

BEDRIJFSPLAN OP HOOFDLIJNEN

robuuste
Omgevingsdienst
Noord- en Midden-Limburg

Inhoud

Een kernachtige samenvatting op 3 A4tjes....2
Projectorganisatie en plan van aanpak....2
Betrokkenheid en samenwerking in het proces....2
Drie fasen op weg naar 1 april 2026....3
Fase 1: Richten....3
Fase 2: Inrichten....4
Fase 3: Verrichten....4
Kijkt u liever dan dat u leest?....4
Inleiding en leeswijzer....5
Het waarom en wie....6
Het wat....7
Kwaliteitscriteria....7
De opgave....7
Ons vertrekpunt....8
Koerswijziging....9
Het takenpakket van de ODNML....10
Het hoe....12
De opdrachten van de werkgroep HRM....12
De opdracht van de werkgroep bedrijfsvoering....13
De opdracht van de werkgroep financiën....14
De meerjarenbegroting op hoofdlijnen....14
Een nieuwe kostenverdeelsleutel....16
Het benodigde implementatiebudget....19
De opdracht van de werkgroep juridisch....20
Vervolgproces....22
Slotwoord....22
Bijlage 1) Planning integraal besluitvormingsproces....23
Bijlage 2) Meerjarenbegroting en aandeel per deelnemer....24

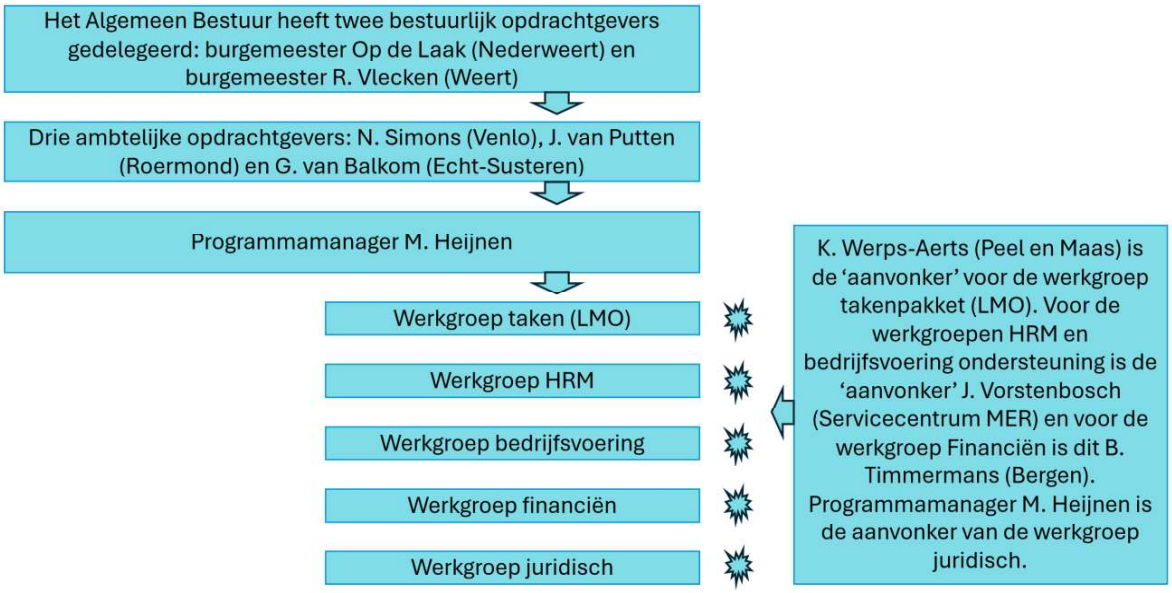
Een kernachtige samenvatting op 3 A4tjes

Voor u ligt het bedrijfsplan op hoofdlijnen voor de Omgevingsdienst Noord- en Midden-Limburg (de ODNML). Dit plan is in opdracht van het Algemeen Bestuur (AB) van de regionale netwerk uitvoeringsdienst Limburg Noord (de RUD-LN) opgesteld. Het AB heeft op 17 oktober 2024, met de vaststelling van de opdracht voor een projectorganisatie, besloten om vóór 1 april 2026 onze netwerk uitvoeringsdienst om te bouwen tot een toekomstbestendige fysieke robuuste omgevingsdienst die voldoet aan de landelijke criteria.

Projectorganisatie en plan van aanpak

Onder aansturing van twee bestuurlijke, drie ambtelijke opdrachtgevers en vijf zogenoemde 'aanvonk'-directeuren zijn vijf werkgroepen onder regie van een programmamanager aan de slag gegaan met het opstellen van dit bedrijfsplan. De concrete opdracht is beschreven in het door het AB goedgekeurde plan van aanpak bedrijfsplan op hoofdlijnen. De vijf werkgroepen, de lijnmanagers voor de RUD-LN hebben met nauwe betrokkenheid van ruim 150 medewerkers van gemeenten, provincie en het coördinatiecentrum gewerkt aan dit bedrijfsplan.

Figuur 1 organogram projectorganisatie



Betrokkenheid en samenwerking in het proces

Uitgangspunt voor de opdrachtgevers was om al tijdens de ontwikkeling van het bedrijfsplan een zo groot mogelijke betrokkenheid te realiseren van medewerkers, management en bestuurders. Via een geregisseerd bottom-up proces zijn de afgelopen maanden veel stakeholders bij het opstellen van het bedrijfsplan betrokken: ons Dagelijks Bestuur (DB) en het AB, de 15 secretarissen en de 16 lijnmanagers , de medewerkers die in dienst zijn bij de RUD-LN en onze toekomstige medewerkers. Hierbij is gevraagd om input te leveren op welke wijze een omgevingsdienst gevormd kan worden die voldoet aan de landelijke criteria.

Bij het proces is input gebruikt van de IBT-VTH producten uit de 6 pijlers en de kwaliteitscriteria 3.0, Visitatierapport 2024, plan van aanpak RUD-NL. Daarnaast is contact gezocht met andere omgevingsdiensten.

De provincie heeft ook een wettelijke verplichting om de taken in te brengen. De provincie heeft aangegeven te overwegen de taken, medewerkers en middelen in te brengen nadat de ODNML een uitvoeringsniveau heeft bereikt waarmee de provinciale taken op een verantwoord niveau kunnen worden uitgevoerd.

Daarbij hebben we de colleges van Burgemeester & Wethouders (B&W) en gemeenteraden van de 15 gemeenten, het college van Gedeputeerde Staten (GS), de leden van Provinciale Staten (PS) van de provincie Limburg en onze medezeggenschap meegenomen in het proces en geïnformeerd via nieuwsbrieven en informele en formele bijeenkomsten.

Drie fasen op weg naar 1 april 2026

De route naar de start op 1 april 2026 van de ODNML kent drie fasen:

Fase 1: Richten

Tijdens deze fase is dit bedrijfsplan opgesteld. Het bedrijfsplan omvat het inrichtingsadvies voor de nieuwe organisatie.

Basis in deze fase is het unaniem geadviseerde Uniform regionaal milieuTakenPakket (UTP). Dit is tot stand gekomen in nauwe samenwerking en afstemming tussen de lijnmanagers van de 16 deelnemers, waarbij de input van onze toekomstige medewerkers is gebruikt. Voorgesteld wordt om niet langer versnipperd bij 15 gemeenten, 1 provincie en de RUD-LN, maar robuust en toekomstbestendig op één plek efficiënt en effectief, niet alleen de basistaken, maar alle milieutaken te organiseren. Het takenpakket voor de ODNML is de basis voor de uitwerkingen van de vier andere werkgroepen.

De ODNML vraagt nu om een investering in financieel moeilijke tijden. Een investering in financiële zin, en een investering in bestuurlijk en organisatorisch commitment. Voor de deelnemers die nu al hebben geïnvesteerd in een verantwoord uitvoeringsniveau van de milieutaken blijft de aanvullende investering -relatief gezien- beperkt.

Als regio Noord- en Midden-Limburg gaan wij tegen evenredige kosten en met een eerlijke kostenverdeelsleutel de deelnemers ontzorgen voor de uitvoering van de complexe milieutaken.

Positief nieuws is dat we als regio al vanaf 1 april 2026 zelfstandig gaan voldoen aan de landelijke robuustheidcriteria.

Er staat een organisatie van waaruit milieudeskundigheid van de medewerkers ingezet wordt in onze regio. Zo gaan we de dienstverlening verbeteren en onze deelnemers ontzorgen voor de uitvoering van de complexe milieutaken. Dit met als doel om de dienstverlening aan onze burgers en bedrijven te verbeteren.

Fase 2: Inrichten

Na de vaststelling van het bedrijfsplan op 26 juni start de volgende bouwfase: het **inrichten**. Voordat de ODNML op april 1 april 2026 kan starten moeten nog veel besluiten worden genomen.

- De 15 colleges van B&W en het college van GS moeten instemmen met de gewijzigde GR. Daarmee kunnen de ontwikkelkoers en financiële gevolgen vertaald worden in een in een meerjarenbegroting voor de ODNML. Onderdeel van deze instemming is dat gemeenteraden respectievelijk provinciale staten actief betrokken worden en gevraagd worden om hun zienswijzen in te brengen. Het HRM stappenplan vraagt een besluitvormingstraject, waarbij we de medezeggenschap en vakbonden tijdig in positie brengen.
- De 15 colleges van B&W en het college van GS moeten instemmen met de basisuitgangspunten van het bedrijfsplan en inbreng van taken.
- Een kwartiermaker/beoogd directeur gaat samen met een implementatieteam aan de slag met de inrichting van de nieuwe organisatie.

Fase 3: Verrichten

Op 1april 2026 is de start van onze nieuwe ODNML gepland. Alle betrokken medewerkers, werkgroepleden en overige stakeholders zijn zich bewust van het feit dat dit een ambitieuze planning is. Op 1 april 2026 kan de ODMNL starten waarbij wij -conform de opdracht van het AB- voldoen aan de landelijke robuustheidcriteria. In deze fase gaan wij de inwoners en bedrijven -als belangrijke stakeholders- betrekken. Wij gaan onderzoek verrichten naar hoe de dienstverlening wordt ervaren. Daarbij gaan wij op zoek naar patronen binnen verbetersuggesties. Zodat we gericht met verbeteracties de dienstverlening gaan verbeteren. Zo ontwikkelen wij onszelf continu, met elkaar en met onze buitenwereld.

Kijkt u liever dan dat u leest?

We hebben de voorlichtingsavond voor commissie-, raads- en statenleden van 26 mei 2025 in het gemeentehuis van Venray opgenomen. Het ‘waarom’, ‘wie’, ‘wat’ en ‘hoe’ van de ODNML, dus de kern van dit bedrijfsplan, is daar gepresenteerd. Hier vindt u de link naar de presentatie en dit is de link naar de gestelde vragen door commissie- raads- of statenleden.

U kunt ook de QR-codes inscannen.

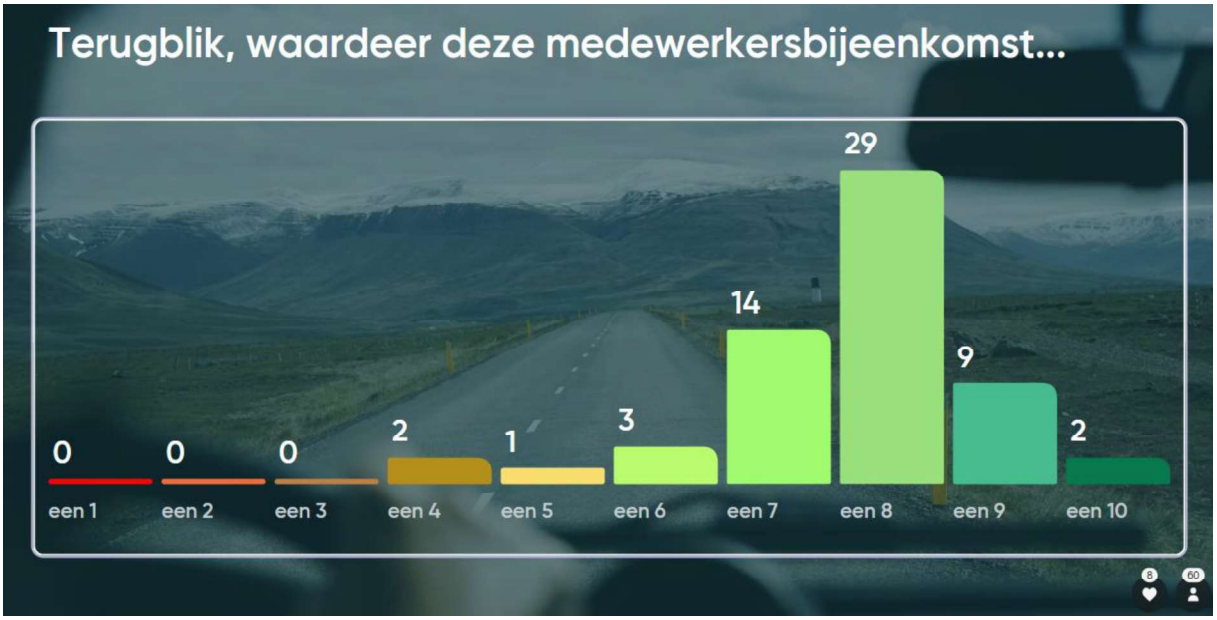
QR-code naar presentatie

QR-code naar vragen

Inleiding en leeswijzer

Het doel van dit bedrijfsplan is om voldoende basis te bieden om vanaf 1 juli 2025 voortvarend met de inrichting van de nieuwe ODNML aan de slag te gaan. Bewust kiezen we voor een taal die dicht blijft bij de werkelijkheid die we hebben ervaren tijdens het opstellen van dit bedrijfsplan. Dit bedrijfsplan dat een verandering inluidt is tot stand gekomen dankzij de energieke sfeer van alle betrokken die gewerkt hebben aan dit bedrijfsplan.

Figuur 2 Meting waardering tijdens medewerkersbijeenkomst 13 mei 2025



Met dit bedrijfsplan willen we de omvang van de ontwikkelgave benadrukken en beschrijven. Een veranderopgave die in de komende jaren veel commitment en energie vraagt van alle betrokken stakeholders van de ODNML. En een plan dat nu van de deelnemers vraagt om alle milieutaken in te brengen zodat we regionaal onze milieutaken adequaat kunnen blijven uitvoeren.

We beginnen met het beschrijven van ‘het waarom’: de missie van de nieuwe organisatie. Daarbij schetsen we ‘wie’ we willen zijn voor alle stakeholders. Daar zijn we met het opstellen van dit bedrijfsplan al naar op weg. De veranderopgave naar een fysieke omgevingsdienst is gestart op de eerste dag dat we samen zijn gaan werken aan dit plan. Als het ‘waarom’ en ‘wie’ duidelijk is, gaan we beschrijven waar we van zijn. 'Wat’ gaan we doen? Waar is de nieuwe ODNML van? En minstens zo belangrijk: waar is de nieuwe ODNML niet van? Tenslotte beschrijven we ‘hoe’ we ervoor zorgen dat we op 1 april 2026 kunnen starten, met de bijbehorende randvoorwaarden en het besluitvormingsproces.

Het waarom en wie

Het vertrekpunt voor het inrichtingsadvies is de missie en visie van de nieuwe ODNML.

Missie en visie: De Omgevingsdienst Noord- en Midden-Limburg is een dienstverlenende organisatie dichtbij. We werken met passie en 'vak-mens-schap' aan de milieu uitvoeringstaken op het gebied van vergunningen, toezicht, en handhaving en aan de advisering aan onze deelnemers. Dit alles doen we om een bijdrage te leveren aan een gezonde, duurzame en veilige leefomgeving. Daarbij zijn verbinding, verantwoordelijkheid, vrijheid en vertrouwen belangrijke kernwaarden voor ons eigen handelen én voor de mensen voor wie we het doen. We ontwikkelen onszelf continu, met elkaar en met onze buitenwereld. Wij zijn er voor onze omgeving en dragen in verbinding met inwoners en ondernemers bij aan een gezonde, duurzame en veilige leefomgeving.

In één oneliner: 'Omgevingsdienst Noord- en Midden-Limburg: duurzaam dichtbij'

De missie en visie zijn vertaald naar 7 statements over wie wij willen zijn. Voor onze medewerkers en bestuurders in de ODNML. Maar ook voor onze collega's en bestuurders van de deelnemende partnerorganisaties. En voor de mensen voor wie en met wie wij het werk doen: onze inwoners en ondernemers. Dit vraagt om verantwoordelijkheid van alle betrokkenen.

Figuur 3 Ons 'Wie'



Het wat

De omgevingsdienst heeft een belangrijke taak in de uitvoering van de wettelijke milieutaken. Deze zijn benoemd in het Omgevingsbesluit. Het zogenoemde basistakenpakket bestaat uit taken die gemeenten en provincies verplicht moeten onderbrengen bij een omgevingsdienst. Daarnaast beschrijven robuustheidcriteria de minimale omvang van een omgevingsdienst om hun taken kwalitatief/kwantitatief goed uit te kunnen voeren. Waarbij de inzet aan de landelijke kwaliteitscriteria 3.0 moet voldoen. Daarmee lijkt de vraag wat onze ODNML gaat doen makkelijk te beantwoorden, echter...

Kwaliteitscriteria

Het is van groot belang dat er een geborgde kwaliteit van uitvoering is voor alle vergunningverlening, toezicht en handhaving (VTH) taken. Daarom zijn er landelijk kwaliteitscriteria opgesteld. Deze kwaliteitscriteria zijn van toepassing op alle wettelijke VTH taken dus ook op de basistaken van omgevingsdiensten en de VTH milieutaken van de provincies en gemeenten. In de kwaliteitscriteria wordt voor 21 deskundigheidsgebieden beschreven waar medewerkers aan moeten voldoen. Er worden eisen gesteld aan de kritieke massa. Dit betekent dat er twee gekwalificeerde medewerkers per deskundigheidgebied werkzaam moeten zijn. Gekwalificeerde medewerkers verrichten meer dan het aantal 'vlieguren' per jaar (900 uur) en voldoen aan de opleidings- en bijscholingseisen en aan competenties.

De opgave

Onze medewerkers zijn gevraagd om mee te denken over de opgave om de taken van de omgevingsdienst robuust te organiseren. Onze medewerkers hebben vanuit de bestaande werkgroepen en nieuwe teams gepresenteerd wat nodig is voor een verantwoord uitvoeringsniveau van hun deskundigheidsgebied en hoe we dit slim kunnen organiseren.

Figuur 4 Presentatie op 25 februari 2025 van toekomstige teams aan de 16 VTH-managers



Ons vertrekpunt

Op basis van de pijlers uit het IBT-VTH en het visitatierapport is verder gebouwd aan het op een verantwoord niveau uitvoeren van de milieutaken. Daarbij wordt rekening gehouden met de landelijke criteria en de IBP-VTH voorkeursmodellen. Zo volgen wij het landelijke voorkeursmodel voor de financieringssystematiek. Ook volgen we de landelijke mandaatregeling, waarmee een inmenging van het bestuur in de uitvoering wordt voorkomen. Hetgeen een professionele bestuurlijke nabijheid niet uitsluit om zo met vertrouwen en mandaat te werken.

De uitvoering van de milieutaken die bijdragen aan een gezonde, duurzame en veilige leefomgeving brengen we naar een verantwoord uitvoeringsniveau.

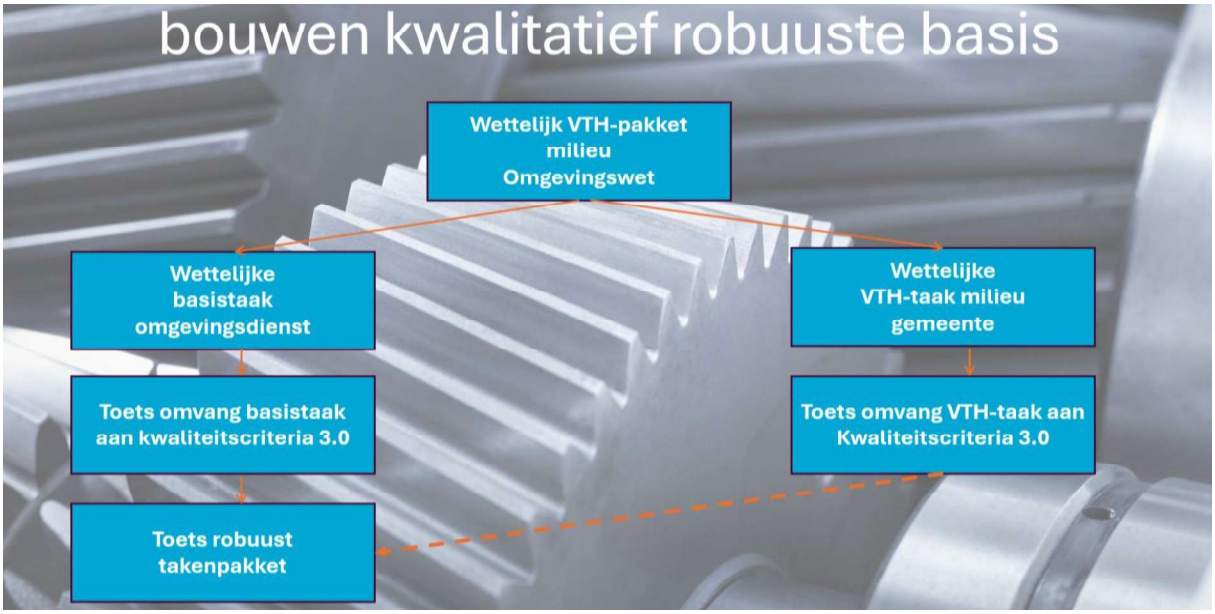
1. Wij zorgen voor een regionale afweging van de uitvoeringstaken (regionaal uitvoeringskader) en daaraan gekoppeld een regionaal (realistisch) uitvoeringsprogramma voor de regionale prioriteiten. We gaan zorgen voor meer resultaatsturing. Het jaarlijkse uitvoeringsprogramma wordt vertaald naar team en individuele werkplannen. We gaan individuele werk- en ontwikkelplan gesprekken organiseren om frequent de voortgang en de balans van onze medewerkers te bewaken. In een schaarse arbeidsmarkt binnen een dynamisch vakgebied wordt met deze ontwikkelopgave veel van onze medewerkers gevraagd.
2. Medewerkers werken nu zowel voor de RUD-LN alsook voor de gemeente. Deze situatie eindigt als de medewerkers in dienst komen van uitsluitend de ODNML.
3. We gaan een monitor ontwikkelen zodat we elk kwartaal bestuurlijk kunnen rapporteren over de voortgang van de jaarplanning en de inzet van middelen.
4. Onze medewerkers worden nu al jaarlijks door een extern bureau getoetst op de kwaliteitscriteria waarbij ingezet wordt op behoud van kennis en doorontwikkeling van onze medewerkers.
5. Er komt een kwaliteitssysteem, we gaan continu de dienstverlening verbeteren.
6. Er wordt ingezet op innovatie en ontwikkeling van onze taken, uitvoering, kennis en kunde.
7. De begroting van de ODNML kent een balans tussen doelen, planning en middelen.
8. We zetten in op goed hedendaags werkgeverschap. Medewerkers krijgen bij de ODNML vertrouwen, vrijheid en verantwoordelijkheid. Het aantal managementlagen is beperkt.
9. In de begroting is een innovatie, opleidings- en ontwikkelbudget opgenomen voor onze huidige en toekomstige medewerkers.
10. Iedere deelnemer stuurt nu ‘zijn eigen deel’ van het regionaal uitvoeringsprogramma. De aanwezige milieudeskundigen worden slechts beperkt (5%) in het collectief ingezet. In het uitvoeringsprogramma van de ODNML worden gezamenlijke regionale milieuthema’s benoemd en ook is ketentoezicht voorzien. Bij de ODNML worden de milieudeskundigen vanuit een gezamenlijke planning ingezet op de juiste plek in de regio.
11. Het proces rondom de totstandkoming van het bedrijfsplan heeft ons weer tot elkaar gebracht. Het versterken van de bestuurlijke verbinding en het organiseren van ambtelijke en bestuurlijke nabijheid bij onze deelnemers is opgenomen in de missie van de ODNML.

Koerswijziging

Ons vertrekpunt vraagt dus om een fundamentele koerswijziging. Samen met de 16 lijnmanagers is -vanuit de opdracht van de werkgroep taken- in samenhang naar de opgave gekeken voor zowel de nieuwe ODNML als die van hun eigen organisatie.

Eerst is voor de ODNML de minimale formatieomvang op basis van het wettelijk verplichte basistakenpakket in beeld gebracht. Elke organisatie heeft vervolgens in beeld gebracht wat de gevolgen zijn van het inbrengen van deze basistaken en het aanstaande vertrek van een deel van hun huidige milieudeskundigen. Daarbij heeft elke organisatie gekeken wat dit betekent voor de resterende milieutaken. Getoetst is of de organisatie zelfstandig kan (blijven) voldoen aan de kwaliteitscriteria voor deze resterende wettelijke milieutaken.

Figuur 5 Toetsingskader dat de dialoog tussen de 16 managers over de taakinbreng faciliteerde

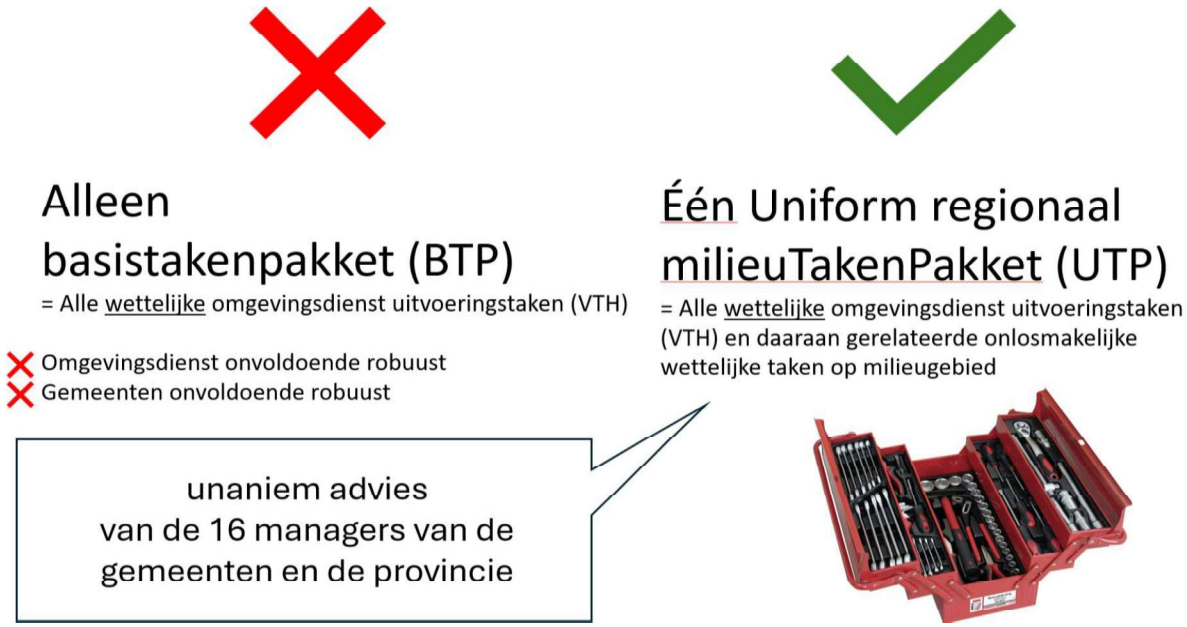


Al snel is de conclusie getrokken dat de samenwerking zich niet kan beperken tot de basistaken. Met alleen het inbrengen van basistaken blijft onze nieuwe ODNML onvoldoende robuust. Én daarnaast lukt het vrijwel alle organisaties niet om de nog resterende wettelijke milieutaken zelfstandig kwalitatief robuust te organiseren, zodat voldaan wordt aan de kwaliteitscriteria.

In de uitvoeringspraktijk zien wij namelijk geen strikte scheiding tussen de deskundigheidsgebieden van ‘wettelijke basistaken van een omgevingsdienst’ en de ‘wettelijke VTH-taken milieu van de gemeente’. Zo adviseren de -in onze regio schaars beschikbare- milieudeskundigen die bijvoorbeeld zijn gespecialiseerd in geluid, externe veiligheid of bodem, zowel bij een ‘milieuvergunningaanvraag’, alsook bij een ‘bouwvergunningaanvraag’ of ‘ruimtelijke ordeningsprocedure’. Dit terwijl de eerst genoemde advisering valt onder de ‘wettelijke basistaak van een omgevingsdienst’ en de andere twee adviezen vallen binnen de ‘wettelijke VTH-taken milieu van de gemeente’. De schaarse milieudeskundigen opknippen is in de praktijk niet uitvoerbaar binnen onze regio. De omvang van de werkzaamheden van de resterende ‘wettelijke

VTH-taak milieu van de gemeente' is dusdanig beperkt dat nagenoeg geen enkele deelnemer kan voldoen aan de kwaliteitscriteria. Die vereisen dat je voor alle deskundigheidsgebieden minimaal twee deskundigen hebt georganiseerd.

Unaniem wordt dan ook door de 16 lijnmanagers van de gemeenten en provincie geadviseerd om de ODNML het uniform regionale milieutakenpakket (UTP) -en dus ook de onlosmakelijk daaraan gerelateerde wettelijke milieutaken- te laten verrichten. Ook de taken van de provincie zijn al in beeld gebracht, maar nog niet in de begroting meegenomen.



Het takenpakket van de ODNML

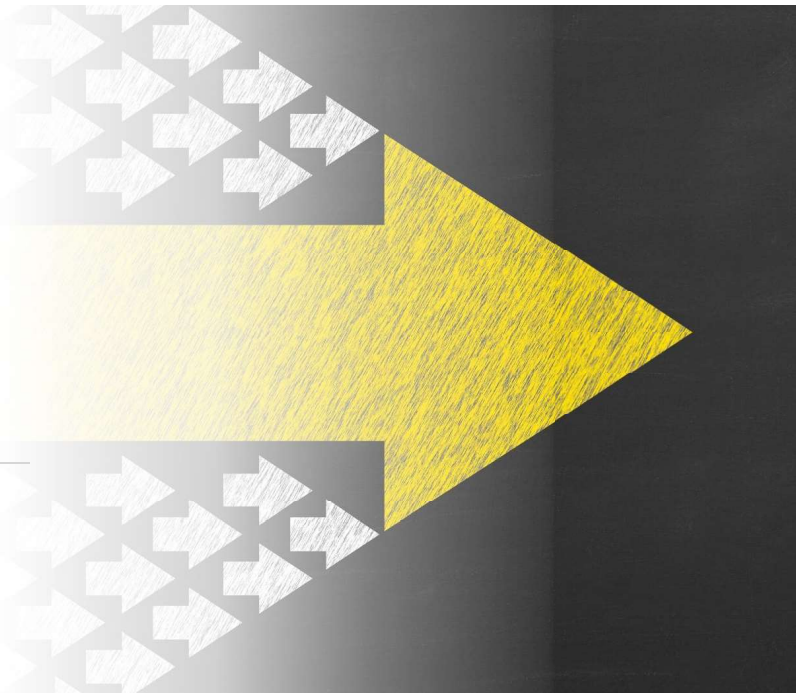
Hiermee is duidelijk waar de ODNML van is. De nieuwe ODNML verricht géén VTH-taken op het gebied van bouwen, ruimtelijke ordening en bijzondere wetgeving. Ook gaat de nieuwe ODNML niet over het (strategisch) beleid. Vanzelfsprekend adviseert de ODNML de partners wel over het beleid vanuit de uitvoering. Ook adviseert de ODNM de deelnemers op milieugebied voor de VTH-taken omgevingsrecht (bouwen/omgevingsplan). De ODNML gaat de gemeenten en provincie ontzorgen met de uitvoering van alle wettelijke milieu uitvoeringstaken VTH.

Het proces van de werkgroep taken door de oogharen bekeken
Er is geen moment geweest dat individuele belangen van medewerkers of die van hun managers de advisering in de weg hebben gezeten. Iedereen heeft geadviseerd over het takenpakket vanuit een samenhangende belangenafweging die zowel de huidige organisaties alsook de nieuwe organisatie dient. De kwaliteitscriteria die voorschrijven wat organisaties 'moeten', zijn niet leidend maar slechts een gids geweest bij die zoektocht. Tekenend hiervoor is de conclusie dat deelnemers nu taken loslaten die verder gaan dan de basistaken. Er is toekomstbestendig geadviseerd in zowel het belang van de huidige lokale alsook de nieuwe organisatie.

De provincie moet op basis van een wettelijke verplichting minimaal de basistaken inbrengen bij de ODNML. Voor ons is dan ook het uigangspunt dat de provincie de taken, medewerkers en middelen inbrengt nadat de ODNML een uitvoeringsniveau heeft bereikt waarmee de provinciale taken op een verantwoord niveau kunnen worden uitgevoerd.

Onze regio start deze ontwikkeling omdat we als regio een robuuste en verantwoorde dienstverlening willen aanbieden die bijdraagt aan een gezonde, duurzame en veilige leefomgeving. Zo start een ontwikkeling waarbij wij efficiënt en effectief, niet langer versnipperd op 17 plekken: bij 15 gemeenten, 1 provincie en 1 RUD, maar op één plek al onze milieudeskundigen bundelen. Er start een organisatie waar milieudeskundigheid van de medewerkers op de best mogelijke manier tot zijn recht komt. Zo gaan we de dienstverlening verbeteren en onze deelnemers ontzorgen voor de uitvoering van de complexe milieutaken.

Samen
efficiënt
en effectief
milieuspecialismen
bundelen
en ontwikkelen



Het hoe

Het zal inmiddels iedereen duidelijk zijn: met het opstellen van dit bedrijfsplan zijn we een stevige ontwikkelopgave gestart.

In dit hoofdstuk ‘hoe’ beschrijven we wat de randvoorwaarden zijn om daar te komen. We beschrijven de adviezen van de werkgroepen HRM, bedrijfsvoering, financiën en juridisch. Zij adviseren over ‘hoe’ de ODNML moet worden vormgegeven, welke investering het vraagt om te gaan voldoen aan alle landelijke eisen en hoe het besluitvormingsproces eruit ziet.

De opdrachten van de werkgroep HRM

Begin maart 2025 werd het estafettestokje door de werkgroep taken doorgegeven aan de werkgroep HRM. Voor de werkgroep HRM werd al snel duidelijk dat door de medewerkers en de 16 lijnmanagers van de gemeenten en provincie een stevig fundament was gelegd om op verder te bouwen.



De werkgroep HRM kon aan de slag met drie opdrachten:

1) Stel op basis van het takenpakket van de ODNML een formatieplan op.
2) Adviseer op basis van een onderzoek naar twee inrichtingsmodellen voor de resultaatsturing de vorm die het beste past bij de opgave van de ODNML.
3) Stel het HRM-stappenplan voor de inrichtingsfase op.

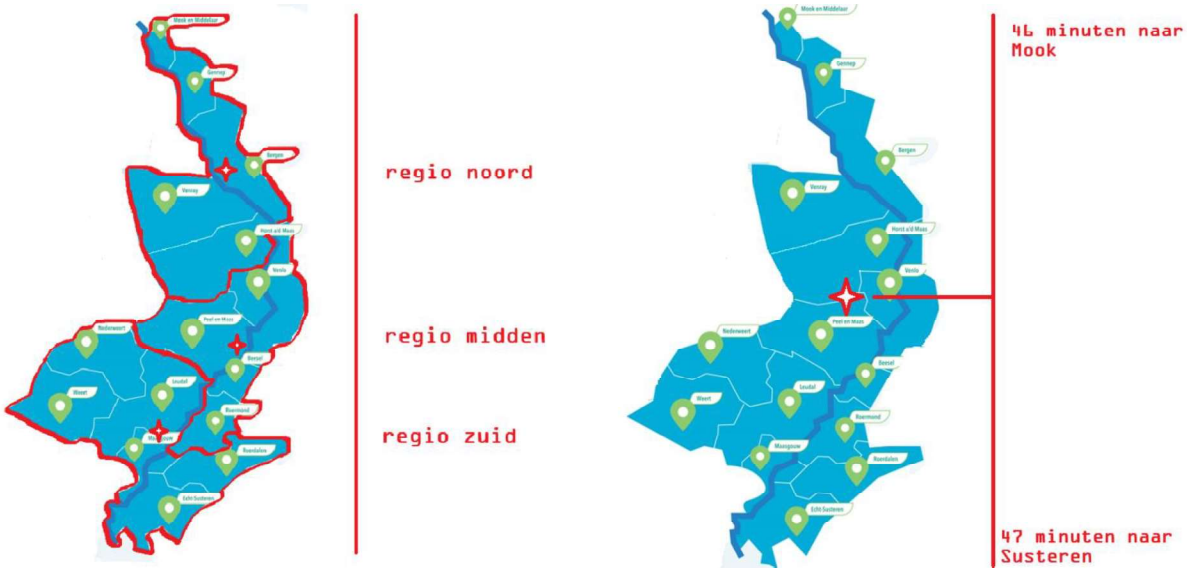
Met de aangereikte taken en met de inzichten van de werkgroep bedrijfsvoering over de benodigde bedrijfsvoeringondersteuning heeft de werkgroep HRM een formatieplan opgesteld. Ook heeft de werkgroep HRM een advies opgesteld over de wijze van resultaatsturing. De conclusie is getrokken dat bij de ontwikkelopgave van de ODNML een hiërarchisch model met managementlagen minder goed past. Er wordt resultaatgericht gestuurd vanuit een doelen

hiërarchie. Dit betekent dat de organisatiedoelen worden vertaald naar team en individuele medewerkersdoelen. Er is dus geen sprake van zelfsturing. Met de resultaatsturing wordt ingezet op: “we doen wat we zeggen”. En gelijktijdig wordt ingezet op meer verantwoording: “we zeggen wat we doen”. Daarbij is de balans van onze medewerkers een randvoorwaarde . Er is gelijktijdig meer aandacht voor het continu verbeteren van de dienstverlening door ook in te zetten op innovatie. Daarbij ontwikkelen wij ons tot een samenwerkingspartner die ambtelijk en bestuurlijk nabij onze deelnemers blijft. Al deze verantwoordelijkheid voor het realiseren van onze missie, visie en organisatiedoelen wordt robuust verdeeld over meerdere rollen. Je hoeft als leider niet (meer) alles te kunnen. Er wordt vanuit een samenspel van rollen -die vragen om specifieke kwaliteiten- gestuurd op alle organisatie-, team- en individuele doelen. Er wordt meer vrijheid, vertrouwen en verantwoordelijkheid aan de toekomstige medewerkers gegeven.

In de bijlage is een totaalplanning opgenomen. Daarin is ook het HRM stappenplan geïntegreerd. Het HRM stappenplan beschrijft het intensief besluitvormingstraject voor de inrichten fase. Nadat het bedrijfsplan is vastgesteld wordt in nauwe samenwerking met de medezeggenschap en de vakbonden gewerkt aan het functieboek, het sociaal statuut en uiteindelijk het plaatsingsproces. Zo gaan we er voor zorgen dat onze nieuwe medewerkers op de goede plek komen.

De opdracht van de werkgroep bedrijfsvoering

De werkgroep bedrijfsvoering heeft in samenwerking met overheidsonderzoeksbureau Venster een onderzoek verricht naar een passende hedendaagse bedrijfsvoering facilitering. Ook bij dit onderzoek zijn de toekomstige medewerkers betrokken. Aan de ene kant door deelname in de werkgroep zelf. Aan de andere kant hebben meer dan 80 medewerkers een enquête ingevuld. Vervolgens hebben ze tijdens een medewerkersbijeenkomst als toekomstige teams aangegeven hoe we met de huisvesting, ICT ondersteuning, mobiliteit en andere facilitaire ondersteuning kunnen aansluiten bij wat het werk vraagt.



Door de werkgroep bedrijfsvoeringondersteuning wordt voorgesteld om voor de circa 174 medewerkers vanuit twee locaties en één hoofdlocatie te gaan werken. Bij de start van de RUD-LN in 2012 werd -door de grootte van het werkgebied- ook gewerkt met drie afdelingen en regio's.

We denken daarbij vanuit een hoofdlocatie centraal in de regio, bij voorkeur dicht bij de snelweg met gratis parkeermogelijkheid en goed bereikbaar met openbaar vervoer. Én we denken aan twee locaties die er voor zorgen dat er altijd een werkplek nabij is in onze langgerekte regio. Voor deze locaties wordt tijdens de inrichten fase onderzocht of gemeenten bereid zijn om onze medewerkers in hun gemeentehuis een werkruimte/verdieping beschikbaar te stellen.

Op deze wijze houden we de reisafstanden beperkt voor 'woon-werk' en het overleg met andere VTH deskundigen in de 15 gemeentehuizen. Ook zijn we zo dichtbij de burgers en bedrijven voor wie wet het werk doen, waarbij we de opgebouwde gebiedskennis behouden.

Een belangrijk aandachtspunt bij de bouw van een nieuwe organisatie is de automatisering. Hiervoor starten we gelukkig niet op nul. Nu al wordt -binnen een eerste tranche- gewerkt aan de ontwikkeling van één gezamenlijke ICT omgeving. Er wordt geïnvesteerd in samenwerkingsmogelijkheden vanuit één systeem en er wordt gebouwd aan de eerste gezamenlijke werkprocessen. Nu al werken eerste teams binnen deze omgeving. Zo gaan we ervoor zorgen dat de nieuwe organisatie met een aanloop start.

Er is door de werkgroep bedrijfsvoering, vooruitlopend op de conclusies van het onderzoek naar een passende ondersteuning, al onderzocht welke taken de ODNML het beste zelf organiseert en wat het beste in samenwerking met partners kan worden georganiseerd. Zo gaan wij graag de salarisadministratie en informatiseringstaken robuust samen met partners uit de regio organiseren. Hiervoor zijn al en worden nog potentiële partners uit de regio benaderd.

De opdracht van de werkgroep financiën

De werkgroep financiën kreeg drie opdrachten mee. Stel 'op hoofdlijnen' een eerste meerjarenbegroting op, bepaal een goede kostenverdeelsleutel en onderzoek de hoogte van het benodigde implementatiebudget voor de inrichten fase.

De meerjarenbegroting op hoofdlijnen

Voor het opstellen van de begroting heeft de werkgroep financiën hulp gekregen van de eerste robuuste omgevingsdiensten van het land: de ODZOB en de ODBN. Ook is afstemming gezocht met de zuidelijke Limburgse omgevingsdienst: de ODZL. Op basis van hun in de praktijk beproefde referentiebegrotingen is een eerste ODNML begroting opgesteld.

Uitgangspunten meerjarenbegroting

Bij het opstellen van onze meerjarenbegroting zijn een aantal uitgangspunten gehanteerd die op de referentiebegrotingen en op landelijke benchmarks zijn gebaseerd:

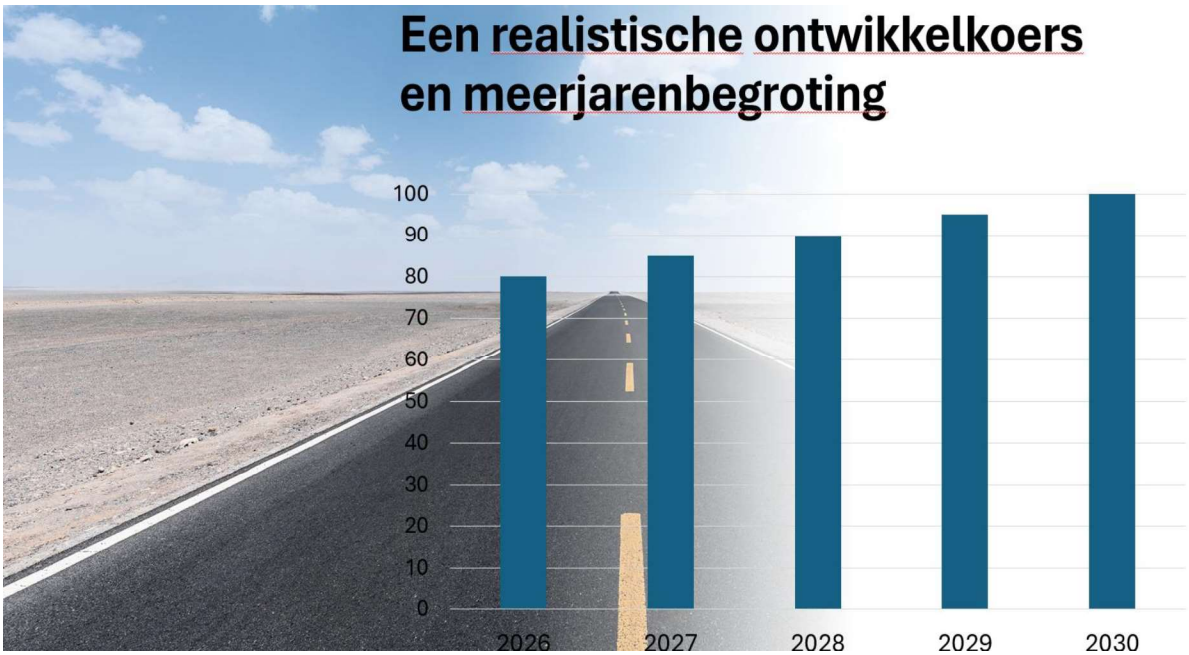
- Het aandeel van de overheadfuncties in de formatie is beperkt tot 22 procent
- Het aandeel van de overheadkosten in de totale kosten is maximaal 33 procent
- De formatie bestaat uit 136 fte primair proces en 38 fte overhead (174 fte in totaal)

- Na de ontwikkelkoers -vanaf 2030- wordt de productiviteitsnorm van 1.300 uur per fte in het primaire proces verhoogd naar 1.350 uur
- De formatie opbouw is gebaseerd op HR21-functieprofielen
- De salariskosten zijn gebaseerd op de gemeentelijke CAO
- De arbeidsmix bestaat uit 80 procent personeel in vaste dienst en 20 procent flexibele schil

Er is dankzij de referentiebegrotingen in een kort tijdbestek een goed doordachte meerjarenbegroting 'op hoofdlijnen' opgesteld. De conclusie van enkele financiële werkgroepleden is dat er nu eerder een goed onderbouwde echte begroting voor de ODNML ligt, dan een begroting 'op hoofdlijnen'.

Hoe is die meerjarenbegroting opgebouwd?

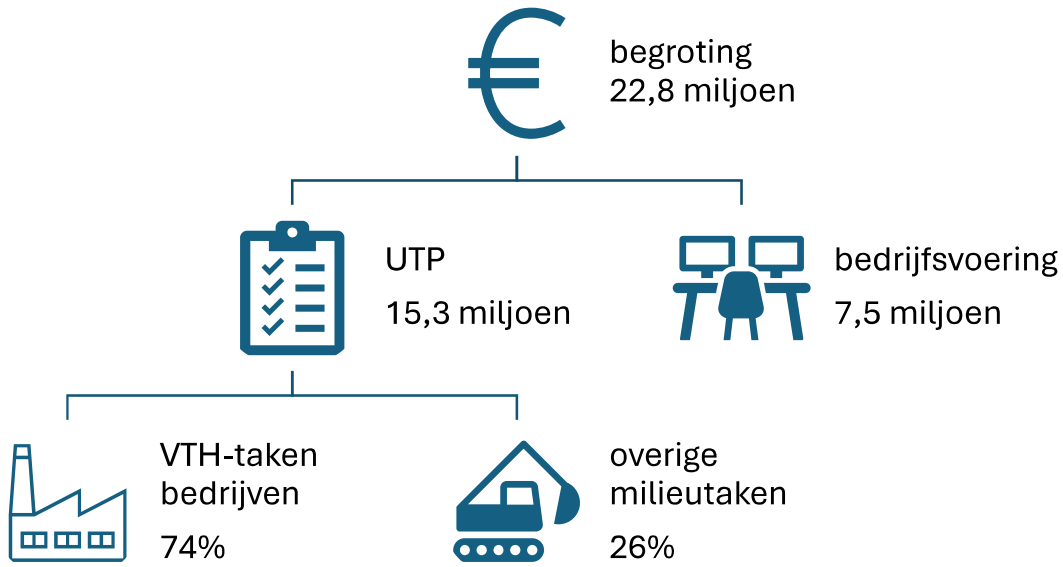
Door het op een verantwoord uitvoeringsniveau verrichten van het UTP dragen de deelnemers bij aan een gezonde, duurzame en veilige leefomgeving in Noord- en Midden-Limburg. Vanaf 2030 is hiervoor jaarlijks circa 22,8 miljoen euro begroot. Stapsgewijs bouwen en ontwikkelen we vanaf 1 april 2026 in een realistisch tempo daarnaartoe. Om het verantwoorde uitvoeringsniveau van het UTP te bereiken gaan we de komende jaren vacatures invullen. We verwachten met de huidige arbeidsmarkt dat we slechts beperkt ervaren VTH-medewerkers werven. We gaan onze nieuwe medewerkers dus zelf opleiden en ontwikkelen. De bedrijfsvoeringondersteuning van de ODNML gaan we nagenoeg vanaf nul opbouwen. In de netwerk-RUD-LN worden de ondersteunende taken namelijk verricht door de deelnemers. We starten op 1 april 2026 met 80% van de benodigde begroting. Het goede nieuws is dat we door het inbrengen van alle milieutaken -en niet slechts het basistakenpakket- als regio dan al zelfstandig voldoen aan het landelijk robuustheidcriterium (begroting >16,5 miljoen).



Als we alvast vooruitkijken naar die begroting van 2030, dan zien we dat 67 procent -dus circa 15,3 miljoen- wordt ingezet voor het verrichten van het UTP. De resterende 33 procent-dus circa 7,5 miljoen- is benodigd voor de bedrijfsvoering ondersteuning. Deze verhouding voldoet aan de landelijke kengetallen voor overhead.

We zien die verhouding ook terug in de referentiebegrotingen van de eerste robuuste omgevingsdiensten van het land. Denk aan middelen voor ondersteunende functies en budgetten voor Personeel, Informatievoorziening, Organisatie, Financiën, Algemene zaken, Communicatie en Huisvesting (PIOFACH).

Figuur 6 De grote getallen van onze begroting



Bovenstaand schema laat met de ‘grote getallen’ van de begroting ‘op hoofdlijnen’ zien hoe deze is opgebouwd. Van de circa 15,3 miljoen voor de uitvoering van het UTP wordt het grootste deel -74 procent- besteed aan de vergunningverlening, toezicht en handhaving taken bij bedrijven. De resterende 26 procent is benodigd voor het uitvoeren van de overige wettelijke milieutaken. Denk daarbij aan het organiseren van toezicht op of het adviseren over de asbest- en bodemregels. Bij het te organiseren regionaal ketentoezicht op milieugebied- met ook de inzet van bijzondere opsporingsambtenaren (boa domein II)- richten wij ons niet op één gemeente, één locatie of op één afzonderlijk aspect, maar kijken we naar de hele keten, van grondstoffen tot afvalstromen. De milieuproblematiek gaat immers over gemeentegrenzen heen.

Een nieuwe kostenverdeelsleutel

Waar voorheen het inwoneraantal de basis vormde voor de financiële verdeelsleutel, wordt nu een kostenverdeelsleutel voorgesteld die beter aansluit bij de werkelijke inzet voor elke deelnemer. Deze ontwikkeling is het resultaat van landelijk onderzoek naar robuuste,

toekomstbestendige omgevingsdiensten en volgt het landelijke voorkeursmodel binnen het programma Versterking Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving (IBP VTH).

Waarom een nieuwe verdeelsleutel?

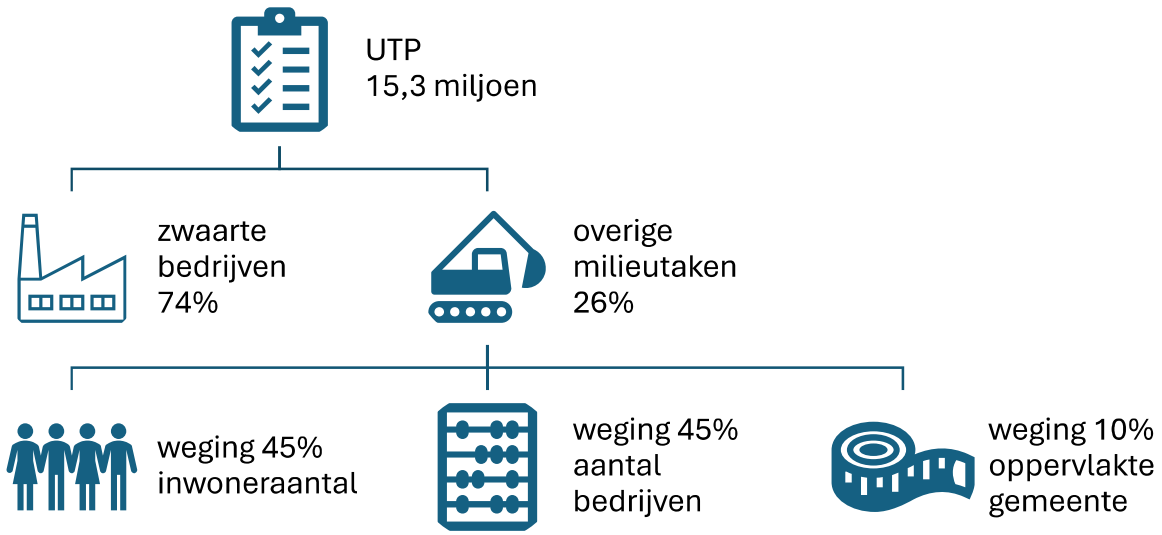
De oude systematiek, die is gebaseerd op inwoneraantallen, heeft slechts beperkt een relatie met de diensten die worden verricht voor de deelnemers. Landelijk onderzoek en praktijkervaringen tonen aan dat een verdeelsleutel eerlijker en effectiever is wanneer deze aansluit op de te leveren diensten en de kenmerken van de deelnemer en het werkgebied.

Hoe werkt de nieuwe kostenverdeelsleutel?

Doordat de ODNML voor alle deelnemers één takenpakket op één verantwoord regionaal uitvoeringsniveau levert, ligt er een goede uniforme basis voor het jaarlijks opstellen van het regionale uitvoeringsprogramma (RUP) en een daarop gebaseerde verdeelsleutel voor de verrekening van de dienstverlening.

In onderstaand schema zien we dat de nieuwe kostenverdeelsleutel wordt opgebouwd uit meerdere objectieve criteria die een relatie hebben met de te leveren diensten voor elke deelnemer. We zien terug dat de zwaarte van de bedrijven en het aantal bedrijven van een deelnemer sterk bepalende criteria zijn. Het minst bepalende criterium is de oppervlakte van de gemeente. En we zien ook dat het criterium voor de huidige kostenverdeelsleutel, het inwoneraantal, maar beperkt de te leveren dienstverlening bepaalt. Voor de berekening van het percentage van de bedrijfsvoeringskosten dat per deelnemer dient te worden voldaan, worden ook deze wegingscriteria gebruikt.

Figuur 7 De wegingscriteria van de kostenverdeelsleutel



Voor de rekenaars: het inwoneraantal weegt nu nog maar voor 45 procent van de 26 procent van het deel ‘overige milieutaken’ mee. Dus voor 11,7 procent van de circa 15,3 miljoen die begroot zijn voor het verrichten van de UTP werkzaamheden (= circa 1,8 miljoen). We zien ook dat de oppervlakte van de gemeente maar beperkt bepalend is voor de te leveren diensten

aan een deelnemer. Namelijk voor 10 procent van de 26 procent van het deel 'overige milieutaken' = 2,6 procent. Het aantal bedrijven (11,7 procent) en 'de zwaarte' van de bedrijven (74 procent) bepaalt voor het overgrote deel -samen 85,7 procent- het te verrichten werk en dus het aandeel van een deelnemer in de begroting.

Betrouwbaarheid van de wegingscriteria

De nieuwe verdeelsleutel is eenvoudig, transparant, voorspelbaar en sluit aan op het gedachtengoed van het landelijke voorkeursmodel. Met deze kostenverdeelsleutel wordt een rechtstreekse relatie gelegd met het werk dat voor elke deelnemer wordt verricht. Het inwoneraantal is elk jaar objectief vast te stellen, net zoals de oppervlakte van een gemeente (CBS-cijfers).

Hoe zit dit met het aantal bedrijven en de zwaarte van de bedrijven in een gemeente?
Het belang van een actueel bedrijvenbestand wordt al jaren door de RUD-LN onder de aandacht gebracht van de deelnemers. De deelnemers beheren de bedrijvenbestanden nu nog zelf en zijn ook verantwoordelijk voor het actualiseren.

Door een expertteam, dat al jaren het regionale uitvoeringsprogramma van de RUD-LN opstelt, is onderzoek gedaan naar de betrouwbaarheid van de bedrijvenbestanden van de deelnemers.

Voor de financieel meest relevante bedrijven -die van de zwaarste milieucategorie (T1 en T2)- is geconstateerd dat de betrouwbaarheid bij alle deelnemers voldoet. Bij deze bedrijven worden circa één keer per twee jaar controles verricht. Voor de financieel minder relevante bedrijven -die vallen binnen een minder milieubelastende categorie (T3 en T4)- en die we niet vaker dan één keer per vijf jaar controleren, zien we een gemengd beeld. Bij deelnemers is ook dit deel van het bedrijvenbestand actueel en dus betrouwbaar, maar nog niet bij alle.

In de werkgroep financiën is afgesproken dat alle gemeenten nog een keer de tijd krijgen -tot het moment dat de echte begroting wordt opgesteld- om het bedrijvenbestand te actualiseren.

Op deze wijze geven we elke deelnemer de kans om de betrouwbaarheid van de kostenverdeelsleutel verder te verhogen. Daarbij is het de verwachting, gezien het financiële belang dat nu meeweegt, dat de ODNML straks een actueel bedrijvenbestand ontvangt van elke deelnemer. Ook zal jaarlijks de betrouwbaarheid blijven toenemen als het bedrijvenbestand centraal voor alle deelnemers wordt geactualiseerd door de ODNML.

Hoe verrekenen we de kosten?

Naast het toebedelen van de verwachte kosten op basis van een regionaal uitvoeringsprogramma, waarbij voor elke deelnemer het aandeel in de begroting wordt berekend met de kostenverdeelsleutel, is het ook belangrijk om afspraken te maken over het (al dan niet) toerekenen van gerealiseerde kosten.

Voorgesteld wordt om niet te gaan werken met een afrekening op basis van de werkelijke inzet voor individuele deelnemers. Anders gezegd: de begrotingsbijdrage (voorcalculatie) is de eindafrekening (nacalculatie). Dit heeft een gunstig effect op de administratieve lasten bij zowel

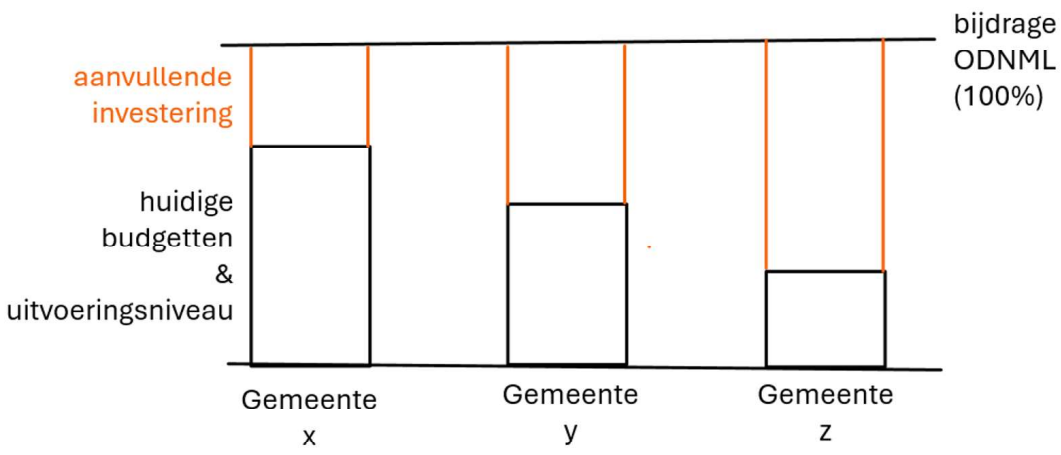
de ODNML als bij de deelnemende gemeenten. Hoofdreden is dat wij met 13 jaar ervaring met het opstellen van uitvoeringsprogramma's voldoende vertrouwen in de calculaties hebben. Daarnaast zal over bijvoorbeeld een periode van vier jaar een fluctuatie ten opzichte van de voorcalculatie zijn genivelleerd.

We gaan deelnemers ontzorgen voor alle milieutaken en worden geen uurtje-factuurtje dienstverlener. Wij zijn een nabije samenwerkingspartner. Voordeel hiervan is dat ook tussentijdse verrekeningen en begrotingswijzigingen niet meer nodig zijn. De ODNML wordt voor de deelnemers financieel voorspelbaar.

Wat zijn de kosten per deelnemer?

In bijlage 2 is voor elke deelnemer zijn aandeel in de begroting 2030 van circa 22,8 miljoen weergegeven. De hoogte van de aanvullende investering wordt door elke deelnemer zelf in beeld gebracht. Deze is namelijk afhankelijk van de huidige budgetten en het huidige uitvoeringsniveau van de milieutaken van elke deelnemer.

Investering per gemeente (relatief)



De verwachting is dat er een gevarieerd beeld ontstaat. De deelnemers die nu al hebben geïnvesteerd in een verantwoord uitvoeringsniveau van de milieutaken, kunnen nu deze middelen met de inbreng van de taken overhevelen naar de ODNML. Relatief gezien zal de aanvullende investering voor deze deelnemers beperkt blijven.

Het benodigde implementatiebudget

Door de werkgroepen bedrijfsvoering en HRM is meegedacht over een raming voor het benodigde implementatiebudget voor de inrichten fase. Met dit budget wordt de start van de ODNML voorbereid.

Ook de inrichten fase willen we op eigen kracht oppakken. Dus weer met zoveel als mogelijk inzet van eigen medewerkers van deelnemers.

Er gaan HRM medewerkers aan de slag met het opstellen van het functieboek, de arbeidsvoorwaarden en het plaatsingsproces. Bedrijfsvoering collega's gaan aan de slag met het organiseren van de huisvesting, mobiliteit en het organiseren van de gewenste robuuste samenwerking met partners voor de informatisering en salarisadministratie, De locaties worden ingericht met werkplekken en samenwerkingsruimten.

De financiële medewerkers gaan aan de slag met het opstellen van de meerjarenbegroting van de ODNML en de inrichting van het financiële systeem.

Het regionaal uitvoeringsprogramma 2026 wordt opgesteld, waarbij dit wordt vertaald naar een doelen hiërarchie, zodat we vanaf de start resultaatgericht kunnen sturen op de doelen voor de nieuwe teams en individuele medewerkers.

De werkprocessen worden ingericht en getest. En dit is nog maar een greep van wat er allemaal in de negen maanden moet gebeuren na vaststelling van het bedrijfsplan.

De kosten van een eigen implementatieteam met uitvoeringsbudgetten zijn door de werkgroepen geraamd op € 1.840.000 voor de periode tot 1 april 2026. Vanuit de huidige begroting van de RUD-LN is hiervoor € 648.000 beschikbaar. Daarmee kan de start van de inrichtingsfase vanaf 1 juli worden gefinancierd.

Het beschikbaar stellen van het resterende deel van het implementatiebudget (€ 1.192.000) wordt geïntegreerd in het voorstel tot vaststelling van de meerjarenbegroting van de ODNML.

De opdracht van de werkgroep juridisch

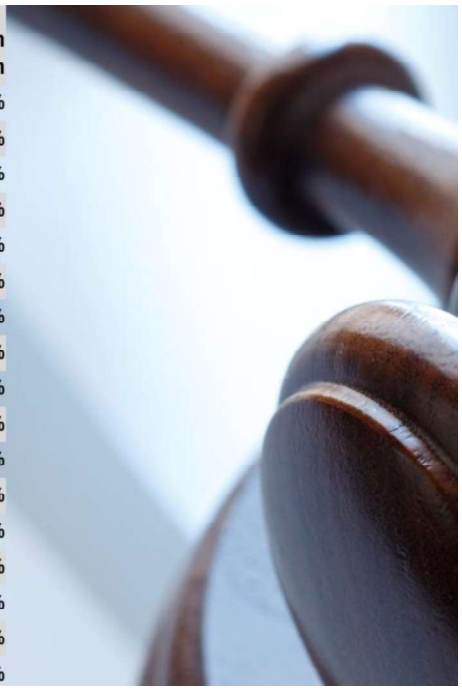
De werkgroep juridisch heeft gewerkt aan een gewijzigde mandaat- en gemeenschappelijke regeling. Voor de uitwerking van een nieuwe mandaatregeling adviseert de werkgroep om aan te sluiten bij het landelijk IBP-VTH voorkeursmodel. De ODNML kan dan straks efficiënt en effectief met mandaat en met bestuurlijk vertrouwen werken aan een gezonde, duurzame en veilige leefomgeving.

Voor de gewijzigde Gemeenschappelijke Regeling is nagedacht over een nieuwe verdeling van de stemverhoudingen. In plaats van de huidige gelijke stem voor alle partijen heeft de werkgroep gezocht naar een methodiek waarin de stemverhouding meer gebaseerd is op de afname van diensten van de ODNML. Daarbij is het uitgangspunt gehanteerd dat iedereen een betekenisvolle stem behoudt in de toekomstige samenwerking.

Eerst is een onderzoek verricht naar de stemverhoudingen bij de andere 27 omgevingsdiensten. De conclusie geeft een verdeeld beeld. Van de andere omgevingsdiensten werkt nagenoeg de helft volgens het principe gelijke stem en de andere helft heeft een stemverhouding die gebaseerd is op kosten.

In de derde kolom van onderstaande tabel zien we de stemverhouding als we deze baseren op uitsluitend de kosten.

Deelnemers	kosten	percentage kosten	huidige stem verhouding	beiden gewogen
Beesel	€ 386.710	2%	6,25%	4%
Bergen	€ 461.189	2%	6,25%	4%
Echt-Susteren	€ 1.271.074	6%	6,25%	6%
Gennep	€ 679.580	3%	6,25%	5%
Horst aan de Maas	€ 2.248.258	10%	6,25%	8%
Leudal	€ 2.330.038	10%	6,25%	8%
Maasgouw	€ 888.401	4%	6,25%	5%
Mook en Middelaar	€ 186.324	1%	6,25%	4%
Nederweert	€ 1.265.054	6%	6,25%	6%
Peel en Maas	€ 3.023.844	13%	6,25%	10%
Roerdalen	€ 745.497	3%	6,25%	5%
Roermond	€ 1.421.300	6%	6,25%	6%
Venlo	€ 3.600.686	16%	6,25%	11%
Venray	€ 2.391.262	11%	6,25%	8%
Weert	€ 1.476.713	6%	6,25%	6%
Provincie	€ 385.418	2%	6,25%	4%
Totaal	€ 22.761.348	100%	100%	100%



Het effect is dat ten opzichte van de huidige stem van 6,25 procent zes deelnemers een stem van minder dan 4 procent krijgen en dat hun stem halveert.

In de werkgroep is geconcludeerd dat we meer zijn dan een besloten vennootschap met aandeelhouders. Wij hebben samen een samenwerkingspartner van en voor de overheid. Er is gekeken naar een methodiek die hieraan beter recht doet.

Het voorstel van de werkgroep is om tot een stemverhouding te komen waarbij we beide principes even zwaar wegen. Dus gelijktijdig voor 50 procent het principe van gelijke stem en het principe dat de stemverhoudingen meer gebaseerd is op de afname van diensten van de OD-NML. Het resultaat staat in de meest rechtse kolom.

We zien dat dan geen enkele partner een stem van minder dan 4 procent krijgt. We zien ook dat de range tussen de deelnemers beperkt wordt van 1-16 naar 4-11 procent. Daarmee komen de deelnemers mathematisch dichter bij elkaar.

Voorgesteld wordt om de besluitvorming over de gewijzigde stemverhouding niet nu, maar in 2030 te agenderen. We hebben dan de ontwikkelfase afgerond en het 100 procent niveau bereikt van ook de begroting. Daarnaast heeft de provincie dan haar taken ingebracht, hetgeen gevolgen heeft voor ieders kosten aandeel in de begroting en de daaraan gekoppelde stemverhouding. De gewijzigde GR die gelijktijdig met dit bedrijfsplan voor besluitvorming wordt aangeboden voorziet in het opnemen van het gewijzigde takenpakket -het UTP- en de voorgestelde nieuwe financieringssystematiek.

Vervolgproces

In bijlage 1 is het integraal besluitvormingsproces opgenomen. Als het AB op 26 juni het bedrijfsplan vaststelt start de inrichtingsfase en een intensief besluitvormingstraject, dat op hoofdlijnen de volgende processtappen omvat:

- De Colleges moeten akkoord gaan met de basisuitgangspunten van het bedrijfsplan en de inbreng van alle wettelijke milieutaken en brengen de gewijzigde GR voor zienswijzen naar raden en staten
- Er wordt een meerjarenbegroting voor de ODNML opgesteld
- Op 1 juli gaat een implementatieteam met de inrichting van de ODNML aan de slag en worden samenwerkingspartners gezocht voor onderdelen van de bedrijfsvoeringondersteuning.
- Het besluitvormingstraject van het HR spoor wordt gestart
- Het regionaal uitvoeringsprogramma 2026 wordt opgesteld
- We starten de ODNML op 1 april 2026

Slotwoord

We bouwen deze organisatie om vanaf 1 april 2026 onze milieutaken dienstverlenend uit te voeren voor onze regio en deelnemers. Dit doen we met alle input vanuit onze ervaring binnen de gemeenschappelijke regeling, onze regio, medewerkers, deelnemers, pijlers IBT-VTH en het visitatierapport.

Dit doen we vanuit onze wettelijke milieuopgave en om onze regionale milieudoelen te bereiken als samenwerkende overheden binnen de Omgevingsdienst Midden- en Noord-Limburg.

Door naast elkaar te gaan staan en niet alleen door samen uit te stralen dat we dit als regio kunnen, maar door ook schouder aan schouder te starten met bouw van de ODNML.

En dan nog wordt het een hele klus. Degene die van het verst moet komen om aan de landelijke robuustheidscriteria te voldoen is een laatbloeier, zoals onze bestuurlijk opdrachtgever Birgit op de Laak al aangaf tijdens het opstellen van dit bedrijfsplan.



Bijlage 1) Planning integraal besluitvormingsproces

Hier wordt het integraal besluitvormingsproces opgenomen. Op dit moment wordt nog door de werkgroep HRM het gedetailleerd HRM stappenplan uitgewerkt. En ook wordt -in samenspraak met alle 16 griffiers- het besluitvormingsproces in tijd van de colleges en raden over de GR tot 1 april in beeld gebracht.

Traject na besluitvorming door het DB en AB bij de gemeenten en provincie

Na de voormelde besluitvorming dienen de documenten door het DB voor het geven van een zienswijze te worden toegezonden aan de gemeenten en de provincie. In de betreffende brief dient het DB de colleges en GS te verzoeken om:

- het ontwerpwijzigingsbesluit en het concept-bedrijfsplan toe te zenden aan de gemeenteraad en provinciale staten;
- de gemeenteraden en provinciale staten in de gelegenheid te stellen om een zienswijzen te geven op het ontwerpwijzigingsbesluit en het concept-bedrijfsplan, en;
- om de raden en provinciale staten te verzoeken om uiterlijk 31 oktober 2025 te besluiten omtrent het geven van zienswijzen, in verband met de harde eis van de minister van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening dat de omgevingsdienst uiterlijk per 1 april 2026 robuust dient te zijn.

Nadat de zienswijzen zijn gegeven, kan het AB het bedrijfsplan – na een evt. verwerking van de zienswijzen – vaststellen.

Voor de GR-wijziging geldt dat na de zienswijzeprocedure ook nog een toestemming procedure moet worden doorlopen.

Inwerkingtreding van de GR-wijziging kan pas plaatsvinden nadat bij de raden en PS zowel een zienswijze- als een toestemmingstraject is doorlopen en nadat de colleges en GS hebben besloten tot wijziging van de GR.

De provincie zal voor de bekendmaking van de gewijzigde regeling zorgen.

Bijlage 2) Meerjarenbegroting en aandeel per deelnemer

Deelnemers	2026 1/4/26	2027	2028	2029	2030
Beesel	€ 240.176,40	€ 340.249,90	€ 360.264,60	€ 380.279,30	€ 386.710
Bergen	€ 286.433,40	€ 405.780,65	€ 429.650,10	€ 453.519,55	€ 461.189
Echt-Susteren	€ 789.435,00	€ 1.118.366,25	€ 1.184.152,50	€ 1.249.938,75	€ 1.271.074
Gennep	€ 422.071,20	€ 597.934,20	€ 633.106,80	€ 668.279,40	€ 679.580
Horst aan de Maas	€ 1.396.342,20	€ 1.978.151,45	€ 2.094.513,30	€ 2.210.875,15	€ 2.248.258
Leudal	€ 1.447.134,00	€ 2.050.106,50	€ 2.170.701,00	€ 2.291.295,50	€ 2.330.038
Maasgouw	€ 551.764,80	€ 781.666,80	€ 827.647,20	€ 873.627,60	€ 888.401
Mook en Middelaar	€ 115.720,80	€ 163.937,80	€ 173.581,20	€ 183.224,60	€ 186.324
Nederweert	€ 785.697,00	€ 1.113.070,75	€ 1.178.545,50	€ 1.244.020,25	€ 1.265.054
Peel en Maas	€ 1.878.042,00	€ 2.660.559,50	€ 2.817.063,00	€ 2.973.566,50	€ 3.023.844
Roerdalen	€ 463.011,00	€ 655.932,25	€ 694.516,50	€ 733.100,75	€ 745.497
Roermond	€ 882.734,40	€ 1.250.540,40	€ 1.324.101,60	€ 1.397.662,80	€ 1.421.300
Venlo	€ 2.236.299,00	€ 3.168.090,25	€ 3.354.448,50	€ 3.540.806,75	€ 3.600.686
Venray	€ 1.485.160,20	€ 2.103.976,95	€ 2.227.740,30	€ 2.351.503,65	€ 2.391.262
Weert	€ 917.150,40	€ 1.299.296,40	€ 1.375.725,60	€ 1.452.154,80	€ 1.476.713
Provincie	€ 308.334	€ 327.605	€ 346.876	€ 366.147	€ 385.418
Totaal	€ 14.205.506	€ 20.015.265	€ 21.192.634	€ 22.370.002	€ 22.761.348

De provincie heeft ook een wettelijke verplichting om de taken in te brengen. De provincie heeft aangegeven te overwegen de taken, medewerkers en middelen in te brengen nadat de ODNML een uitvoeringsniveau heeft bereikt waarmee de provinciale taken op een verantwoord niveau kunnen worden uitgevoerd. Wel draagt de provincie al vanaf de start van de ODNML bij aan de bedrijfsvoeringskosten.