

Gemeente Wassenaar – Uittreding uit de gemeenschappelijke regeling Werkorganisatie Duivenvoorde

Het college van Wassenaar en de burgemeester van Wassenaar,

Overwegende,

- dat zij deelnemers zijn in de op 1 januari 2013 opgerichte gemeenschappelijke regeling Werkorganisatie Duivenvoorde;
- dat het wenselijk is de gemeentespecifieke opgaven centraal te stellen en meer opgavengericht te werk te gaan om de ambities van Wassenaar te kunnen verwezenlijken;

gelet op het besluit van de raad van 15 december 2020, waarbij toestemming is verleend voor het uittreden;

gelet op de artikelen 1 en 9 van de Wet gemeenschappelijke regelingen en artikel 41 van de Gemeenschappelijke Regeling Werkorganisatie Duivenvoorde;

besluiten:

1. Uit te treden uit de gemeenschappelijke regeling Werkorganisatie Duivenvoorde op 31 december 2022, waarbij de uitgangspunten in paragraaf 2.2 van het als bijlage bij dit besluit bijgevoegde Plan van Aanpak leidend zijn en worden vastgesteld;
2. Het Algemeen Bestuur van de Werkorganisatie Duivenvoorde dit besluit mede te delen.

Wassenaar, 16 december 2020

het college van burgemeester en wethouders

*drs. H.I.P. Opatja,
gemeentesecretaris*

*drs. L.A. de Lange,
burgemeester*

*de burgemeester,
drs. L.A. de Lange*

Paragraaf 2.2. Plan van Aanpak

2.2 Uitgangspunten

2.2.1 Algemeen

Overkoepelend voor het gehele OTO-proces is een aantal algemene uitgangspunten afgesproken.

Deze zijn als volgt:

- Gedurende het gehele OTO-proces blijft de dienstverlening aan de gemeenten op peil: “de winkel blijft open en doordraaien”;
- Het doel van de reorganisatie is om te komen tot een verdere verbetering van de kwaliteit en de realisatie van de eigen opgaven. Het doel is niet om te bezuinigen;
- Het gehele proces van OTO verloopt zorgvuldig en transparant;
- Het proces van OTO duurt zo kort mogelijk, met inachtneming van de hier genoemde uitgangspunten. Zo verblijven medewerkers zo kort mogelijk in onzekerheid. Het uitgangspunt is om de overdracht van taken en het overgaan van medewerkers in het voorjaar van 2021 plaats te laten vinden;
- De beide gemeenten houden een gelijk tempo aan voor de inrichting van hun organisaties.

2.2.2 Personeel en organisatie

Voor het werk dat direct verband houdt met Personeel en Organisatie (P&O) zijn de volgende uitgangspunten opgesteld:

- De werkdruk binnen de WODV wordt beheersbaar gehouden. Ten behoeve van het OTOproces wordt waar nodig extra inzet geleverd door middel van inhuur. De volgende prioritering is afgesproken voor de komende OTO-periode:
 - Werkzaamheden die voortvloeien uit de Corona-pandemie
 - Going concern publieksgerichte en wettelijke taken
 - LTA
 - OTO
 - Going concern overig
- Er wordt gestreefd naar snelle duidelijkheid voor de medewerkers; we willen medewerkers zo kort mogelijk in onzekerheid laten;
- De medewerkers volgen hun taken, die worden overgebracht naar Voorschoten en Wassenaar, met behoud van hun arbeidsovereenkomst. Er vindt dus geen gedwongen ontslag plaats als gevolg van de overdracht van taken. De nadere uitwerking hiervan –inclusief de werkwijze voor situaties waarbij deze één-op-één relatie niet gelegd kan worden – komt terug in een sociaal plan;
- De verdeling is op basis van de afgesproken verdeling van 52% en 48%, respectievelijk voor Wassenaar en Voorschoten. Hierbij dient opgemerkt te worden dat voor sommige taken een andere verdeling geldt;
- Beide gemeenten zijn verantwoordelijk voor inpassing van de medewerkers in hun nieuwe organisatie. Via werkgroepen worden medewerkers betrokken bij de inrichting van de nieuwe organisaties;
- Na de overdracht van taken en medewerkers kunnen de gemeenten nader verkennen of taken elders worden belegd. Zo ja, dan wordt ook verkend of en hoe medewerkers die taken volgen;
- Organisatorische eenheden die nog niet gesplitst kunnen worden, worden bij één gemeente geplaatst en blijven de taken uitvoeren voor beide gemeenten;
- Vacatures die tijdens de OTO-fase ontstaan, worden in beginsel niet structureel ingevuld. Beoordeling vindt plaats in afstemming tussen de directeur van de WODV en de beide gemeentesecretarissen.

2.2.3 Communicatie

Voor de communicatie over het OTO-proces zijn de volgende uitgangspunten opgesteld:

- De communicatie is betrouwbaar, zorgvuldig, tijdig en eenduidig. Dit geldt voor zowel de vorm, de inhoud en tijdstip. Spoedige duidelijkheid voor medewerkers is belangrijk om hen aangehaakt en betrokken te houden;
- Over de communicatie (zowel intern als extern) vindt vooraf afstemming plaats binnen de projectgroep OTO. Het wordt gecoördineerd door de communicatieadviseur. Dit geldt ook voor de communicatie van bestuurders over het ontvlechten van de WODV. Op die manier overvallen we elkaar niet met communicatie of het spreken via de pers, medewerkersbijeenkomsten, etc.;

- Het is van belang om draagvlak te creëren voor keuzes en oplossingen voor vraagstukken. Daar is transparantie voor nodig inzake het proces, motivatie voor keuzes en opties voor oplossingen. Medewerkers worden gevraagd om mee te denken over de uitdagingen en vraagstukken waar we voor staan.

2.2.4 Financiën

Met betrekking tot de financiën zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- De transformatie en de inrichting van de nieuwe organisaties mogen niet leiden tot structurele meerkosten ten opzichte van de huidige afdracht van Voorschoten en Wassenaar aan de WODV;
- Het huidige formatiebudget is het uitgangspunt voor de inrichting van de organisaties. Wel worden extra incidentele bijdragen geleverd om de dienstverlening op peil te houden. Dit geldt voor de komende drie jaar;
- Als blijkt dat ook na drie jaar de dienstverlening niet zonder meerkosten op een gelijk niveau kan blijven, dan worden alternatieve scenario's voorgelegd door de gemeentesecretarissen;
- Beide colleges hebben budget ter beschikking gesteld voor professionele ondersteuning en advies ten tijde van het OTO-proces.

2.2.5 Medezeggenschap

Met betrekking tot de medezeggenschap zijn de volgende uitgangspunten opgesteld:

- Gedurende het gehele traject van OTO is er intensief contact op het gebied van medezeggenschap met de Ondernemingsraad (OR), ook naast de formele momenten organiseren we veel informele besprek en informatie-uitwisselingsmomenten;
- De OR adviseert – naast het uitoefenen van de wettelijk toebedeelde bevoegdheden in het ontvlechtsproces van de WODV – ook over het invlechten in de beide gemeentelijke organisaties. De OR wordt gevraagd om advies uit te brengen op de inrichtingsplannen van de beide gemeenten zoals die aan de beide gemeenteraden worden gezonden;
- In het Lokaal Overleg (LO) vindt overleg en onderhandeling plaats over het sociaal plan. In het sociaal plan worden vooral de procedurele afspraken vastgelegd die gaan over de wijze waarop bepaald wordt welke medewerkers naar welke gemeente overgaan. De directeur WODV voert de onderhandeling namens het dagelijks bestuur van de werkorganisatie.