toezichthouder, een vergunningverlener milieu niet opgeleid om dit werk te verrichten. Dat vraagt integraal denken, in beleidskaders. Ook hierbij speelt de vertaling van problemen naar wat het milieu nodig heeft om beschermd te blijven en dit vervolgens om te zetten in visie en regels.

de afgelopen jaren is ingezet op het op orde brengen en kwalitatief verbeteren van de ICT infrastructuur, informatievoorziening en -beveiliging. De komende jaren blijft het noodzakelijk dat wij hierop inzetten. Ook gaan we de mogelijkheden om processen te optimaliseren met ICT oplossingen verder benutten.

- f. **Bedrijfsvoering op contracteren en verantwoording:**
de integrale uurtarief berekening van de ODRU is simpel, maar de bekostiging vanuit de gemeenten met verschillende typen uren is dat niet. Dit zorgt samen met een ingewikkelde manier van contracteren en verantwoorden voor een complexe administratie en inrichting van rapportagemechanismen, hetgeen voor een forse administratieve last zorgt bij de organisatie alsook bij gemeenten. In 2021 zijn diverse trajecten gestart die bij zowel gemeenten als de ODRU kunnen leiden tot een efficiëntere bedrijfsvoering gecombineerd met een sturing en verantwoording met meer accent op inhoud en maatschappelijk effect t.o.v. uren en kosten. Samen met de gemeenten willen we ook maatregelen uitwerken die in 2024 kunnen leiden tot versimpeling van de verantwoording en rapportagemechanismen, wat moet leiden tot een lagere administratieve last en efficiëntiewinst.
- g. **Woningbouw:**
landelijk moeten er jaarlijks 100.000 woningen gebouwd worden en ook de ODRU-gemeenten bereiden zich voor op hun aandeel hierin. Dit betekent dat de komende jaren naar verwachting de vraag naar WABO-vergunningaanvragen en wijzigingen van bestemmingsplannen toeneemt. Hieruit vloeit ook een stijgend niveau van toezicht en handhaving en klachtafhandeling voort.
- h. **De RUD Utrecht en de ODRU hebben de wens om meer samen te werken.** Hiervoor is in 2021 een intentieovereenkomst getekend door beide voorzitters van de AB's. Vanuit de intentieovereenkomst werken de afdelingen bodem van beide diensten nu aan een dienstverleningsovereenkomst in het kader van de warme overdracht bodemtaken. De resultaten van deze pilot geven richting aan de samenwerking in 2024.

3.2 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Het UWV verwacht dat de arbeidsmarkt in 2022 en 2023 krap zal blijven. Dit blijkt uit de UWV Arbeidsmarktprognose 2022 – 2023. Het CPB spreekt ook van krapte op de arbeidsmarkt. Bij de ODRU is deze spanning op de arbeidsmarkt merkbaar. De ODRU heeft de ambitie om de vaste toegestane formatie volledig in te vullen, maar merkt dat het moeilijk is om sommige vacatures te vervullen. De situatie wordt bemoeilijkt door de toenemende uitstroom vanwege het behalen van de pensioengerechtigde leeftijd en externe arbeidsmobiliteit.

Onze context is, zoals hiervoor geschetst, flink in beweging. Dit leidt er toe dat een aantal functies binnen de ODRU verzaamd moet worden om aan de maatschappelijke vraag te blijven voldoen. Dat is nu al merkbaar en wordt regelmatig opgelost door (relatief dure) inhuur, omdat het huidige functiehuis niet in deze zwaardere functies voorziet. De invoering van de Ow, de WKB en het interbestuurlijk programma gericht op het versterken van omgevingsdiensten (uitwerking rapport Van Aartsen), versterken de noodzaak om meerdere uitvoerende functies te verzwaren. We zien daarbij eveneens een toenemende aandacht voor energietransitie, circulaire economie, biodiversiteit en een gezonde fysieke leefomgeving. Het huidige functiehuis en loongebouw (vastgesteld in 2017) moeten daarom worden herzien. Het vergt daarnaast het investeren in nieuwe competenties van de medewerkers van de ODRU en een structurele investering gericht op het vinden, binden en boeien van medewerkers, zodat de organisatie goed geëquipeerd is om de gevraagde dienstverlening te kunnen uitvoeren.

3.3 Vernieuwingen BBV

De begroting 2024 wordt ingedeeld naar de laatste inzichten in het BBV, de ervaringen met de jaarcijfers 2022 en de begroting 2023. De afgelopen periode zijn er geen grote wijzigingen geweest in het BBV die de opzet van de begroting 2024 beïnvloeden.

Vanaf begrotingsjaar 2023 vindt er wel een verandering plaats in de verantwoordelijkheden met betrekking tot de rechtmatigheid van de jaarrekening van gemeenten, provincies en gemeenschappelijke regelingen. Niet langer is het de accountant die vaststelt dat in lijn met wet- en regelgeving wordt gehandeld, maar is het dagelijks bestuur aan zet. Het dagelijks bestuur dient immers te kunnen steunen op een adequaat functionerend systeem van interne beheersing en controle, om (primair) te waarborgen dat de ODRU bij alle (financiële) beheers handelingen en transacties de wet- en regelgeving naleeft. In 2022 bereidt ODRU zich voor op de wijzigingen uit de Kadernota Rechtmatigheid. Zo worden de onder andere de financiële en controle verordening aangepast en het intern controleplan aangescherpt.

Indien er na vaststelling van deze Kadernota wijzigingen in het BBV worden doorgevoerd, dan wordt dit meegenomen bij het opstellen van de begroting 2024.

4. Ontwikkeling van het uurtarief

Er zijn drie factoren die een mogelijk effect op het uurtarief hebben, welke in dit hoofdstuk elk afzonderlijk aan bod komen. Daarna volgt een samenvatting en berekening van het uurtarief. Naast kostenverhogende effecten zijn er ook kostendrukkende effecten door efficiëntie, welke vooral terugkomen in een verminderd aantal benodigde uren.

4.1 Loon- en prijsontwikkelingen

De voor- en nacalculatie op de methodiek van loon- en prijsontwikkeling die in 2016 is geïntroduceerd, blijven we handhaven. Hiermee voorkomen we dat ieder jaar een intensieve discussie moet worden gevoerd over de aanpassing van de tarieven. Hierdoor is een reële aanpassing van de tarieven niet mogelijk. Doordat er ieder jaar een nacalculatie wordt gedaan op de eerdere voorcalculatie en het verschil wordt verrekend met de nieuwe tarieven voor het nieuwe begrotingsjaar vallen de tarieven over een langere periode nooit hoger uit dan de gerealiseerde loon- en prijsontwikkeling.

Jaar t	Jaar t+1	Jaar t+2
Voorcalculatie lonen t+2 reëel verwachte ontwikkelingen	Voorlopige nacalculatie loonvoet sector overheid (CPB)	Definitieve nacalculatie gerealiseerde ontwikkeling lonen (cao)
Voorcalculatie prijzen t+2 reëel verwachte ontwikkelingen	Voorlopige nacalculatie consumenten prijsindexcijfer (CPI).	Definitieve nacalculatie consumenten prijsindexcijfer (CPI).

TABEL 1: LOON- EN PRIJSONTWIKKELINGSMETHODIEK

De concept Macro Economische Verkenningcijfers (MEV) van het CPB, gepubliceerd op 19 augustus 2022, geeft aan dat de inflatie flink stijgt en de economische groei terugvalt door toenemende onzekerheid. Na een sterk herstel uit de coronacrisis valt de groei nu terug doordat inflatie de huishoudbestedingen onder druk zet. De oorlog in Oekraïne en de verstoringen door de coronacrisis hebben geleid tot een scherp opgelopen inflatie. De inflatie en de daarmee gepaard gaande onzekerheid, en ook de renteverhogingen door centrale banken om de inflatie te beteugelen, remmen wereldwijd de economische groei. De cijfers vanuit de concept MEV zijn als volgt verwerkt:

- **2022**

In het gehanteerde rekenmodel voor de ODRU zijn de mutaties verwerkt tot en met 2022. De loonvoet over 2022 is 4,80%. De verwachte consumentenindex prijscijfer (CPI) over 2022 komt uit op 9,90%. Gewogen voor de ODRU is dit 5,82% over 2022.

De voorlopige nacalculatie kwam uit op een gewogen percentage van 2,04%. Dit geeft voor 2022 een definitieve, gewogen nacalculatie van +3,78%.

- **2023**

In verband met de vele onzekerheden wordt gewerkt met de verwachte loonvoet voor de sector overheid. Op basis van de concept MEV van het CPB wordt voor 2023 een loonvoet van 3,00% verwacht voor de sector overheid en een consumentenindex prijscijfer (CPI) van 4,30%. Gewogen is dit voor de ODRU +3,27% voor 2023.

Aangezien in de Kadernota 2023 en de begroting 2023 is uitgegaan van een loonindex van 2,0% en een prijsindex van 1,50% betekent dit een voorlopige nacalculatie van +1,36% over dit jaar.

- **2024**

Gezien de actuele ontwikkelingen in de economie stellen wij voor om de voorcalculatie voor de verwachte loonontwikkeling in 2024 op 3,00% en die voor de prijsontwikkeling op 4,30% te zetten. De gewogen loon- en prijsindex komt daarmee op +3,27%.

In lijn met de lange termijn visie van het CPB, heerst er grote onzekerheid en valt de economie terug in de aankomende jaren. Dit heeft weerslag op de loon- en prijsontwikkeling. De voorlopige percentages worden uiteindelijk verrekend in de Kadernota 2025 en de definitieve worden berekend in de Kadernota 2026.

In tabel 3 zijn de voorgaande percentages weergegeven. De volledige berekening is terug te vinden in bijlage 2.

Voor- en nacalculatie	2022			2023			2024			Tarief 2024
	Lonen	Prijzen	Gewogen	Lonen	Prijzen	Gewogen	Lonen	Prijzen	Gewogen	
schatting Kadernota				2,00%	1,50%	1,90%	3,00%	4,30%	3,27%	
Voorlopige Nacalculatie	2,10%	1,80%	2,04%	3,00%	4,30%	3,27%				
Werkelijke nacalculatie	4,80%	9,90%	5,82%							
Loon correctie	2,70%			1,00%			3,00%			6,70%
Prijs correctie		8,10%			2,80%			4,30%		15,20%
Gewogen L/P			3,78%			1,36%			3,27%	8,41%

TABEL 2: BEREKENING VOOR- EN NACALCULATIE

Rekening houdend met de definitieve nacalculatie voor 2022 en voorlopige nacalculatie voor 2023 van respectievelijk +3,78% en +1,36% stijgt het tarief door de loon- en prijscorrecties over 2024 met 8,41%.

4.2 Besparende en kostenverhogende effecten

4.2.1 Voldoen aan wet- en regelgeving: incidentele kosten die structureel zijn geworden

Met de tweede Begrotingswijziging 2022 heeft de ODRU zijn eigenaar gemeenten en toezichthouder ingelicht over kostenposten die de ODRU al enkele jaren incidenteel opnam in de begroting, maar waarvan inmiddels blijkt dat deze structureel van aard zijn geworden. Om te kunnen voldoen aan de financiële wet- en regelgeving (Besluit Begroting en Verantwoording) heeft ODRU met zijn toezichthouder afspraken gemaakt. ODRU dient per de begroting 2024 alle structurele kosten te kunnen dekken uit structurele baten. Structurele baten ontvangt ODRU uit de Gegarandeerde uren (DVO). De enige manier om de structurele baten te verhogen is door een uitbreiding van het DVO of een verhoging van het uurtarief. In het AB van 7 april jl. is vastgesteld dat deze kostenverhogingen worden meegenomen in het uurtarief 2024.

Zoals in de tweede begrotingswijziging 2022 aangekondigd heeft ODRU een analyse gemaakt van zijn begroting en inzichtelijk gemaakt om precies welke kostenposten het gaat (zie tabel 4).

Onderdeel	Meerkosten
ICT lasten	€ 150.000
Communicatiebudget	€ 10.000
Wervingskosten	€ 33.500
Herijking formatieplan	€ 43.500
Totaal	€ 237.000

TABEL 4: STRUCTURELE LASTENVERHOOGING A.G.V. WET- EN REGELGEVING

De ICT lasten zijn de afgelopen jaren toegenomen door de toenemende vraag naar ICT oplossingen en benodigde investering in bijvoorbeeld beveiliging tegen cybercriminaliteit. Al enkele jaren werd het ICT budget incidenteel verhoogd om aan deze toenemende vraag en investeringen te kunnen voldoen. Dit geldt ook voor het budget voor communicatie uitingen van de ODRU. Het is niet aannemelijk dat de

lasten voor ICT en communicatie gaan dalen, of dat nog sprake is van een tijdelijk karakter. Daarom moet ODRU deze lasten structureel opnemen.

Uit analyse van de begroting blijkt verder dat de wervingskosten van ODRU jaarlijks hoger liggen dan structureel begroot. Vooral nog werd dit budget met incidentele middelen opgehoogd. ODRU houdt rekening met structureel hogere wervingskosten per vacature en stelt daarnaast zijn verwachting van uitstroom per jaar licht naar boven bij in verband met bijvoorbeeld vergrijzing van het personeelsbestand.

In het voorjaar heeft de ODRU zijn formatieplan herijkt. Uit deze herijking kwam onder andere naar voren dat een aantal functies binnen de overhead al geruime tijd als boven formatief zijn opgenomen en dus incidenteel begroot werden. Er is echter sprake van structureel benodigde bezetting en ODRU moet deze lasten dus structureel opnemen. Daarom wil ODRU deze functies in zijn formatieplan opnemen. Zij blijft hiermee binnen de met het AB afgesproken grens van 25% overhead.

We gaan er in deze Kadernota vanuit dat de keuzes die gemeenteraden nog moeten maken over hoe zij om willen gaan met de nieuwe Wet Gemeenschappelijke Regelingen, niet zullen leiden tot een toename van de overheadkosten van de ODRU en dus niet tot een tariefsverhoging leiden.

4.2.2 Voldoen aan hogere eisen waardoor zwaardere functies nodig zijn

In hoofdstuk 3 worden enkele ontwikkelingen besproken zoals de komst van de Ow en het Interbestuurlijk programma ter versterking van het stelsel van Omgevingsdiensten naar aanleiding van de Commissie van Aartsen. Deze ontwikkelingen hebben tot gevolg dat de vraag vanuit wetgeving en van gemeenten en inwoners aan de ODRU verandert. De werkzaamheden van de medewerkers van ODRU worden complexer, bijvoorbeeld voor het opstellen van een integrale omgevingsvergunning. Bovendien moet ODRU voldoen aan de gestelde kwaliteitscriteria. Er zal daardoor, meer dan voorheen, blijvend geïnvesteerd moeten worden in de kennis en kunde van personeel. Daarom dient het functieboek aangepast te worden aan de veranderde complexiteit en opleidingseisen van met name verschillende uitvoerende functies. Dit betekent dat meerdere functies verzwaard zullen worden, waarvoor nieuwe functieprofielen worden opgesteld.

De ODRU houdt rekening met een herziening van het functiehuis van circa 20%. Het gaat dan om ongeveer 28,5 fte en een gemiddelde verhoging van de lasten van € 10.800 per fte. In totaal is een structureel budget benodigd van € 307.800. Daarom stelt de ODRU voor het uurtarief te verhogen met € 2,04. Het zou kunnen dat een inverteerndeffect ontstaat wanneer herwaardering van functies een toelage overbodig maakt.

4.3 DVO uren omvang

Tot slot wordt het uurtarief bepaald door de omvang van het DVO. Hoe kleiner de omvang van het DVO, hoe hoger het uurtarief. Dit heeft te maken met de vaste lasten van ODRU, die niet één op één gerelateerd zijn aan de omvang van de organisatie.

Via het drie-sporentraject investeert de ODRU onder andere in het efficiënter werken. Slimme ICT oplossingen maken het bijvoorbeeld mogelijk om producten te realiseren met minder uren. Ook optimaliseert de ODRU zijn werkprocessen. Efficiënter werken leidt er dus toe dat ODRU hetzelfde aantal producten en diensten kan leveren, met minder uren. Maar, bij een gelijkblijvende vraag vanuit gemeenten betekent dit dat er minder DVO uren nodig zijn en dus dat de omzet daalt. Door gelijkblijvende (overhead-)kosten stijgt daardoor het uurtarief. Per saldo kan dit dan alsnog leiden tot een besparing van de kosten voor gemeenten (die dan bestaan uit minder uren tegen een hoger tarief), maar het besparende effect van efficiëntie wordt tenminste deels teniet gedaan als er geen ander werk voor in de plaats komt.

4.4 Het uurtarief

De ontwikkelingen zoals in voorgaande paragrafen geschetst leiden tot het voorstel om het uurtarief met € 12,00 te verhogen. De verhoging wordt samengevat in tabel 5.

Onderbouwing uurtarief	Tarief
Gewogen L/P in %	8,41%
Tarief 2023	€ 98,50
1) Incidentele kosten die structureel zijn geworden	€ 1,57
2) Zwaardere functies zijn nodig	€ 2,04
Subtotaal	€ 102,10
3) Gewogen loon- en prijs correctie	€ 8,40
Berekend tarief 2024*	€ 110,50

* Afgerond op € 0,25

TABEL 5: ONTWIKKELING VAN HET UURTARIEF

Onderstaande figuur geeft weer wat de tariefontwikkeling is ten opzichte van de afgelopen jaren:



FIGUUR 3: TARIEFONTWIKKELING 2021 - 2024

Onderstaande tabel geeft de onderbouwing van het uurtarief weer:

Tariefopbouw	Vastgestelde Meerjaren begroting 2024	Aangepaste begroting 2024	Benodigd budget 2024 o.b.v. loon/prijs ontwikkeling	%
Directe personeelskosten	€ 12.505.500	€ 12.547.750	€ 13.388.500	79%
Inhuur derden	€ 0	€ 0	€ 0	0%
Indirecte personele lasten	€ 653.500	€ 672.800	€ 775.000	5%
Bestuurskosten	€ 86.000	€ 86.000	€ 99.000	1%
Algemene kosten	€ 1.266.500	€ 1.381.700	€ 1.591.500	9%
Huisvestingskosten	€ 651.500	€ 629.150	€ 725.000	4%
Kapitaallasten	€ 341.000	€ 329.100	€ 379.000	2%

Tariefopbouw	Vastgestelde Meerjaren begroting 2024	Aangepaste begroting 2024	Benodigd budget 2024 o.b.v. loon/prijs ontwikkeling	%
Diversen	€ 5.000	€ 5.000	€ 6.000	0%
Stelpost overige desintegratiekosten	€ 0	- € 14.000	€ -16.000	0%
Totale lasten	€ 15.509.000	€ 15.637.500	€ 16.948.000	100%
Totale opbrengsten niet uren gerelateerd	€ 216.000	€ 216.000	€ 249.000	
Netto kosten	€ 15.293.000	€ 15.421.500	€ 16.699.000	
Uren	155.260	150.957	150.957	
Tarief (netto kosten / aantal uren)*	€ 98,50	€ 102,00	€ 110,50	

* Afgerond op € 0,25

TABEL 6: ONDERBOUWING TARIEFBEREKENING

De tweede kolom geeft de door het algemene bestuur vastgestelde meerjarenbegroting 2024 weer. In de derde kolom is de aangepaste begroting weergegeven waarin de gedeeltelijke uittreding van de gemeente Montfoort (geen bouw taken meer en ophoging van milieu taken) is verwerkt. Ten tijde van het opstellen van de meerjarenbegroting was dit effect namelijk nog niet geformaliseerd. De gedeeltelijke uittreding van gemeente Montfoort heeft geen effect op het uurtarief, omdat de vaste lasten waar mogelijk naar beneden zijn bijgesteld in verband met dalende omzet. Voor de vaste lasten die niet direct naar beneden kunnen worden bijgesteld zoals IT lasten en huisvestingslasten - de zogenaamde desintegratiekosten - betaalt Montfoort een bijdrage. Daarom is geen extra dekking nodig vanuit het uurtarief die alle deelnemer gemeenten betalen. Ook is in de tabel de ophoging van de structurele lasten als gevolg van de onder hoofdstuk 4.2 beschreven kostenstijgingen meegenomen. Tot slot is in de vierde kolom weergegeven wat de geprognosticeerde begroting inclusief loon- en prijsindexering zou bedragen.

Hieronder zijn de uitgangspunten opgenomen die als basis dienen voor het begrotingsjaar 2024:

- De meerjarenkaders uit de begroting 2023 en de structurele wijzigingen voortkomend uit de tweede begrotingswijziging 2022 vormen de basis voor de begroting 2024.
- De begroting 2024 zal voortborduren op de huidige wijze van tariefberekening.
- Voor de begroting 2024 wordt uitgegaan van de zekere omzet vanuit de DVO's.
- Het vastgestelde formatieplan wordt doorgerekend op basis van het maximum schaalniveau.
- Het voorstel is om het tarief voor 2024 vast te stellen op € 110,50 per uur.
- Als de omvang van de weerstandscapaciteit en bestemmingsreserves het toelaat worden financiële resultaten achteraf verdeeld via het jaarrekeningresultaat over de eigenaren.
- De komst van de Ow heeft een grote impact op de dienstverlening in 2023. Afgesproken is om de hiermee samenhangende uren als tijdelijke uren in het UVP 2023 op te nemen. De ervaring in 2023 wordt vervolgens gebruikt voor de afspraken over DVO's en UVP's in 2024 en verder.

5. Planning en tijdschema

De uitgangspunten voor de begroting 2024, zoals in deze Kadernota 2024 beschreven, worden op 8 september 2022 vastgesteld in het dagelijks bestuur en op 29 september 2022 besproken in het algemeen bestuur. Daarna volgt de toezending aan het college voor de zienswijzetermijn van acht weken (N.B. de zienswijze procedure is voor de kaderbrief geen wettelijke verplichting, waardoor de nieuwe termijnen uit de Wet Gemeenschappelijke Regelingen hier niet voor gelden).

De zienswijzen worden in het dagelijks bestuur van 24 november 2022 behandeld. Op 15 december 2022 wordt de Kadernota 2024 – rekening houdend met de zienswijzen - vastgesteld in het algemeen bestuur.

Medio maart 2022 zal de Begroting 2024 voor zienswijze worden aangeboden aan de raden door het dagelijks bestuur. De zienswijzetermijn voor deze begroting is 12 weken. Voorafgaand aan de vergadering van het algemeen bestuur zal door het dagelijks bestuur een reactie op de ontvangen zienswijzen worden gestuurd aan de raden. Hierna kan de begroting in de vergadering van het algemeen bestuur van 6 juli 2023 worden besproken en vastgesteld en voor 15 september 2023 aan de toezichthouder worden verstuurd. De raden zullen de definitief vastgestelde begroting ontvangen.

6. Verantwoording

6.1 Rapportages

Binnen de P&C-cyclus worden jaarlijks aan het algemeen bestuur de jaarrekening, de begroting en twee rapportages, inclusief prognose, aangeleverd. De auditcommissie beoordeelt deze rapportages, en de werking van de P&C-cyclus en rapporteert hierover aan het algemeen bestuur.

De deelnemende gemeenten ontvangen eenmaal per tertiaal een productrapportage. Hierin staat welke activiteiten er per project zijn uitgevoerd, welke vergunningsprocedures en handhaving- activiteiten er zijn uitgevoerd en welke procedures nog in behandeling zijn en waar eventueel bijsturing nodig is.

6.2 Jaarrekening

De jaarrekening wordt opgesteld in het eerste kwartaal volgend op het begrotingsjaar conform de bepalingen van het BBV. De jaarrekening wordt door de accountant gecontroleerd. Deze jaarrekening wordt, samen met de begroting voor het daaropvolgende jaar, aan de deelnemende gemeenten toegezonden waarna zij definitief zal worden vastgesteld door het algemeen bestuur van de ODRU.

BIJLAGE 1. Uren per gemeente

Gemeenten	DVO (G)*	T-projecten vast	P-projecten vast	A-projecten	Totaal uren	Bijdrage per gemeente**
Gemeente Bunnik	4.359				4.359	€ 481.670
Gemeente De Bilt	8.507				8.507	€ 940.024
Gemeente De Ronde Venen	22.859				22.859	€ 2.525.920
Gemeente IJsselstein	15.626				15.626	€ 1.726.673
Gemeente Montfoort	5.553				5.553	€ 613.607
Gemeente Oudewater	4.300				4.300	€ 475.150
Gemeente Renswoude	3.310				3.310	€ 365.755
Gemeente Rhenen	4.425				4.425	€ 488.963
Gemeente Stichtse Vecht	15.923				15.923	€ 1.759.492
Gemeente Utrechtse Heuvelrug	10.178				10.178	€ 1.124.669
Gemeente Veenendaal	7.362				7.362	€ 813.501
Gemeente Vijfheerenlanden	13.100				13.100	€ 1.447.550
Gemeente Wijk bij Duurstede	4.716				4.716	€ 521.118
Gemeente Woerden	13.679				13.679	€ 1.511.530
Gemeente Zeist	17.060				17.060	€ 1.885.130
	150.957	0	0	0	150.957	€ 16.680.749

* Betreft DVO's per boekjaar 2023, voor zover per september 2022 geformaliseerd

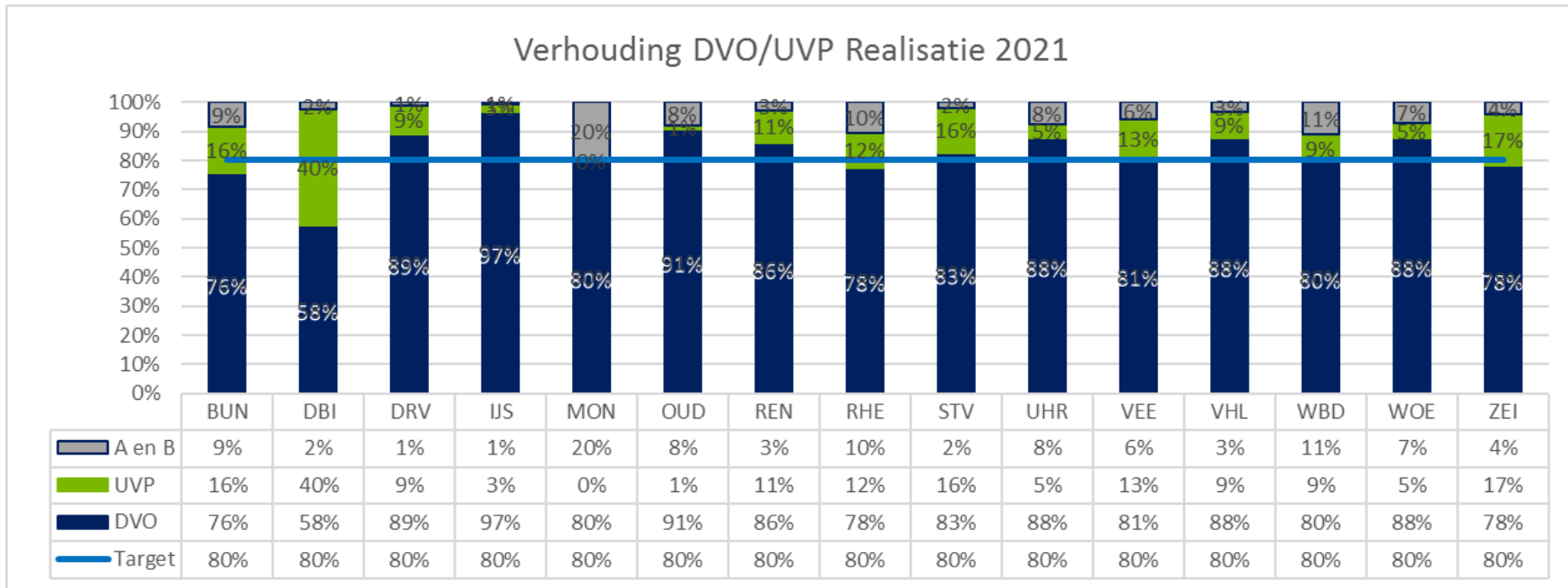
** Bijdrage per gemeente is berekend op basis van het nieuwe voorgestelde tarief 2024

Gemeenten	Ontwikkeling DVO-uren (G)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Gemeente Bunnik	4.359	4.359	4.359	4.359	4.359	4.359
Gemeente De Bilt	4.554	4.554	4.554	8.507	8.507	8.507
Gemeente De Ronde Venen	22.859	22.859	22.859	22.859	22.859	22.859
Gemeente IJsselstein	19.346	19.346	15.626	15.626	15.626	15.626
Gemeente Montfoort	13.135	13.135	9.856	5.553	5.553	5.553
Gemeente Oudewater	4.046	4.046	4.046	4.300	4.300	4.300
Gemeente Renswoude	3.310	3.310	3.310	3.310	3.310	3.310
Gemeente Rhenen	2.417	2.417	3.263	4.425	4.425	4.425
Gemeente Stichtse Vecht	15.128	15.923	15.923	15.923	15.923	15.923
Gemeente Utrechtse Heuvelrug	10.178	10.178	10.178	10.178	10.178	10.178
Gemeente Veenendaal	6.291	6.291	6.991	7.362	7.362	7.362
Gemeente Vijfheerenlanden	13.100	13.100	13.100	13.100	13.100	13.100
Gemeente Wijk bij Duurstede	3.351	3.773	3.773	4.716	4.716	4.716
Gemeente Woerden	13.679	13.679	13.679	13.679	13.679	13.679
Gemeente Zeist	17.060	17.060	17.060	17.060	17.060	17.060
Totaal	152.813	154.030	148.577	150.957	150.957	150.957

*Gemeente Montfoort heeft in 2022 haar bouwtaken teruggenomen en milieutaken opgehoogd met per saldo – 4.303 uur

** Gemeenten de Bilt, Oudewater, Rhenen, Veenendaal en Wijk bij Duurstede hebben hun DVO in 2022 opgehoogd met in totaal 6.683 uur

*** Rood gearceerd is afname in DVO uren in desbetreffende jaar en blauw gearceerd is toename in DVO uren.



IN DE GRAFIEK IS WEERGEGEVEN WAT DE VERHOUDING IS TUSSEN HET AANTAL DVO UREN EN HET TOTAAL AANTAL GEREALISEERDE UREN IN 2021. DE STREEFWAARDE VAN DE ODRU IS DAT DE VERHOUDING 80% DVO IS EN 20% UVP. AF TE LEZEN IS DAT 11 GEMEENTEN HIERAAN VOLDOEN, 3 GEMEENTEN BINNEN DE 70% ZITTEN EN DAT 1 GEMEENTE ZICH VER ONDER DE STREEFWAARDE BEVINDT. DEZE GEMEENTE HEEFT IN 2022 HAAR AANTAL DVO-UREN FORS VERHOOGD.

PER 2022 HEBBEN GEMEENTEN DE BILT, OUDEWATER, RHENEN, VEENENDAAL EN WIJK BIJ DUURSTEDEN HUN DVO OPGEHOOGD. HIERDOOR ZAL DE VERHOUDING DVO/UVP IN DE REALISATIE 2022 VERBETEREN TEN OPZICHTE VAN 2021

BIJLAGE 2. Berekening loon- en prijsontwikkeling

Op basis van de concept Macro-Economische Verkenning 2023 van het CBP van 19 augustus 2022 is de loonontwikkeling conform de loonvoet overheid (b) voor 2022 4,80% en voor 2023 3,00% en de prijsontwikkeling conform de inflatie, nationale consumentenprijsindex (cpi, %) voor 2022 is 9,90% en voor 2023 4,30%:

Ontwikkeling kosten obv CPB (MEV) verwachtingen

	2022				2023				2024			
	mutatie volume	mutatie loon/prijs	% l/p	begroting na L/P correctie	mutatie volume	mutatie loon/prijs	% l/p	begroting na L/P correctie	mutatie volume	mutatie loon/prijs	% l/p	begroting na L/P correctie
Personele lasten	€ 120.206	€ 580.702	4,80%	€ 12.678.670	€ -	€ 380.360	3,00%	€ 13.059.030	€ -	€ 391.771	3,00%	€ 13.450.801
Personeel van derden	€ -40.000	€ 75	9,90%	€ 835	€ -	€ 36	4,30%	€ 871	€ -	€ 37	4,30%	€ 909
Overige lasten	€ -217.933	€ 292.518	9,90%	€ 3.247.241	€ -	€ 139.631	4,30%	€ 3.386.872	€ -	€ 145.635	4,30%	€ 3.532.507
Totale lasten	€ -137.728	€ 873.295	5,80%	€ 15.926.746	€ -	€ 520.027	3,27%	€ 16.446.773	€ -	€ 537.444	3,27%	€ 16.984.217

In onderstaande tabel is de meerjarige begroting van de ODRU opgenomen. Hieruit valt af te leiden dat in de meerjarige begroting de geraamde lasten voor 2024 lager uitvallen dan de loon- en prijsontwikkeling volgens de verwachting van het CPB. Op basis hiervan wordt voorgesteld om het tarief te herzien.

Begrote lasten vlg. huidige meerjarenbegroting 2023

	2022				2023				2024			
	mutatie volume	mutatie loon/prijs	% l/p	Begroting	mutatie volume	mutatie loon/prijs	% l/p	Begroting	mutatie volume	mutatie loon/prijs	% l/p	Begroting
Personele lasten	€ 120.206	€ 252.309	2,10%	€ 12.267.015	€ -	€ -	0,00%	€ 12.267.015	€ -	€ -	0,00%	€ 12.267.015
Personeel van derden	€ -40.000	€ 0	1,80%	€ 0	€ -	€ -	0,00%	€ 0	€ -	€ -	0,00%	€ 0
Overige lasten	€ -217.933	€ 52.120	1,80%	€ 2.947.687	€ -	€ -	0,00%	€ 2.947.687	€ -	€ -	0,00%	€ 2.947.687
Totale lasten	€ -137.728	€ 304.429	2,04%	€ 15.214.701	€ -	€ -	0,00%	€ 15.214.701	€ -	€ -	0,00%	€ 15.214.701

In onderstaande tabel wordt het voorstel voor het tarief 2024 doorgerekend in de totale lasten. Hieruit blijkt dat de voorgestelde correctie in het tarief op basis van de loon- en prijsontwikkeling voldoende zijn. Dit is het vertrekpunt voor het opstellen van de nieuwe meerjarige begroting 2024-2027.

Voorstel Kadernota 2024

	2022				2023				2024			
	mutatie volume	mutatie loon/prijs	% l/p	begroting na L/P correctie	mutatie volume	mutatie loon/prijs	% l/p	begroting na L/P correctie	mutatie volume	mutatie loon/prijs	% l/p	begroting na L/P correctie
Personele lasten	€ 120.206	€ 254.807	2,10%	€ 12.388.458	€ -	€ 247.769	2,00%	€ 12.636.227	€ -	€ 846.627	6,70%	€ 13.482.854
Personeel van derden	€ -40.000	€ 12	1,80%	€ 652	€ -	€ 10	1,50%	€ 661	€ -	€ 101	15,20%	€ 762
Overige lasten	€ -217.933	€ 53.017	1,80%	€ 2.998.399	€ -	€ 44.976	1,50%	€ 3.043.375	€ -	€ 462.593	15,20%	€ 3.505.968
Totale lasten	€ -137.728	€ 307.835	2,04%	€ 15.387.508	€ -	€ 292.755	1,90%	€ 15.680.263	€ -	€ 1.309.321	8,35%	€ 16.989.584

BIJLAGE 3. Stijging inhuurtarief

	Adviseur A		Adviseur B		coördinator		medewerker A		medewerker B		medewerker C			
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022		
Stijging t.o.v. 2021		6,66%		1,28%		21,33%		nvt*		nvt*		8,31%		-7,62%

TABEL B4: GEMIDDELD INHUURTARIEFSTIJGING PER FUNCTIE

* Er heeft in 2021 en 2022 geen inhuur plaatsgevonden op de functie medewerker A

Jaar	functioneel beheerder		inspecteur		Totaal gemiddeld tarief	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
% stijging per functieniveau		0%		25,00%		9%

TABEL B4: GEMIDDELD INHUURTARIEFSTIJGING PER FUNCTIE (VERVOLG)