

No.:

Portefeuillehouder:
Burgemeester Sijbers

Afdeling:
Team Ruimte

Behandelaar:
Dhr. P.J.M van den Broek

De raad van de gemeente Tholen

Tholen, 7 september 2023

Onderwerp: Voorstel een zienswijze in te dienen tegen het voorstel verrekening 'Resultaatsbestemming 2022' en een zienswijze in te dienen tegen de 1e begrotingswijziging RUD Zeeland 2024, strategisch werven.

Geachte raad,

Aanleiding en probleemstelling

De RUD Zeeland legt ter zienswijze voor aan de deelnemers van de gemeenschappelijke regeling het voorstel voor de verrekening 'Resultaatsbestemming 2022', vanwege het verrekenen en bijvullen van de reserves, en het voorstel 'Strategisch Werven'. Dit naar aanleiding van de uitstroom van personeel en het bijbehorende productieverlies en verlies van kennis. De RUD Zeeland voert als regionale uitvoeringsdienst van Zeeland vanaf 1 januari 2014 onder andere milieutaken op het gebied van vergunningverlening en handhaving uit voor de provincie Zeeland, het waterschap Scheldestromen en de dertien Zeeuwse gemeenten.

Doelstellingen en gewenste resultaten

Tegen te stemmen met het voorstel om het resultaat te verrekenen met de reserve voor een bedrag van € 527.296 en het resultaat te verrekenen met de deelnemers voor een bedrag van € 465.622 in de vergadering van het Algemeen Bestuur van de RUD Zeeland van 4 december 2023.

Vaststelling van de 1^e begrotingswijziging 2024 in de vergadering van het Algemeen Bestuur van de RUD Zeeland van 4 december 2023.

Kaders

- Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV);
- VZG-richtlijnen voor de begroting en de meerjarenraming van de gemeenschappelijke regelingen;
- Gemeenschappelijke regeling van de RUD Zeeland.

Ontwerp verrekening van het resultaat 2022 RUD Zeeland

De RUD Zeeland legt ter zienswijze voor aan de deelnemers van de gemeenschappelijke regeling het voorstel voor de Resultaatsbestemming 2022.

In tegenstelling tot voorgaande jaren is het resultaat van de jaarrekening 2022 € 992.918 negatief. De RUD heeft via de voortgangsrapportages al eerder vermeld dat de resultaten achterbleven bij de begroting. De laatste voortgangsrapportage gaf een tekort aan van ruim 7 ton. Dat is nu bijna 1 miljoen geworden.

In 2022 zijn de gerealiseerde productieve uren aanzienlijk achterblijven op de begrote productieve uren. De RUD geeft aan dat de reden hiervan o.a. zijn:

- Nieuwe medewerkers moeten daarna worden opgeleid en ingewerkt
- Voorbereiding voor ingang Omgevingswet

- Hoog ziekteverzuim
- Vacatures kunnen niet direct ingevuld worden
- Voorbereiding ingebruikname VTH-zaaksysteem RX-Mission
- Inspecties werden weer op locatie uitgevoerd
- Medewerkers namen weer verlof op
- Meer overhead taken dan waren voorzien in de begroting

Als bijlage treft u aan: de Jaarrekening 2022 - RUD Zeeland, de brief verrekening resultaat 2022-2 en het concept AB voorstel verrekening resultaat 2022 voor zienswijze.

Financiële gevolgen

De reservepositie van de RUD, na aftrek van reeds bestemde bedragen, bedraagt € 1.103.326. Het maximaal aan te houden reserve volgens de VZG richtlijn is 5% van alle baten. Dit komt neer op € 576.030. Er resteert daardoor € 527.296 aan opgebouwde reserves om het verlies te dekken, dit houdt in dat voor een bedrag van € 465.622 met de deelnemers verrekend moet worden.

Deelnemer	Raming deelnemersbijdrage (excl. materieel budget)	Realisatie deelnemersbijdrage (excl. materieel budget)	%	verrekening voorschot (negatief = te ontvangen) *1	Aandeel verlies obv % realisatie *2	saldo (negatief = te ontvangen)
Borsele	€ 624.000	€ 604.500	6,0%	€ -19.500	€ 27.937	€ 8.437
Goes	€ 709.700	€ 484.300	4,8%	€ -225.400	€ 22.350	€ -203.050
Hulst	€ 587.300	€ 559.100	5,5%	€ -28.200	€ 25.609	€ -2.591
Kapelle	€ 290.400	€ 226.300	2,2%	€ -64.100	€ 10.244	€ -53.856
Middelburg	€ 275.000	€ 271.400	2,7%	€ -3.600	€ 12.572	€ 8.972
Noord-Beveland	€ 304.900	€ 232.700	2,3%	€ -72.200	€ 10.709	€ -61.491
Reimerswaal	€ 518.000	€ 399.100	3,9%	€ -118.900	€ 18.159	€ -100.741
Schouwen-Duiveland	€ 753.500	€ 585.800	5,8%	€ -167.700	€ 27.006	€ -140.694
Sluis	€ 797.100	€ 657.500	6,5%	€ -139.600	€ 30.265	€ -109.335
Terneuzen	€ 1.058.800	€ 1.211.500	11,9%	€ 152.700	€ 55.409	€ 208.109
Tholen	€ 364.300	€ 389.900	3,8%	€ 25.600	€ 17.694	€ 43.294
Veere	€ 244.800	€ 220.800	2,2%	€ -24.000	€ 10.244	€ -13.756
Viissingen	€ 481.200	€ 338.300	3,3%	€ -142.900	€ 15.366	€ -127.534
Zeeland	€ 4.626.300	€ 3.960.400	39,1%	€ -665.900	€ 182.058	€ -483.842
Waterschap	€ 41.100	€ 2.500	0,0%	€ -38.600	€ -	€ -38.600
Totaal	€ 11.676.400	€ 10.144.100	100,0%	€ -1.532.300	€ 465.622	€ -1.066.678

*1 verrekening na vaststelling jaarrekening

*2 Voorgestelde verliesverrekening.

Dit betekent dat Tholen incidenteel € 17.694 gaat betalen aan de RUD.

Zienswijze

Kijkend naar het voorstel met betrekking tot de resultaatbestemming 2022, dan is de reservepositie van de RUD meer dan voldoende om het gehele tekort van de jaarrekening 2022 mee op te vangen. (reserve: ruim 1,1 mln, tekort 2022: 0,992 mln).

Het voorstel spreekt over de maximale hoogte van de reserve bij een GR in de VZG-richtlijn van 5%. Dit zou neerkomen op € 576.030 voor de RUD. Echter betekent dit niet dat er ten allen tijden € 576.030 in de pot moet zitten. De reserve mag namelijk 576.030 zijn, maar dat is geen vereiste.

Gezien bovenstaande adviseren wij u om de volgende zienswijze in te dienen:

Gemeente Tholen staat negatief tegenover het voorstel 'verrekening van het resultaat 2022', en oppert om het totale resultaat 2022 nu ten laste van de reserves te brengen.

Ontwerp 1^e wijziging van de begroting 2024 RUD Zeeland

De RUD Zeeland legt ter zienswijze voor aan de deelnemers van de gemeenschappelijke regeling het voorstel 'Strategisch Werven'. Dit naar aanleiding van de uitstroom van personeel en het bijbehorende productieverlies en verlies van kennis.

Door productie- en kennisverlies als gevolg vacatures, ziekte en benodigde inwerktijd kan de RUD niet meer voldoen aan de door de deelnemende gemeenten gestelde Zeeuwse kwaliteitscriteria . Er zijn afgelopen jaren minder controles uitgevoerd, het volgen van externe ontwikkelingen kwam in het gedrang en niet alle vergunningverlenende taken zijn binnen de wettelijke termijn en andere vastgestelde criteria afgehandeld.

De RUD legt dit voorstel aan de deelnemers toe om productieverlies in de toekomst te voorkomen en om de gewenste kwaliteit te kunnen leveren.

Afgelopen maart was het twee jaar geleden dat de commissie Van Aartsen advies uitbracht over het stelsel van vergunningverlening, toezicht en handhaving. Als gevolg hiervan is landelijk het Interbestuurlijk Programma VTH (Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving) opgesteld om de samenwerking en afstemming tussen verschillende bestuurslagen in Nederland te verbeteren met betrekking tot de uitvoering van vergunningverlening, toezicht en handhavingstaken op het gebied van milieu en ruimtelijke ordening. Er zijn 6 KPI's (Key Performance Indicators) opgesteld die de ondergrens aangeven waar alle omgevingsdiensten minimaal aan moeten voldoen.

Omgevingsdiensten die met het toetsingskader in de hand niet voldoen aan de KPI's, moeten voor 1 april 2024 een plan van aanpak opstellen hoe zij hier uiterlijk op 1 april 2026 aan voldoen.

Het voorstel 'Strategisch werven' is een voorzet van de RUD om het IBP-VTH te volgen. Te voorzien is dat nog meer inspanningen en investeringen nodig zijn om de RUD aan nieuwe criteria voor robuustheid te laten voldoen. Voor meer informatie over het proces om tot deze voorstellen te komen zie de meest recente nieuwsbrief van de RUD <https://nieuwsbrief.nedbase.nl/t/j-e-eulykij-l-l/>

Als bijlage treft u aan: de aanbiedingsbrief van de RUD Zeeland en het voorstel inclusief het advies van de begeleidingscommissie.

Financiële gevolgen

Het voorstel betreft een structurele begrotingswijziging van extra kosten ten bedrage van € 624.000 per jaar. De bijdrage daarin voor de gemeente Tholen wordt geraamd op € 21.200 per jaar Dit voorstel ten behoeve van de continuïteit van de inzetbare capaciteit wordt gedaan voor het waarborgen van de robuustheid van de RUD Zeeland. Het voorstel is voorts om in 2027 een evaluatie te houden, wat eventueel kan leiden tot een bijstelling van dit beleid.

De gevolgen voor de begroting treft u aan in onderstaande tabel:

Deelnemers	% bijdrage generiek	Bijdrage strategisch werven	Bijdrage begroting 2024	Bijdrage 2024 na 1e wijziging
Borsele	5,84%	36.400	717.500	753.900
Goes	6,20%	38.700	739.200	777.900
Hulst	5,76%	35.900	685.300	721.200
Kapelle	2,67%	16.700	322.400	339.100
Middelburg	2,34%	14.600	282.100	296.700
Noord-Beveland	2,86%	17.800	345.400	363.200
Reimerswaal	4,93%	30.800	596.700	627.500
Schouwen-Duiveland	7,34%	45.800	839.000	884.800
Sluis	7,55%	47.100	890.400	937.500
Terneuzen	9,61%	60.000	1.192.600	1.252.600
Tholen	3,40%	21.200	433.700	454.900
Veere	2,29%	14.300	275.300	289.600
Vlissingen	2,95%	18.400	467.300	485.700
Waterschap	0,98%	6.100	105.500	111.600
Provincie Zeeland	35,28%	220.200	5.129.200	5.349.400
Totaal	100,00%	624.000	13.021.600	13.645.600

Voor Tholen stijgt de bijdrage 2024 van € 433.700 naar € 454.900.

Zienswijze

De voorgestelde begrotingswijziging is bedoeld om de uitstroom van personeel en het bijbehorende productieverlies en verlies van kennis te voorkomen. Het voorstel is tevens opgesteld door de RUD om een eerste stap in de richting van een robuuste omgevingsdienst te zetten. Opvallend is echter dat dit voorstel reeds is geformuleerd, terwijl er nog geen definitief plan van aanpak is opgesteld over hoe de RUD daadwerkelijk tot een robuuste omgevingsdienst moet evolueren. Daaropvolgend hebben het Dagelijks Bestuur (DB) en het Algemeen Bestuur (AB) nog geen definitieve besluitvorming op dit gebied gedaan. Het is dus opmerkelijk dat er al een aanzienlijk voorstel ligt zonder duidelijke afspraken of besluiten op dit cruciale gebied.

De gemeente Tholen onderschrijft de visie voor het werken aan de robuustheid van de RUD. Het is van belang dat de RUD over voldoende capaciteit beschikt om zijn huidige taken te kunnen blijven uitvoeren. Echter vindt de gemeente Tholen dat hier erg eendimensionaal naar de oplossing van een probleem wordt gekeken. Bijna alle sectoren krijgen in de komende jaren te maken met hoge uitstroom en krapte op de arbeidsmarkt. Voortborduren op de huidige werkwijze is niet de oplossing van dit vraagstuk en dat leest de gemeente wel terug in het voorstel van de RUD. Hier wordt gekozen voor een korte termijn oplossing terwijl het onderliggende probleem (arbeidsmarktkrapte) blijft bestaan. Wij missen innovatieve oplossingen en creativiteit wat ons grootste bezwaar is op het voorstel.

Innovatie

Een mogelijke vorm van innovatie is bijvoorbeeld het werkproces van de RUD anders inrichten en meer focussen op efficiëntie, kennisdeling en flexibiliteit. Hierdoor kun je met minder medewerkers meer werk verzetten. Manieren om dit voor elkaar te krijgen zijn bijvoorbeeld:

- Automatisering en digitalisering: Identificeer repetitieve en tijdrovende taken die geautomatiseerd kunnen worden. Door processen te digitaliseren, kan efficiëntie verbeteren en de noodzaak van extra medewerkers verminderen.
- Taakverdeling: Heroverweeg de taakverdeling binnen de organisatie. Zorg ervoor dat medewerkers worden ingezet op basis van hun specifieke vaardigheden en expertise, waardoor de productiviteit toeneemt.
- Flexibeler werkschema's: Overweeg flexibele werkschema's, zoals gedeeltelijk thuiswerken of flexibele uren, om oudere medewerkers aan te moedigen langer actief te blijven en hun kennis over te dragen.
- Kennisdeling en mentorprogramma's: Implementeer een gestructureerd mentorprogramma waarbij ervaren medewerkers hun kennis en ervaring delen met nieuwkomers. Dit kan de inwerkperiode verkorten en de kwaliteit van nieuwe medewerkers verbeteren.
- Cross-training: Train medewerkers in meerdere vaardigheden om hen veelzijdiger te maken en in staat om meerdere rollen te vervullen wanneer dat nodig is.
- Agile werken: Pas agile methodologieën toe om snel te kunnen reageren op veranderende behoeften en nieuwe taken. Hierdoor kun je flexibeler zijn met je personeelsbestand.
- Efficiëntere communicatie: Verbeter de interne communicatie om ervoor te zorgen dat kennis en informatie gemakkelijk kunnen worden gedeeld tussen medewerkers.
- Continue procesevaluatie: Houd regelmatig evaluaties van uw werkprocessen om te identificeren waar verbeteringen mogelijk zijn en pas deze aan naarmate de behoeften veranderen.

Wat betreft het werven en selecteren van medewerkers ziet de gemeente graag dat er meer accent wordt gelegd op samenwerking met onderwijsinstellingen. Werk samen met lokale scholen, universiteiten en beroepsopleidingen om stageprogramma's en stage aan te bieden. Dit kan helpen bij het identificeren en opleiden van talent tegen lagere kosten. Stagiairs die goed presteren kunnen in dienst worden genomen na hun stage-eironde. Dit bespaart op werkingskosten en biedt een continuïteit in talentontwikkeling.

Tot slot missen wij in het voorstel de focus op regionale samenwerking. De RUD kan gaan samenwerken met naburige omgevingsdiensten of overheidsinstanties om talent te delen of gezamenlijke wervingscampagnes te voeren, wat de kosten aanzienlijk kan verlagen.

De gemeente mist de innovatie in het voorstel over het werkproces van de RUD, zoals efficiëntie, kennisdeling en flexibiliteit. Innovatieve oplossingen kunnen leiden tot meer werk met minder medewerkers door middel van automatisering, taakverdeling, flexibele werkschema's, kennisdeling, cross-training, agile werken, verbeterde communicatie en continue procesevaluatie. Bovendien moedigt de gemeente samenwerking met onderwijsinstellingen aan voor stageprogramma's en talentidentificatie & samenwerking met naburige omgevingsdiensten of overheidsinstanties wat kan resulteren in kostenbesparingen en talentontwikkeling.

Kostenspecificatie:

Voor de gemeente Tholen blijft de uitvoering t.a.v. vergunningverlening en controle fors achter ten opzichte van de planning. Daarnaast is de dienstverlening op kwalitatief niveau niet op het gewenste niveau. De vraag is of zo'n aanzienlijke strategische wervingsinspanning werkelijk de enige oplossing hiervoor is. Er wordt geen inzage verkregen op het voorgestelde kostenbedrag van € 624.000, dat geassocieerd wordt met diverse posten zoals PIOFACH, reiskosten, opleiding en andere gerelateerde uitgaven. Er kan niet worden ingestemd met het voorstel aangezien er geen juiste financiële afweging gemaakt kan worden op het voorstel. De gemeente Tholen vindt het van cruciaal belang dat de kosten allereerst in detail worden uitgespecificeerd en onderbouwd.

Het is essentieel dat de kosten in verband met PIOFACH, reiskosten en opleidingskosten nauwkeurig worden gedocumenteerd en gelegitimeerd. Op dit moment is het niet mogelijk om een financiële evaluatie te verrichten met betrekking tot het voorstel. Wij verzoeken om een gedetailleerde specificatie van hoe dit bedrag is berekend.

Vroegtijdig beëindigen contractuele afspraken

De gemeente Tholen beschouwt de RUD niet enkel als een opleidingscentrum. Het is dan ook van groot belang om de opgeleide medewerkers na voltooiing van hun opleiding te behouden, in plaats van ze te zien vertrekken. Dit vereist het maken van heldere contractuele afspraken bij vroegtijdig vertrek. Deze afspraken kunnen omvatten welke verplichtingen en verantwoordelijkheden een medewerker heeft wanneer ze het dienstverband voortijdig beëindigen, evenals de mogelijke gevolgen en financiële verplichtingen. Door deze afspraken op voorhand vast te leggen, ontstaat er een transparante basis voor zowel de werkgever als de werknemer en voorkomt het verdere uitstroom bij de RUD.

De gemeente Tholen ziet graag dat de RUD duidelijke contractuele afspraken over het dienstverband met nieuwe medewerkers in opleiding in overweging neemt bij het formuleren of herzien van het beleid met betrekking tot contractvoorwaarden, vroegtijdig vertrek en studiekosten. Het implementeren van transparante en eerlijke regelingen zal niet alleen het vertrouwen van medewerkers vergroten, maar ook bijdragen aan een positieve werkomgeving en professionele groei.

Tussentijdse evaluatie

De noodzaak van evaluatie van het beleid onderschrijft de gemeente Tholen, maar een eerste evaluatiemoment in 2027 als te laat. Ons inziens dienen tussen 2024, 2025 en 2026 ook tussentijdse evaluaties uit te worden gevoerd en tevoren ook criteria te worden opgesteld om de voortgang ten opzichte van de beschreven knelpunten en kwaliteitscriteria te kunnen bewaken.

Opdracht huisvesting

De gemeente Tholen wil benadrukken dat een verhuizing van de RUD vanuit Terneuzen naar een beter bereikbare locatie aanzienlijke voordelen kan opleveren, met name met betrekking tot het aantrekken van nieuwe medewerkers en het bevorderen van een efficiënte werkomgeving. Daarnaast draagt een goed bereikbare locatie bij aan de toegankelijkheid voor zowel medewerkers als stakeholders. Hierdoor wordt de dagelijkse reistijd van zowel huidige als nieuwe werknemers verminderd en wordt de algehele werk-privébalans van het personeel verbeterd. Bovendien vergemakkelijkt een beter bereikbare locatie ook de samenwerking en interactie tussen verschillende afdelingen en organisaties. Een locatie op een gunstige plek, bijvoorbeeld dichtbij openbaar vervoer en belangrijke infrastructuur, kan de aantrekkingskracht van de RUD als werkgever vergroten. Potentiële nieuwe medewerkers zullen eerder geïnteresseerd zijn om te solliciteren en aan te nemen.

als de reisafstand en -tijd acceptabel zijn. Dit bevordert een gezonde toestroom van gekwalificeerd personeel, wat de mogelijkheid biedt om de opleidingskosten drastisch te verminderen.

Tholen ziet graag dat de RUD opnieuw stappen onderneemt met betrekking tot het vinden van een nieuwe geschikte huisvestingslocatie. Een gunstige locatie vermindert reistijd, verbetert de balans werk-privé en vergroot de aantrekkingskracht als werkgever. Dit zorgt voor een gezonde instroom van personeel en verlaagt opleidingskosten.

Gezien bovenstaande adviseren wij u om de volgende zienswijze in te dienen:

1. De gemeente mist de innovatie in het voorstel over het werkproces van de RUD, zoals efficiëntie, kennisdeling en flexibiliteit. Innovatieve oplossingen kunnen leiden tot meer werk met minder medewerkers door middel van automatisering, taakverdeling, flexibele werkschema's, kennisdeling, cross-training, agile werken, verbeterde communicatie en continue procesevaluatie. Bovendien moedigt de gemeente samenwerking met onderwijsinstellingen aan voor stageprogramma's en talentidentificatie & samenwerking met naburige omgevingsdiensten of overheidsinstanties wat kan resulteren in kostenbesparingen en talentontwikkeling.
2. Het is essentieel dat de kosten in verband met PIOFACH, reiskosten en opleidingskosten nauwkeurig worden gedocumenteerd en gelegitimeerd. Op dit moment is het niet mogelijk om een financiële evaluatie te verrichten met betrekking tot het voorstel. Wij verzoeken om een gedetailleerde specificatie van hoe dit bedrag is berekend.
3. De gemeente Tholen ziet graag dat de RUD duidelijke contractuele afspraken over het dienstverband met nieuwe medewerkers in opleiding in overweging neemt bij het formuleren of herzien van het beleid met betrekking tot contractvoorwaarden, vroegtijdig vertrek en studiekosten. Het implementeren van transparante en eerlijke regelingen zal niet alleen het vertrouwen van medewerkers vergroten, maar ook bijdragen aan een positieve werkomgeving en professionele groei.
4. De noodzaak van evaluatie van het beleid onderschrijft de gemeente Tholen, maar een eerste evaluatiemoment in 2027 als te laat. Ons inziens dienen tussen 2024, 2025 en 2026 ook tussentijdse evaluaties uit te worden gevoerd en tevoren ook criteria te worden opgesteld om de voortgang ten opzichte van de beschreven knelpunten en kwaliteitscriteria te kunnen bewaken.
5. Tholen ziet graag dat de RUD opnieuw stappen onderneemt met betrekking tot het vinden van een nieuwe geschikte huisvestingslocatie. Een gunstige locatie vermindert reistijd, verbetert de balans werk-privé en vergroot de aantrekkingskracht als werkgever. Dit zorgt voor een gezonde instroom van personeel en verlaagt opleidingskosten.

Verdere procedure/planning

Het Dagelijks Bestuur heeft op 5 juni 2023 besloten om het voorstel voor 'strategisch werven' voor zienswijze aan te bieden aan de raden. In de brief van de RUD staat dat de zienswijze van de raad uiterlijk 19 september 2023 kan worden ingediend. De RUD heeft deze termijn voor zienswijze met twee weken verlengd -tot 3 oktober a.s.

Aangegeven is dat deze datum niet haalbaar is. De gemeenteraad vergadert op 12 oktober 2023. De zienswijzen worden in de vergadering van het DB van 13 november 2023 behandeld, waarna het Algemeen Bestuur de begrotingswijzigingen in de vergadering van 4 december 2023 zal vaststellen. Op 14 juni 2023 heeft het dagelijks bestuur van RUD Zeeland ingestemd met het voorstel voor de Resultaatsbestemming 2022 en het voorstel om deze voor zienswijze voor te leggen aan de deelnemers. De wettelijke termijn voor zienswijze is 12 weken en verloopt op 16 oktober 2023.

Voorstel

Gezien bovenstaande stellen wij u voor om:

- de gemeenteraad voor te stellen om de volgende zienswijze dienen tegen het voorstel 'resultaatbestemming 2022':
Het totale resultaat 2022 nu ten laste van de reserves te brengen.
- de gemeenteraad voor te stellen om niet in te stemmen met het ontwerp van de 1e begrotingswijziging 2024 van de Regionale Uitvoeringsdienst Zeeland ten behoeve van de strategische personeelsplanning en de volgende zienswijze in te dienen tegen het voorstel:
 1. De gemeente mist de innovatie in het voorstel over het werkproces van de RUD, zoals efficiëntie, kennisdeling en flexibiliteit. Innovatieve oplossingen kunnen leiden tot meer werk met minder medewerkers door middel van automatisering, taakverdeling, flexibele werkschema's, kennisdeling, cross-training, agile werken, verbeterde communicatie en continue procesevaluatie. Bovendien moedigt de gemeente samenwerking met onderwijsinstellingen aan voor stageprogramma's en talentidentificatie & samenwerking met naburige omgevingsdiensten of overheidsinstanties wat kan resulteren in kostenbesparingen en talentontwikkeling.
 2. Het is essentieel dat de kosten in verband met PIOFACH, reiskosten en opleidingskosten nauwkeurig worden gedocumenteerd en gelegitimeerd. Op dit moment is het niet mogelijk om een financiële evaluatie te verrichten met betrekking tot het voorstel. Wij verzoeken om een gedetailleerde specificatie van hoe dit bedrag is berekend.
 3. De gemeente Tholen ziet graag dat de RUD duidelijke contractuele afspraken over het dienstverband met nieuwe medewerkers in opleiding in overweging neemt bij het formuleren of herzien van het beleid met betrekking tot contractvoorwaarden, vroegtijdig vertrek en studiekosten. Het implementeren van transparante en eerlijke regelingen zal niet alleen het vertrouwen van medewerkers vergroten, maar ook bijdragen aan een positieve werkomgeving en professionele groei.
 4. De noodzaak van evaluatie van het beleid onderschrijft de gemeente Tholen, maar een eerste evaluatiemoment in 2027 als te laat. Ons inziens dienen tussen 2024, 2025 en 2026 ook tussentijdse evaluaties uit te worden gevoerd en tevoren ook criteria te worden opgesteld om de voortgang ten opzichte van de beschreven knelpunten en kwaliteitscriteria te kunnen bewaken.
 5. Tholen ziet graag dat de RUD opnieuw stappen onderneemt met betrekking tot het vinden van een nieuwe geschikte huisvestingslocatie. Een gunstige locatie vermindert reistijd, verbetert de balans werk-privé en vergroot de aantrekkingskracht als werkgever. Dit zorgt voor een gezonde instroom van personeel en verlaagt opleidingskosten.

Hoogachtend,

Burgemeester en wethouders van Tholen,
de secretaris

de burgemeester

J. K. Fraanje

M.L.P. Sijbers