



Zaaknummer Z/20/044852  
Documentnummer: 242427  
Datum: 26 april 2021  
Onderwerp: Stand van zaken Opbouw Voorschotense organisatie  
Bijlage(n):

Geachte raad,

Met deze brief willen we u informeren over de stand van zaken van de opbouw van de Voorschotense organisatie. Er is inmiddels veel gebeurd, graag nemen wij u mee in deze ontwikkelingen.

### **Wat vooraf ging**

De WODV wordt opgeheven, waardoor taken, middelen en medewerkers worden overgedragen aan de twee gemeenten Voorschoten en Wassenaar. In juridische termen is er bij de opsplitsing van de WODV sprake van een 'overgang van onderneming'. De medewerkers volgen dan zagezegd hun werk, met behoud van hun arbeidsvoorwaarden.

Inmiddels ligt er een organisatieplan voor Voorschoten, waarin de organisatievisie is uitgewerkt en ligt er een implementatieopgeagenda. Aan de ene kant werken we aan het verwezenlijken van onze opgaven uit het coalitieakkoord, daarvoor is flexibiliteit vereist en dit doen we veelal met onze inwoners, bedrijven en instellingen. Daarnaast hebben we wettelijke taken die we op een meer gestandaardiseerde wijze aan kunnen pakken. Uitgangspunt zijn onze 3 kernwaarden: Vakkundig, Betrouwbaar en In Eenvoud.

### **Constructief overleg met OR**

Op 5 maart is na constructief overleg met de Ondernemingsraad (OR) de adviesaanvraag voor de ontvlechting van de WODV, de transitie van de medewerkers en de inrichting en opbouw van de nieuwe organisaties aangeboden aan de OR. De adviesaanvraag is op intranet gepubliceerd, inclusief aanvullende documenten zoals een concept-Was/Wordt lijst (over wat functies waren en worden in de nieuwe organisatie) en het concept-Sociaal Plan. De achterbanraadpleging ten behoeve van de adviesaanvraag is verlengd tot 23 april. In overleg met het Lokaal Overleg (LO) en de OR is besloten om het onderwerp 'Werkdruk' eerst meer aandacht te geven. Het gaat hier om het onderwerp 'Werkdruk', in relatie tot het welzijn van alle medewerkers. De centrale vraag is: Wat gaan we doen om grip te krijgen op de huidige werkdruk en ervoor te zorgen dat de

deze niet verder stijgt? Het is belangrijk dat medewerkers zich veilig voelen om werkdruk aan te kaarten en erop mogen vertrouwen dat er daadwerkelijk iets mee wordt gedaan. Voor de korte termijn worden al concrete acties genomen. Voor de lange termijn willen we samen met de medewerkers kijken hoe we werkdruk structureel kunnen aanpakken.

De ondernemingsraad wil graag op 18 mei advies uitbrengen. Voor die tijd zijn nog medewerkersbijeenkomsten waar zij zich kunnen uiten over de organisatieplannen van beide gemeenten.

### **22 april concept Onderhandelaarsakkoord**

De laatste weken hebben er gesprekken plaatsgevonden met het Lokaal/Technisch Overleg (overleg tussen werkgever en vakbonden). Er is op 16 april met het Lokaal Overleg gesproken om de puntjes op de i te zetten in het sociaal plan. Ook is er gesproken over de profielen van het management van de organisatie aangezien deze wijzigen door manier van werken en organiseren.

Op 22 april is er samen met de bonden een concept onderhandelaarsakkoord bereikt o.a. waar het gaat over de "matching" van medewerkers. Dit heeft veel inzet gevergd van het Lokaal – en Technisch Overleg. Tot uiterlijk 10 mei kan er door vakbondsleden worden gestemd over het definitieve onderhandelingsakkoord.

### **Belangstellingsregistratie**

Medewerkers kunnen hun voorkeur aangeven voor één van de gemeenten. Tussen 22 april en 6 mei zullen met de medewerkers (in elk geval de medewerkers die een unieke functie hebben in de werkorganisatie) gesprekken plaatsvinden in voorbereiding op de belangstellingsregistratie. Op 12 mei zal de belangstellingsregistratie voor de functies officieel worden geopend. We proberen daar waar mogelijk samen met de medewerkers tot een goede match te komen.

### **Unieke functies**

In sommige gevallen gaat een functie niet volledig over naar één gemeente. Denk hierbij aan de unieke functies die over twee gemeentes verdeeld moeten worden. Om tot een volledige functiepakket te komen worden er dan combinaties gemaakt. De komende weken vinden er ook gesprekken plaats tussen de gemeentesecretarissen en het huidige management. Daarnaast voert het huidige management gesprekken met de medewerkers in de organisatie die een unieke functie bekleden. Dit omdat in het kader van recht van overgang van onderneming de functie naar rato van de verdeling tussen Voorschoten en Wassenaar (52%-48%) gesplitst wordt. Gesproken wordt of de mogelijke combinaties die bedacht zijn aansluiten op de wensen, taken etc. en ruimte te bieden om vragen te stellen. We streven ernaar dat *alle* medewerkers

vóór 8 juli weten waar ze terecht komen. Er is geen sprake van boventalligheid en in het Sociaal Plan is uitgewerkt dat er voor iedereen een plek is in de nieuwe organisatie.

Om zorgvuldigheid te betrachten in dit plaatsingsproces zal een toetsingscommissie tussen 9 juni en 30 juli bekijken of de werkgever samen met de medewerkers tot een goede uitkomst is gekomen en daarbij de stappen in het sociaal plan gevolgd zijn. Na plaatsing zullen we zo snel mogelijk starten met een arbeidsmarktoffensief om, zoals we in ons organisatieplan al hebben aangegeven, minder inhuur en meer vaste medewerkers een plek te bieden. We streven daarnaast naar dat ons personeelsbestand een afspiegeling is van de Voorschotense samenleving.

### **Geen begroting WODV**

Met de Provincie is afgestemd dat er geen begroting 2022 voor de WODV komt. Dit omdat de gelden hiervan binnenkort naar de twee separate gemeenten zullen vloeien. Alle verplichtingen/nagekomen zaken vanuit de WODV zullen of door Wassenaar overgenomen worden (als uitvoerder van afwikkeling WODV en ook als gastheer I&A/P&A waar veel contracten spelen) en/of direct worden afgerekend met de gemeenten Wassenaar en Voorschoten, volgens de daarvoor geldende liquidatieregels.

### **Budget**

In 2021 hebben we een budget voor ontvlechting van € 1.438.000.

Voor 2020/2021 is er een bedrag van ongeveer € 150.000 aan kosten gemaakt.

Dit betreft allemaal kosten gerelateerd aan advieskosten van de Bedrijfsvoerders. Dit zullen we in de najaarsnota meer specificeren.

Voor 2021 bestaan de verwachte en gerealiseerde lasten die uit het OTO (Ontvlechting-Transitie-Opbouw) budget worden voldaan uit:

1. het inwinnen van extern advies (juridische en financiële expertise voor het opstellen dienstverleningsovereenkomsten gastheerschap, organisatieadvies)
2. vervanging van medewerkers die zijn vrijgesteld van reguliere taken in verband met de ontvlechting en de inzet van OR-leden. Eigen medewerkers inventariseren op dit moment alle mandaten, contracten, accounts, systemen en werkvoorraden zodat deze tijdig gesplitst en opnieuw belegd kunnen worden. Dit proces loopt op schema en zal in juni zijn afgerond.
3. de voorbereiding van werkzaamheden voor het plaatsingsproces van medewerkers (extra capaciteit voor team P&O). Met de circa 100 medewerkers, waarvan de huidige functie niet één-op-één volledig terugkomt in Wassenaar of Voorschoten, zullen binnen het plaatsingsproces gesprekken worden gevoerd. Na deze gesprekken worden zij in het

gelegenheid gesteld om hun belangstelling kenbaar te maken. Een onafhankelijke toetsingscommissie brengt advies uit aan de gemeentesecretarissen die de betreffende medewerkers vervolgens een aanbod doen. Werkgever en vakbonden achten het realistisch dat dit traject voor de zomervakantie kan zijn afgerond.

4. De inrichting en start van een organisatiebreed traject waarin de met elkaar eenduidige afspraken maken over het werken in de nieuwe ambtelijke organisatie (Opdrachtgeverschap/opdrachtnemerschap, werkdrukbeheersing, taken bevoegdheden en verantwoording).
5. de voorbereiding van de onboarding: beschrijving procedures en werkprocessen, arbeidsmarktcommunicatie, inwerk- en opleidingsprogramma.

### **Basis op orde, Kwaliteit en Huisvesting**

Een solide basis vinden we belangrijk om een goede start te kunnen maken met de nieuwe organisatie. Dat betekent dat de gemeentelijke organisatie Voorschoten duidelijke procedures moet hebben voor alle werkzaamheden met daaraan gekoppeld concrete kwaliteitsstandaarden. Daarom wordt er gewerkt aan een zgn. kwaliteitshandvest. Bij een goede basis hoort een goede (inspirerende) werkplek/huisvesting. Er is een enquête uitgezet onder de medewerkers om te onderzoeken aan wat voor soort plekken er behoefte is en hoe medewerkers aankijken tegen thuiswerken nu en in de toekomst in relatie tot corona.

### **Welcome on board**

De mensen maken de Voorschotense organisatie, daarom zijn we zuinig op onze mensen en zorgen we voor een goed "onboarding-programma" waarin we onze medewerkers welkom heten in onze nieuwe organisatie. Hier wordt aan gewerkt o.a. door middel van een app genaamd Appical waardoor de medewerkers goed kunnen landen in de nieuwe organisatie. Dit in combinatie met fysieke activiteiten die wij willen organiseren als corona dat toelaat. Ook het bestuur zal hierin een rol krijgen, we vinden het belangrijk dat de samenwerking tussen ambtenaren, college en raad goed is. We zijn daar nu al mee gestart. Zo is het idee dat raadsleden en medewerkers en inwoners elkaar ook meer gaan ontmoeten in de toekomst en medewerkers een gezicht krijgen. We willen meer opgavegericht werken "van buiten naar binnen" en de inwoners nog meer dan dat we al doen betrekken bij onze opgaven en ambities. We doen het tenslotte voor de inwoners. Misschien heeft u dit al gemerkt in overleggen, zoals bijvoorbeeld in het kader van Grip op Samenwerking waarbij de koppeling tussen wethouder, raadslid en ambtenaar wordt gemaakt.

Met vriendelijke groet,

A. R. de Graaf,  
gemeentesecretaris

Ch.B. Aptroot,  
burgemeester

Deze brief is digitaal vastgesteld. Hierdoor staat er geen fysieke handtekening in de brief.