

VOORBLAD

Voorstel aan de Raad

Zaaknummer: Z/20/47466\211555
Datum collegebesluit: dinsdag 10 november 2020
Datum commissievergadering: dinsdag 1 december 2020
Datum raadsvergadering: dinsdag 15 december 2020

Soort Voorstel: Adviesnota
Onderwerp: Verlenen van toestemming tot uittreding uit de Werkorganisatie Duivenvoorde
Portefeuillehouder: burgemeester L. de Lange/ wethouder I. Zweerts de Jong
Programma:

Kernboodschap: Het college en de burgemeester wensen uit de gemeenschappelijke regeling Werkorganisatie Duivenvoorde (hierna: GR WODV) te treden. Dat willen we doen om de gemeentespecifieke opgaven centraal te stellen en meer opgevegericht te werk gaan. Zo kunnen de ambities van Wassenaar gerealiseerd worden. De eerste stap is de uittreding uit de GR WODV. Dit voorstel ziet vooral op dat punt en daarvoor is de toestemming van de raad nodig. In dit voorstel gaan wij ook alvast in op wat er daarna gebeurt, de transitie richting een nieuwe organisatie en de opbouw van de gemeentelijke ambtelijke organisatie als het personeel overkomt. Meer specifieke informatie over het proces van ontvlechting, transitie en opbouw (OTO) kunt u lezen in het bijgevoegde Plan van Aanpak. In de vervolgstappen zult u met grote regelmaat op verschillende manieren (informerend, consulterend of besluitvormend) worden meegenomen. Voor de kosten die voorzien zijn voor de reorganisatie wordt gevraagd een bestemmingsreserve in te stellen en daaraan te doteren.

Bijlagen: Ja
1. Plan van Aanpak met bijlagen
2. Organisatieplan

Stukken ter inzage: Nee
Beslispunten:

1. Het college en de burgemeester toestemming te geven om op 31 december 2022 uit de gemeenschappelijke regeling Werkorganisatie Duivenvoorde te treden.
2. Een bestemmingsreserve in te stellen voor reorganisatielasten van € 2.629.000.
3. De uit hoofde van beslispunt 2 benodigde dotatie aan de bestemmingsreserve reorganisatie van € 2.629.000 ten laste te brengen van de algemene reserve.
4. Voor de verwachte reorganisatielasten in 2021 een budget beschikbaar stellen van € 1.577.000 ten laste van de bestemmingsreserve reorganisatie.
5. De programmabegroting 2021 te wijzigen conform de bij

dit besluit behorende begrotingswijziging.

Relatie met:

- ☐ Agendapunt: (bijv. een aangehouden stuk of een stuk wat nog moet komen of al geweest is)
- ☐ Toezegging:
- ☐ Amendement/motie:
- ☐ Schriftelijke vragen:

Adviesnota aan de Raad

Onderwerp

Verlenen van toestemming om uit te treden uit de gemeenschappelijke regeling Werkorganisatie Duivenvoorde

Samenvatting

In de informatiebrieven van juni 2020 (nr. 69), juli 2020 (nr. 82) en van september (nrs. 91 en 99) en in de Commissie Middelen en Bestuur hebben wij u meegenomen in het proces van 'een kleinere WODV en een eigen gemeentelijke ambtelijke organisatie' naar 'het opheffen van de WODV en een geheel eigen ambtelijke organisatie te hebben'. Het doel van dit proces is, zoals ook verwoord in die informatiebrieven, om de gemeentespecifieke opgaven centraal te stellen en meer opgabegericht te werk te gaan om de ambities van Wassenaar te kunnen verwezenlijken. Die ambities zijn, zo hebben wij u gemeld, beter te realiseren vanuit een eigen ambtelijke organisatie.

Omdat bij de gemeente Voorschoten een vergelijkbaar proces en uitkomst de revue passeerden, hebben wij in de afgelopen tijd met het college en de burgemeester van Voorschoten om de tafel gezeten om de uitwerking van het voornemen tot uittreding uit de GR Werkorganisatie Duivenvoorde ter hand te nemen en de implicaties van een dergelijk besluit goed te kunnen overzien.

In het als bijlage bij dit voorstel gevoegde Plan van Aanpak OTO treft u op hoofdlijnen aan welke stappen ondernomen zijn én worden om de uittreding uit de GR WODV mogelijk te maken en daarmee de WODV op te heffen.

Wij hebben op 9 november jl. besloten voornemens te zijn om op 31 december 2022 uit te treden uit de GR WODV. Alvorens uit te kunnen treden, is het nodig toestemming van u te verkrijgen. In het geval u toestemming verleent, zullen wij deze week een definitief besluit nemen tot uittreding. Vanaf dat moment zal de liquidatie van de WODV ter hand worden genomen door het algemeen bestuur van de WODV. Deze liquidatie die leidt tot de opheffing van de WODV duurt naar verwachting tot uiterlijk 31 december 2022. Een belangrijke stap daarin is het moment van de transitie vanuit de WODV naar de gemeente, waarbij het vooral gaat om de overgang van het personeel. Het streven is om die overgang te realiseren per 31 maart 2021. Dan kunnen wij daadwerkelijk beginnen met de opbouw van de Wassenaarse organisatie zoals die ons voor ogen staat en u is gepresenteerd met het als bijlage opgenomen organisatieplan om de doelstellingen te realiseren. Om dat mogelijk te maken zal dit proces van opbouw uiteraard zorgvuldig gebeuren, maar met de nodige snelheid. Zowel om de doelstellingen te realiseren als de dienstverlening te laten doorgaan. Het budget dat daarvoor nu gevraagd wordt is gebaseerd op bepaalde aannames, zoals beschreven in het Plan van Aanpak. Wij gaan ervan uit dat, naarmate het dynamische proces van liquidatie en opbouw vordert, werkende weg meer inzicht verworven wordt en daardoor efficiënte stappen genomen kunnen. Dat zal er naar onze mening toe leiden dat de kosten lager zullen uitvallen dan nu wordt aangenomen. Uiteraard is dit voor u van groot belang en wij zullen u in dit proces zeer frequent en op meerdere manieren (informerend, consulterend of besluitvormend) meenemen.

Het college en de burgemeester van Voorschoten hebben eenzelfde verzoek met dezelfde inhoud om toestemming aan de raad van Voorschoten gestuurd. Dat is 10 december jl. in de raad van Voorschoten behandeld. Na uw besluit zullen beide colleges en burgemeesters op hetzelfde moment op 17 december a.s. een definitief besluit nemen.

Beoogd effect

De gemeentespecifieke opgaven centraal te stellen en meer opgavengericht te werk te gaan om de ambities van Wassenaar te kunnen verwezenlijken.

Argumenten

1. Het college en de burgemeester treden uit de gemeenschappelijke regeling

Het college en de burgemeester zijn separate bestuursorganen die, elk vanuit hun taak en bevoegdheid, deelnemer zijn aan de GR WODV. Derhalve dienen beide bestuursorganen het voornemen uit te spreken om uit te treden. Dit is geregeld in artikel 9 van de Wet gemeenschappelijke regelingen en artikel 41 van de GR WODV. Terzijde wordt opgemerkt als de bestuursorganen van één deelnemende gemeente uittreedt, daarmee de opheffing van de WODV een gegeven is.

De raad is geen partij bij de GR WODV. De raad heeft wel een controlerende en toezichthoudende taak ten opzichte van de WODV. Dat geldt vooral met het oog op de verplichte financiële bijdrage van de gemeente aan de WODV. En voor het Wassenaarse deel van het Algemeen Bestuur van de WODV geldt een verantwoordings- en inlichtingenplicht aan u. De invloedssfeer van de raad op de WODV loopt dus via het college en de burgemeester. De WODV is echter een zelfstandig rechtspersoon en daardoor reikt de directe invloedssfeer van de raad niet tot het personeel en passiva/activa van de WODV.

2. De raad dient toestemming te geven

In artikel 1 van de Wet gemeenschappelijke regelingen wordt bepaald dat het college en de burgemeester niet uittreden dan na verkregen toestemming van de raad. De raad kan de toestemming weigeren wegens strijd met het algemeen belang of strijd met het recht. De ratio van deze bepaling is dat wij verantwoording hebben af te leggen aan u over het gevoerde bestuur ten aanzien van deze gemeenschappelijke regeling met inachtneming van onze verantwoordelijkheden.

Toestemming is goedkeuring, waarvoor de algemene regels uit de Algemene wet bestuursrecht gelden. Dit voorstel is – in termen van de Algemene wet bestuursrecht – een aanvraag om een besluit te nemen. Uitgangspunt is wat er gevraagd wordt in dit raadsvoorstel, te weten de toestemming tot uittreding. De goedkeuring heeft een “alles of niets-karakter”. Uit de Algemene wet bestuursrecht (artikel 10:29) vloeit voort dat het niet mogelijk is om toestemming te verlenen onder bepaalde voorwaarden. Vanuit het oogpunt van rechtszekerheid moet klip en klaar zijn of er wel of geen toestemming is verleend. Daarnaast zijn er ‘maar’ twee toetsingscriteria: strijd met het recht of met het algemeen belang. ‘Algemeen belang’ wil zeggen dat er gronden zijn die niet specifiek beschreven zijn in een wet. Bijvoorbeeld omdat het besluit dat door ons genomen wordt ondoelmatig is of dat de belangen waarvoor de gemeenschappelijke regeling in het leven geroepen is, toch behartigt dienen te worden. Gegeven de eigen verantwoordelijkheid van het college en de burgemeester zal bij het gevraagde besluit op aanvraag ook enige terughoudendheid betracht kunnen worden. Dit impliceert dat de raad strijd met het algemeen belang overweegt als er sprake is van overwegende bezwaren tegen het gevraagde besluit.

Naast de wettelijke afweging, dient bij het besluit ook meegenomen te worden dat het hier gaat om een overeenkomst. Daarbij zijn meerdere partijen betrokken. In dit geval hebben die partijen allemaal hetzelfde verzoek. Het college en de burgemeester van Voorschoten verzoeken hun raad ook om toestemming om uit te treden uit de gemeenschappelijke regeling. Zoals hiervoor al is opgemerkt is het besluit tot uit te treden van één van de deelnemende gemeenten al voldoende om de WODV op te heffen. Dat maakt dat in dit geval het amenderen van het voorgestelde besluit uiteraard mogelijk is, maar dat gevolgen – ervan uitgaande dat de andere deelnemende gemeente er wel mee wil instemmen – zal zijn dat de WODV wordt opgeheven. Dit betekent in de praktijk dat de raad tijdens de bespreking van dit voorstel of door eventuele moties aandachtspunten zou kunnen meegeven aan het college.

3. Het Plan van aanpak op hoofdlijnen geeft inzicht in de gevolgen van de uittreding

De colleges en burgemeesters van beide deelnemende gemeenten hebben uitgangspunten geformuleerd en geformaliseerd ten behoeve van de OTO. In aanvulling daarop hebben we afgesproken dat in alle fases waarin dit proces zich bevindt, de dienstverlening aan onze inwoners

centraal blijft staan: “de winkel blijft open”. Wij hechten eraan dat voor de werkzaamheden is afgesproken de werkzaamheden in verband met de Corona-pandemie voorrang krijgen. Daarnaast gaan de going concern publieksgerichte en wettelijke taken onverminderd door. De overige ruimte zal in beslag genomen door de bestuurlijke aangelegenheden die op de langetermijnagenda staan, de activiteiten in het kader van de ontvlechting, de transitie en de opbouw en tenslotte de overige going concern aangelegenheden.

Alle uitgangspunten zijn verwoord in paragraaf 2.2. van het bijgevoegde Plan van Aanpak.

Om een besluit over toestemming te nemen is het voor u noodzakelijk om aan de ene kant te weten welke gevolgen de ontvlechting heeft. Maar geen ontvlechting zonder transitie en opbouw. Daartoe is een Plan van Aanpak op hoofdlijnen vastgesteld. Het Plan van Aanpak (PvA) kent in wezen twee onderdelen, die in dit ene plan zijn samengevoegd. Zodoende krijgt u een eenduidig en helder inzicht in de gevolgen van de besluitvorming op de diverse deelgebieden.

Het Plan van Aanpak geeft op hoofdlijnen inzicht in de ontvlechting (oftewel liquidatie) van de Wodv. Volgens de GR WODV stelt, nadat de colleges en de burgemeester zijn een besluit hebben genomen tot uittreding uit de GR, het Algemeen Bestuur van de Werkorganisatie Duivenvoorde het liquidatieplan vast, waarin de financiële en personele gevolgen van de ontvlechting zijn opgenomen. Dat is het draaiboek voor de uitvoering van de ontvlechting. Het Plan van Aanpak zal na de besluiten tot definitieve uittreding meer gedetailleerd worden en onze stappen weergeven over de vorming van een nieuwe ambtelijke organisatie, de invlechting van personeel en de overname van activa/passiva en de daarmee verbonden processen.

4. Al het personeel gaat over naar de gemeenten (hoofdstuk 5 PvA)

Volgens het huidige arbeidsrecht hebben beide gemeenten de verplichting om alle vast en tijdelijke werknemers in dienst van de Werkorganisatie Duivenvoorde met hun rechtspositie over te nemen. Dat noemt het Burgerlijk Wetboek “overgang van onderneming”. De verdeling van de werknemers van het WODV tussen de twee gemeenten is verbonden aan de financiële bijdrage die iedere gemeente levert aan de WODV. Voor Wassenaar is dat 52% van het personeel. Wij streven ernaar de overgang van het personeel zo snel mogelijk te laten plaatsvinden, het liefst aan het eind van het eerste kwartaal. Maar wel met de nodige zorgvuldigheid met het oog op de belangen van werknemers. Onderdeel daarvan maakt uit de al lopende gesprekken die door de bestuurder van de WODV met de Ondernemingsraad en de vakbonden in het Lokaal Overleg worden gevoerd. Na het definitieve besluit tot uittreding – onder voorwaarde van uw toestemming – wordt in het eerste kwartaal van 2021 een sociaal statuut en een sociaal plan opgesteld hoe de overplaatsing op een goede manier te laten plaatsvinden. De Ondernemingsraad en het Lokaal Overleg van de WODV zullen als zodanig gaan acteren binnen de gemeente en de gemeensecretarissen zijn daarin de WOR-bestuurder en de gesprekspartner van het Lokaal Overleg.

Voor het ingehuurde personeel betekent dat het contract overgaat naar één van beide gemeenten.

Hiervoor is al gememoreerd dat de directe invloedssfeer van de raad niet reikt tot het personeel van de zelfstandige rechtspersoon WODV. Met de overgang van personeel naar de gemeenten zal dat veranderen. Anders dan nu het geval is, omdat het college dan bevoegd is geworden regels te stellen over de organisatie en met personeel arbeidsovereenkomsten aan te gaan of te beëindigen (artikel 160 Gemeentewet). En in plaats van het Algemeen bestuur van de Wodv de raad de financiën tenaanzien van het personeel bepaald.

5. De datum van uittreding is ruim genomen

Uittreding uit de GR betekent per definitie ook opheffing van de WODV. Vanaf de datum van uittreding is er geen GR meer en daarmee ook geen bestuur meer dat beslissingen kan en moet nemen. Met de opheffing van de WODV dient die ook “leeg” te zijn. Daarvoor zijn meerdere acties nodig op het gebied van overname personeel, financiële afwikkelingen, overnemen van contracten. In sommige gevallen kan het gaan om langlopende verplichtingen. Daarvoor is het nodig om tot het einde toe beslissingen te kunnen nemen en dat kan alleen zo lang de GR nog bestaat. Met het oog daarop is gekozen is voor de reële datum van 31 december 2022. Benadrukt wordt dat deze datum niet betekent dat het personeel dan pas overgaat. Dat kan en zal in 2021 al het geval zijn.

6. De transitie naar en de opbouw van de gemeentelijke organisatie

Het proces wordt stapsgewijs doorlopen. Eerst dient de ontvlechting een feit te zijn en daarna komt de opbouw. Uiteraard kunnen deze twee niet zonder elkaar gezien worden. Vandaar dat in het PvA ook de nodige aandacht is besteed aan de samenhang tussen ontvlechting en de opbouw van de gemeentelijke ambtelijke organisatie alsmede de periode waarin deze overgang gestalte krijgt. Zodoende heeft u een goed overzicht van wat er allemaal gebeurt en moet gebeuren. Met het oog op de opbouw hebben wij een organisatieplan opgesteld, dat eveneens als bijlage bij dit voorstel is gevoegd. Voor de acties daarin verwijzen wij u naar hoofdstuk 8 van het PvA.

Om diverse redenen zullen enkele organisatieonderdelen in zijn geheel bij één van de gemeenten worden geplaatst. We denken daarbij aan Informatievoorziening&Automatisering en Maatschappelijke Ondersteuning (zie ook hoofdstuk 4 en 5 PvA). Dat wordt gastheerschap genoemd. Daarmee komen de werknemers in dienst bij de gemeente die gastheer is. De aansturing ligt bij de gastheergemeente. Met de andere gemeente wordt een regeling of overeenkomst aangegaan voor het afnemen van deze diensten. Op de continuïteit van de dienstverlening heeft dit voor geen van beide effect. Qua uitvoering van werkzaamheden zullen in de regeling of overeenkomst duidelijke afspraken worden gemaakt over verantwoording en sturing, taken en bevoegdheden en financiën. Dit is vergelijkbaar met de huidige GR, maar dan in een andere juridische vorm. Voordat de juridische constructie definitief wordt, zal dit met u besproken worden.

Kanttekeningen

1. De snelheid van het traject kent afhankelijkheden

De snelheid van het proces is afhankelijk van een aantal factoren. Om daadwerkelijk tot ontvlechting en overdracht van taken over te gaan, moeten Voorschoten en Wassenaar helder hebben hoe hun nieuwe organisaties eruit gaan zien. Zolang er geen duidelijke inrichtingsplannen bekend zijn, heeft dit consequenties voor de planning van het proces van ontvlechting. Ook de snelheid waarin het traject van de medezeggenschap met de Ondernemingsraad en het Lokaal Overleg (de vakbonden) verloopt, is van invloed op de doorlooptijd van het proces.

2. Rekening houdend met de omstandigheden gaat de dienstverlening door.

De ambtelijke capaciteit die nodig is voor dit proces leidt tot druk op nieuwe opgaven. Uiteraard blijft de winkel open en doordraaien, maar het is ingewikkeld om nieuwe trajecten op te starten in deze periode. Er wordt daarom een slag om de arm gehouden wat betreft de realiseerbaarheid van nieuwe trajecten/producten/diensten. Ook dient opgemerkt te worden dat het proces veel vraagt van medewerkers, zeker in een tijd waarin het coronavirus rondwaart. De werkdruk ligt daardoor hoog, waardoor de kwaliteit en tijdigheid van het reguliere werk onder druk kan komen te staan.

3. De Wodv blijft in bedrijf tot 31-12-2022.

De uittreding per 31-12-2022 leidt tot de opheffing. De opheffing is per die datum een feit, waarbij (vrijwel) alle activa/passiva uit de Wodv gehaald zijn. Tot die tijd bestaat de Wodv nog. Dat betekent dat er ook nog een AB en DB is en dat er nog de P&C-producten (begroting, jaarrekening, kaderbrief) gemaakt moeten worden. Uiteraard zal het aantal werkzaamheden en de inhoud van de P&C-producten navenant afnemen naarmate de liquidatie van de WODV meer en meer een feit is en opbouw in de gemeentelijke organisaties vordert. In de uitwerking van het Plan van aanpak en nadere besluitvorming door ons en het college van Voorschoten zal aan de orde komen wie deze werkzaamheden voor zijn rekening neemt en hoe de kosten verdeeld worden.

Communicatie

In dit proces hebben we met veel spelers te maken: de gemeenteraden en colleges van Wassenaar en Voorschoten, het bestuur van de Wodv. Het vlot en naar ieders tevredenheid laten verlopen van het bestuurlijk besluitvormingsproces hangt samen met frequente en laagdrempelige informatievoorziening. Zo komen de twee colleges als stuurgroep iedere twee weken bij elkaar. Dit is een informele vergadering waar gezamenlijke uitgangspunten worden geformuleerd. Deze worden vervolgens door de projectgroep uitgewerkt en voorbereidt ter besluitvorming. Heldere communicatie bevordert dit proces.

U zult in de ontwikkelingen voortdurend worden meegenomen. Eerder hebben wij u op de hoogte gesteld via informatiebrieven en bijeenkomsten. Daar gaan wij mee door. Er is een goede samenwerking tussen college, burgemeester en presidium om dit soepel te laten verlopen. Ook hier is het proces gebaad bij duidelijke communicatie.

In het ontvlechttingsplan van de WODV en in het organisatieplan van de gemeenten zal verder invulling worden gegeven aan de communicatie zowel op strategisch als op uitvoerend niveau.

Financiën

In het Plan van aanpak op hoofdlijnen is een inschatting gemaakt van de kosten van de ontvlechting, transitie en opbouw van de nieuwe organisatie. Deze kosten zullen nader worden uitgewerkt voor wat betreft de ontvlechting in het liquidatieplan dat door het Algemeen bestuur van de Werkorganisatie Duivenvoorde wordt vastgesteld. Daarnaast wordt in het gedetailleerde Plan van aanpak de kosten van opbouw in de gemeentelijke organisatie verder gesplitst.

Om grip te houden op de kosten, is het DB van de WODV verzocht om het college maandelijks te informeren over de financiële aangelegenheden in het proces van ontvlechting en transitie. Hieraan gerelateerd zijn er ook afspraken gemaakt tussen het DB van de WODV en het college over de inhuur. Het DB van de WODV zoekt afstemming met het college over nieuwe inhuur van het personeel vanaf 1/1/2021 en besluit daarover in hun vergaderingen. Zo wordt geborgd dat het college maximale grip houdt op de inhuur.

Voor een goed begrip van de financiële gevolgen van in het OTO-proces is het goed om eerst de taken van de WODV en die van de nieuwe organisatie te schetsen. Hoofdstuk 4 van het Plan van Aanpak geeft daar inzicht in. Samengevat:

- Het overzicht met daarin de impact van de splitsing is gebaseerd op de huidige structuur van de WODV en houdt geen rekening met mogelijk slimmer organiseren in de nieuwe organisaties.
- Op basis van dit model wordt ingeschat dat na de splitsing 53 FTE extra nodig is om de dienstverlening de komende tijd op peil te houden.
- De meerkosten kunnen worden beperkt door de gezamenlijke ICT-dienstverlening en onderdelen van MO de komende jaren nog in stand te houden. Er is dan nog steeds minstens 25 FTE extra nodig.
- De risico's van het op korte termijn splitsen van I&A en MO worden ondervangen met het gastheerschap en wederzijdse dienstverlening. Wanneer op een later moment alsnog tot ontvlechting wordt overgegaan, kan dat tot substantiële desintegratiekosten leiden. Hoe hoog die kosten zullen zijn is op dit moment niet te berekenen. Dit wordt meegenomen in het liquidatieplan.
- Voor de overdracht van medewerkers en taken naar de gemeenten zijn uitgewerkte organisatieplannen nodig. In dit hoofdstuk zijn de hoofdlijnen opgenomen.

Vervolgens zijn met de informatie en inzichten aannames gedaan, die de financiële situatie van het OTO-proces aangeven. Dit is uitgebreid verwoord in hoofdstuk van het Plan van Aanpak op hoofdlijnen. Overzichtelijk en samengevat:

De totale ingeschatte financiële gevolgen staan in onderstaande tabel. Zoals hiervoor al is toegelicht, zijn de transitiekosten opgenomen onder de Ontvlechting. Dit is omdat de transitiekosten gemaakt worden ter voorbereiding op de daadwerkelijke transitie. Deze kosten vallen dus in de fase van de Ontvlechting.

Incidentele kosten	Ontvlechting	Opbouw	Totaal
Frictiekosten			
-vacatures (25 vacatures, invulling met tijdelijke inhuur: ontvlechting 1/1/2021 t/m 31/3/2021, opbouw 1/4/2021 tm 31/12/2021)	250.000	750.000	1.000.000
-continuering dienstverlening (vanaf 1/4/2021 extra 24,5 fte met grotendeels tijdelijke inhuur 2021: 70%, 2022: 30%, 2023: 10%)		3.000.000	3.000.000
-inpassing in schalen en formatie (bij overgang functie bezetten die lager is ingeschaald of waarvoor minder formatie beschikbaar is: vooralsnog opgenomen onder ontvlechting/ gezamenlijke kosten)	500.000		500.000
Transitiekosten (eenmalige kosten om over te gaan/te komen tot de daadwerkelijke transitie. Bijv. projectteam ontvlechting; kosten plaatsingsproces; wijzigingen WODV waaronder het splitsen van (beperkt aantal) databestanden; het wijzigen van regelingen; het voorbereiden van gastheerschap; beheer/liquidatie kosten WODV)	300.000		300.000
Inrichtingskosten (eenmalige kosten die de ontvangende gemeenten maken om de taakoverdracht te kunnen realiseren; o.a. kosten voor projectteam transitie en opbouw, het inrichten van processen en systemen inrichten, het aanstellen van kwartiermakers en de meerkosten van opleidingen)		200.000	200.000
	1.050.000	3.950.000	5.000.000

De incidentele lasten betreffen zowel de frictiekosten vanwege vacatures, voor de continuering van de dienstverlening en de inpassing in schalen en formatie (zie onderdeel 6.2), als de ingeschatte transitiekosten en inrichtingskosten.

De kosten opgenomen onder Ontvlechting zijn de ingeschatte kosten tot het moment van opheffing van de WODV. Deze kosten worden gedragen door beide gemeenten naar rato van het aantal begrote fte's formatie per 1/1/2021. In de berekeningen is uitgegaan van een transitie en start opbouw van de nieuwe organisaties per 31/3/2021.

De kosten in de fase Ontvlechting worden gezamenlijk gedragen, de kosten onder de fase Opbouw door de individuele gemeente. Beide zijn een inschatting. De verdeling van de ingeschatte kosten is als volgt.

Verdeling gezamenlijk/ individueel	Gezamenlijk	Individueel	Totaal
Incidentele kosten	1.050.000	3.950.000	5.000.000
Verdeling			
Voorschoten	498.000	1.874.000	2.372.000
Wassenaar	552.000	2.076.000	2.628.000

Financiën samengevat

Ingeschat wordt dat bij een transitie er vanwege vacatures € 1 miljoen frictiekosten komen, de dienstverlening vanwege door te voeren aanpassingen in de organisatie er afbouwend 24,5 FTE en totaal € 3,0 miljoen nodig is voor de continuering voor de dienstverlening en er € 0,5 miljoen frictiekosten zijn vanwege inschaling en beschikbare formatie. Totaal € 4,5 miljoen voor Wassenaar en Voorschoten samen. Hierbij wordt MO en I&A door een van de gemeenten voorlopig gehost: kosten van de splitsing zijn hierbij niet meegenomen.

De structurele materiele lasten nemen per gemeente naar verwachting per saldo niet toe.

De ingeschatte incidentele lasten zijn € 0,3 mln. voor transitiekosten en € 0,2 mln voor inrichtingskosten. Door uitstel van de opdeling van MO en I&A kunnen de eenmalige kosten en eventuele structurele kosten van automatisering later genomen worden en mogelijk alternatieve oplossingen worden gevonden.

Uitgegaan is dat de I&A en de daarbij behorende systemen bij elkaar blijven. Nader beoordeeld moet worden welke systemen vanwege overdracht naar Voorschoten en Wassenaar gescheiden moeten worden. Dit en de hiermee gemoeide transitiekosten worden uitgewerkt in het gedetailleerde plan van aanpak.

Om te komen tot structureel kostenneutraal ontvlechten en invlechten moet er sprake zijn van verbeteringen als gevolg van de nieuwe organisatie-inrichting en werkwijze ter compensatie van het wegvallen van schaalvoordelen.

Risico's

- *Eén van de gemeente loopt vooruit op de ander.*
Voor het O&I-proces is het belangrijk dat het tempo van bestuurlijke besluitvorming gelijk oploopt. Het O&I-proces kan niet voortgaan in slechts één van beide gemeenten.
- *De beide gemeenten communiceren zelfstandig naar buiten, zonder overleg.*
Het is van belang dat communicatie-uitingen gecoördineerd worden en vooraf worden afgestemd. Het is de intentie om het OTO-proces in goede harmonie tussen Voorschoten en Wassenaar te laten verlopen.
- *Er blijkt meer werk verricht te moeten worden, dan bij aanvang bekend is.*
Het dient goed inzichtelijk te zijn in hoeverre er sprake is van "achterstallig werk" bij de WODV. Hierover moeten afspraken worden gemaakt: wordt het aangepakt gedurende het OTO-proces en levert het zo extra werkdruk op, of nemen de gemeenten het werk over bij de inpassing? In de gedetailleerde uitwerking van het PvA wordt deze vraag geadresseerd. In dit gedetailleerde uitwerkingsplan worden in ieder geval opgenomen: de organisatieplannen en organisatiestructuren van beide gemeenten; de formatieplannen; de functieboeken; de huisvestingsplannen; het gedetailleerde financiële overzicht van incidentele en structurele kosten. De streefdatum voor het gedetailleerde uitwerkingsplan staat gepland voor januari 2021, maar is afhankelijk van de snelheid van gezamenlijke besluitvorming en afstemming met de OR en in het Lokaal Overleg.
- *Er bestaat een hoge tijdsdruk voor het proces van OTO. Hierdoor is het niet altijd mogelijk om alle consequenties van een splitsing van taken en medewerkers en de overdracht naar twee gemeenten te overzien.*
Een oplossing hiervoor is om bepaalde taken naar één gemeente over te dragen. Het nadeel hiervan is dat dit resulteert in een langere periode van onzekerheid van medewerkers over hun toekomstige definitieve werkplek.
- *De constructie van het gastheerschap moet nog nader worden uitgewerkt.*
Hier kunnen financiële consequenties aan verbonden zijn, maar die zijn nog niet bekend. Uiteraard wordt geprobeerd om eventuele kosten zo veel mogelijk te beperken.

Met vriendelijke groet,
het college van burgemeester en wethouders,

drs. H.I.P. Oppatja,
gemeentesecretaris

drs. L.A. de Lange,
burgemeester

De burgemeester,

drs. L.A. de Lange