

Projectplan Ontvlechting

WzNB MOOI BRABANT

opgesteld door drs. Patrick Hüngens bureau MEDE

vastgesteld door het Dagelijks Bestuur van WzNB Mooi Brabant in vergadering bijeen op 20 april 2009 te Hilvarenbeek

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Opzet projectplan	4
3. Ontvlechting organisatie	5
3.1 Doelstelling	5
3.2 Aanpak.....	5
3.3 Tijdpad	7
4. Financiële ontvlechting	8
4.1 Doelstelling	8
4.2 Aanpak.....	8
4.3 Tijdpad	8
5. Bestuurlijke ontvlechting	9
5.1 Doelstelling	9
5.2 Aanpak.....	9
5.3 Tijdpad	10
6. Verkoop pand	11
6.1 Doelstelling	11
6.2 Aanpak.....	12
6.3 Tijdpad	12
7. Dienstverlening tot 1 januari 2012	13
7.1 Doelstelling	13
7.2 Aanpak.....	13
7.3 Tijdpad	14
8. Kosten ontvlechting	15
9. Beslispunten	16
Bijlage: tijdschema	17

1. Inleiding

Op 13 maart 2009 heeft het Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling WzNB Mooi Brabant besloten om te komen tot besluitvorming inzake de liquidatie van de gemeenschappelijke regeling per 1 januari 2012, ex artikel 40 van de Gemeenschappelijke Regeling Welstandszorg Noord Brabant. De aanleiding voor het nemen van dit besluit was meervoudig. Zo heeft het verlies dat de organisatie over het boekjaar 2008 heeft geleden aanleiding gegeven voor het starten van een brede discussie over de toekomst van de welstandszorg in Noord Brabant en de positie van WzNB Mooi Brabant in dat kader. Resultaat van deze discussie was een opdracht aan de directeur van WzNB Mooi Brabant tot het uitwerken van een drietal scenario's. Doel van deze scenario's was het kanaliseren van de discussie over de toekomst van de gemeenschappelijke regeling. Tijdens een viertal regionale bijeenkomsten zijn deze drie scenario's gepresenteerd en heeft een discussie plaatsgevonden over mogelijke niveaus van toekomstige dienstverlening door WzNB. In algemene zin mag de conclusie getrokken worden dat er geen sprake is van ontevredenheid onder de deelnemers aan de gemeenschappelijke regeling over de dienstverlening tot op heden. Tegelijkertijd stelde men vast dat, mede onder invloed van veranderende wet- en regelgeving op het gebied van welstandszorg, deze dienstverlening in 2012 van een geheel andere orde en inhoud zal moeten zijn. Hieraan gekoppeld werd de vraag of daartoe het in stand houden van een gemeenschappelijke regeling noodzakelijk geacht moest worden. Uiteindelijk werd bepaald dat dit laatste niet (meer) het geval is. Door het Dagelijks Bestuur zal dan ook aan de gemeenteraden en colleges van burgemeester en wethouders van de deelnemende gemeenten worden gevraagd besluitvorming te laten plaatsvinden omtrent de liquidatie van de gemeenschappelijke regeling per 1 januari 2012.

Vooruitlopend hierop en om de overgang zorgvuldig te laten verlopen, zowel in het belang van de deelnemers aan de gemeenschappelijke regeling als in het belang van de medewerkers van de werkorganisatie WzNB Mooi Brabant, heeft het Algemeen Bestuur op 13 maart jongstleden besloten om met het proces van ontbinding van de werkorganisatie van de gemeenschappelijke regeling niet te wachten tot de datum van 1 januari 2012 aanstaande is, maar reeds nu te starten met het organiseren van de noodzakelijke activiteiten.

Voor u ligt het projectplan dat beoogt inzicht te geven in de te nemen stappen tijdens het liquidatieproces dat op korte termijn zal starten. Het plan heeft niet de bedoeling om op voorhand alle te nemen stappen volledig uitgewerkt en dichtgetimmerd aan u te presenteren. De ervaring met soortgelijke processen leert dat er altijd onverwachte dingen (kunnen) gebeuren waardoor bijstelling noodzakelijk wordt. De inhoud is dan ook niet statisch, maar kan – indien daartoe aanleiding is – eenvoudig aangepast worden.

Het doel van deze aanpak is om de liquidatie zo soepel mogelijk te laten verlopen; zowel voor de deelnemers aan de gemeenschappelijke regeling met het oog op de continuïteit van de dienstverlening, als voor de medewerkers van WzNB Mooi Brabant met het oog op het zoeken en vinden van een andere passende werkring. Bestuur en directeur van WzNB Mooi Brabant hebben de bereidheid uitgesproken om tot het uiterste te gaan om deze doelstelling te realiseren.

2. Opzet projectplan

Het projectplan is zodanig opgezet dat de te onderscheiden deelprojecten eenvoudig te herkennen zijn. Ieder hoofdstuk is gewijd aan één van de deelstappen van het grotere geheel.

Verder is ieder hoofdstuk identiek opgebouwd. In de eerste paragraaf van ieder hoofdstuk wordt de doelstelling nader uitgewerkt en toegelicht. In de tweede paragraaf wordt de aanpak beschreven die moet leiden tot het realiseren van de geformuleerde doelstelling(en). En in de derde paragraaf wordt tot slot de tijdsplanning weergegeven. Dit laatste voor zover dat op dit moment mogelijk is. Daarbij dient overigens opgemerkt te worden dat de ervaring leert dat planningen vooraf zelden zo accuraat zijn dat deze niet meer bijgesteld hoeven te worden. Indien daartoe aanleiding bestaat, dan kunnen derhalve zowel de aanpak als de tijdsplanning van de diverse onderdelen van dit plan van aanpak bijgesteld en geactualiseerd worden. Zodoende blijft het plan van aanpak te allen tijde accuraat en actueel.

In het vervolg worden de volgende deelprojecten onderscheiden. Voor zover mogelijk op dit moment worden deze nader ingevuld en uitgewerkt:

- a. Ontvlechting organisatie (hoofdstuk 3);
- b. Financiële ontvlechting (hoofdstuk 4);
- c. Bestuurlijke ontvlechting (hoofdstuk 5);
- d. Verkoop pand (hoofdstuk 6);
- e. Dienstverlening tot 1 januari 2012 (hoofdstuk 7);

In hoofdstuk 8 volgt een korte toelichting op de wijze waarop de kosten en baten van dit project verantwoord zullen worden.

Tot slot worden in hoofdstuk 9 de beslispunten benoemd, waarover het Dagelijks Bestuur dan wel het Algemeen Bestuur een besluit dienen te nemen om dit plan te kunnen uitvoeren.

3. Ontvlechting organisatie

3.1 Doelstelling

Eén van de meest ingrijpende onderdelen van de liquidatie van de gemeenschappelijke regeling WzNB Mooi Brabant betreft de ontbinding van de organisatie. Voor de medewerkers van WzNB zal het werk ophouden te bestaan, in ieder geval in de bestaande organisatorische setting. De directeur van WzNB streeft er naar om de liquidatie van de organisatie met zo weinig mogelijk sociaal onwenselijke gevolgen te laten plaatsvinden. De periode tot 1 januari 2012 dient daartoe zo effectief mogelijk benut te worden. De consequentie hiervan is dat gedurende de periode waarin de werkzaamheden doorgang moeten vinden, inspanningen verricht zullen moeten worden om mensen herplaatst te krijgen in passende functies buiten de organisatie. Dit kan betekenen dat externe inhuur noodzakelijk zal blijken te zijn om daarmee de kansen van het zittende personeel op het vinden van een nieuwe, passende werkkring te vergroten c.q. te realiseren. Hieraan zullen in dat geval additionele kosten verbonden zijn. Tegelijkertijd is de directeur van mening dat deze consequentie geaccepteerd moet worden, enerzijds vanuit sociaal oogpunt en anderzijds tegen de achtergrond van de economische crisis waarin met name voor mensen met een bouwkundige achtergrond de kansen op de arbeidsmarkt voorlopig niet overdreven groot zijn. Eén en ander komt er op neer dat WzNB zal faciliteren, maar dat de medewerkers vooral zelf nadrukkelijk initiatief zullen moeten nemen.

De doelstelling komt er – kort gezegd – op neer dat beoogd wordt het vaste personeel van WzNB Mooi Brabant op zo kort mogelijke termijn te herplaatsen buiten de organisatie op passende functies en tegelijkertijd tot 1 januari 2012 de dienstverlening aan de deelnemende gemeenten in stand te houden op minimaal gelijkwaardig niveau. Afgeleide doelstelling in het kader van de personele problematiek is om de mogelijke wachtgeldverplichtingen (lees: verplichting tot betaling van de WW(-conforme uitkering) en boven- en nawettelijke werkloosheidsuitkeringen) tot een absoluut minimum (lees: nul) te beperken¹⁾. Om dit doel te bereiken zijn eenmalige kosten onvermijdelijk. In de begroting zijn deze voor de jaren 2009, 2010 en 2011 opgenomen als *'kosten in het kader van bevorderen mobiliteit/ontwikkeling/reïntegratie'*.

3.2 Aanpak

Inmiddels is een brief verzonden aan de vakorganisaties, waarin hun mededeling wordt gedaan van de aanstaande liquidatie van de gemeenschappelijke regeling en de daaruit voortvloeiende ontbinding van de organisatie van WzNB. Deze mededeling moet gezien worden in het licht van artikel 12:1:5 eerste lid CAR/UWO. Met de bonden zullen afspraken gemaakt worden over de wijze waarop omgegaan moet worden met de (sociale, arbeidsvoorwaardelijke en rechtspositionele) gevolgen van de liquidatie voor het zittende personeel. Deze afspraken zullen worden opgenomen in een sociaal plan. Door het Dagelijks Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling is inmiddels bepaald dat het overleg met de vakorganisaties gemandateerd zal worden aan de directeur. Voor wat betreft de inhoud van de te maken afspraken in het kader van een sociaal plan gaat de directeur er van uit dat daartoe in ieder geval zullen behoren:

- Maatregelen die medewerkers ondersteunen om vroegtijdig in actie te komen;
- Outplacementondersteuning;

¹⁾ De gemeentelijke overheid is nog steeds volledig eigen risicodragers voor de werkloosheidsuitkering van ontslagen ambtenaren. Dat betekent dat de gemeentelijke werkgever de kosten van zowel de WW, als van de boven- en nawettelijke uitkering zal moeten dragen. Deze constructie geldt eveneens voor verlengd lokaal bestuur c.q. de gemeenschappelijke regeling WzNB.

- Interne kandidatuur van WzNB-medewerkers bij vacatures in deelnemende gemeenten op zo kort mogelijke termijn (uiterlijk 1 juli 2009);
- Mobiliteitsbevorderende maatregelen t.b.v. het volgen van om-, her- en bijscholing, het starten van eigen onderneming, salarissuppletie bij acceptatie van lager betaald werk, et cetera.

De directeur streeft er naar om, met als basis het overeen te komen sociaal plan, met iedere medewerker te komen tot een maatwerkreïntegratieplan, waarin precies de instrumenten, termijnen en andere afspraken zijn vastgelegd die gelden voor elke individuele medewerker. Hiervoor zal door het (Dagelijks) Bestuur voldoende budget vrijgemaakt moeten worden. Onverlet de inhoud van de collectief geldende afspraken, nog overeen te komen in een sociaal plan, mag het maken van aanvullende en/of afwijkende afspraken met individuele medewerkers niet uitgesloten worden. In dat kader wordt, mede gelet op de omvang van de organisatie en de behoeften van individuele medewerkers, sterk gehecht aan het leveren van maatwerk.

Omdat niet op voorhand te voorspellen is hoe snel de afspraken met de vakorganisaties tot stand zullen komen en evenmin duidelijk is hoe snel de inspanningen om medewerkers herplaatst te krijgen tot resultaten zullen leiden, mag niet worden uitgesloten dat op enig moment in de (nabije) toekomst overgegaan zal moeten worden tot het tijdelijk inhuren van externe krachten. Dit om de continuïteit van de dienstverlening tot 1 januari 2012 te kunnen garanderen. Door het (Dagelijks) Bestuur zal hiertoe toestemming verleend dienen te worden. Daarnaast zal het Dagelijks Bestuur een toereikend budget beschikbaar moeten stellen om deze ambitie waar te maken.

Omdat de organisatorische setting binnen WzNB ook een andere wordt, zal er op korte termijn ook een aantal aanpassingen moeten plaatsvinden in de interne organisatie. Doel daarvan is om enerzijds het proces van ontbinding zo goed mogelijk te begeleiden en om anderzijds tegelijkertijd de ondersteuning van het primaire proces zo goed mogelijk te laten verlopen. Hiertoe zal een aantal interne, ondersteunende functies aangepast worden. De verwachting is dat deze gewijzigde ondersteunende functies niet ingevuld kunnen worden door huidige medewerkers. Er zal derhalve aanvullend budget nodig zijn om de gevraagde competenties extern in te huren.

Tot slot zal, zoals ook eerder reeds aangekondigd, de rol van de directeur tijdens het ontbindingsproces veranderen. De directeur zal voor 50% van de beschikbare tijd belast zijn met het opdrachtgeverschap in het kader van het liquidatieproces en voor de overige 50% activiteiten ontplooiën ten behoeve van de ondersteuning van de deelnemende gemeenten bij het opzetten en uitvoeren van het lokale welstandsbeleid. Dit laatste is uitdrukkelijk een taak van de directeur en dus niet van het personeel van WzNB.

Een deel van de in dit projectplan vermelde activiteiten zal bij voorkeur door externe (deel)projectleiders uitgevoerd moeten worden. Dit is met name het geval in situaties waarbij specifieke deskundigheid benodigd is of andere specialistische kwaliteiten en/of competenties vereist zijn. Gedacht moet hier onder meer worden aan het (adviseren bij het) voeren van de onderhandelingen met de vakorganisaties over het sociaal plan. Ook hiervoor zal door het Dagelijks Bestuur voldoende budget gereserveerd moeten worden.

3.3 Tijdpad

Zoals eerder aangegeven is inmiddels een brief verzonden aan de vakorganisaties waarin hen mededeling wordt gedaan van het gegeven dat WzNB Mooi Brabant per 1 januari 2012 ophoudt te bestaan. De directeur streeft er naar om op zeer korte termijn met de vakorganisaties te komen tot het maken van afspraken over een sociaal plan. Beoogd wordt om uiterlijk 1 juni 2009 overeenstemming met de vakorganisaties bereikt te hebben. Uitgaande van het bereiken van een onderhandelingsresultaat over een sociaal plan vóór 1 juni 2009, nader vast te stellen door het Algemeen Bestuur kort daarna, kan vanaf dat moment gestart worden met de herplaatsingsactiviteiten van de medewerkers van WzNB. Afhankelijk van de instrumenten die daarbij gebruikt zullen worden en de individuele en persoonlijke omstandigheden van de medewerkers zal dit traject tot uiterlijk 1 januari 2012 kunnen doorlopen. Dit betekent overigens niet per definitie dat iedereen 2,5 jaar de tijd krijgt om een andere werkring te vinden en gedurende deze periode op de loonlijst van WzNB te blijven staan zonder dat daar productiviteit tegenover staat. Hierover zullen in het individueel reïntegratieplan per medewerker nadere afspraken worden vastgelegd.

4. Financiële ontvlechting

4.1 Doelstelling

Ten aanzien van de financiële ontvlechting dient onderscheid gemaakt te worden tussen een aantal onderdelen. Dit vooral om de beelden en visie helder en scherp te houden.

Alles wat te maken heeft met het continueren van de dienstverlening aan de deelnemende gemeenten tot 1 januari 2012 heeft geen betrekking op de financiële ontvlechting. De activiteiten, kosten en baten die hieruit voortvloeien zijn vertaald in de lopende en toekomstige begrotingen en worden verantwoord in de respectievelijke jaarrekeningen over de komende jaren.

De activiteiten en kosten die te maken hebben met de reïntegratie van medewerkers, alsmede de baten van de verkoop van het kantoorpand hebben een eenmalig karakter. De kosten van mobiliteit, ontwikkeling en reïntegratie zijn als eenmalige kosten opgenomen in de begrotingen van 2009, 2010 en 2011, maar hebben pas een relatie met de financiële ontvlechting van de gemeenschappelijke regeling indien blijkt dat er op 1 januari 2012 een tekort of overschot resteert.

De financiële ontvlechting heeft derhalve betrekking op de afsluiting van de boeken per 1 januari 2012. Voorafgaand aan dat moment dient bepaald te worden hoe omgegaan dient te worden met overschotten en tekorten, maar bovenal ook met restproblematiek (bijvoorbeeld de verdeling van wachtgeldverplichtingen over de deelnemende gemeenten) Voor deze afwikkeling dient iemand/een organisatie verantwoordelijk te zijn. Bovendien dient deze persoon/organisatie voldoende doorzettingsmacht te hebben om |(binnen vooraf bepaalde kaders) besluiten te nemen.

4.2 Aanpak

Over deze aangelegenheden zal in het Algemeen Bestuur besluitvorming dienen plaats te vinden. Deze besluitvorming zal plaatsvinden op basis van een beslisdocument ter zake dat vooraf verhelderd en toegelicht dienen te worden. Hiertoe zal een concreet en uitgewerkt voorstel worden gepresenteerd op het moment dat meer duidelijkheid bestaat over aard en omvang van de problematiek waarover het gaat.

4.3 Tijdpad

De financiële ontvlechting wordt pas actueel in de loop van 2011. Begin 2011 zal daartoe een concreet plan uitgewerkt en gepresenteerd worden, waarin onder meer toegelicht zal worden hoe met overschotten of tekorten zal worden omgegaan en hoe restproblematiek waaraan kosten verbonden zijn afgehandeld zal worden. Bij de sluiting van de boeken per 31 december 2011 zal hierover duidelijkheid bestaan. Voor die tijd zullen de daartoe benodigde besluiten door het Algemeen Bestuur genomen moeten zijn.

5. Bestuurlijke ontvlechting

5.1 Doelstelling

Conform artikel 40 van de vigerende Gemeenschappelijke Regeling Welstandszorg Noord Brabant dienen de raden en colleges van B&W van de deelnemende gemeenten een besluit te nemen over de door het Algemeen Bestuur voorgestelde liquidatie van de gemeenschappelijke regeling. Indien minimaal driekwart van de deelnemende gemeenten instemmen met het voorstel tot liquidatie, kan deze laatste ook daadwerkelijk plaatsvinden. De primaire doelstelling, uitgaande van de koers zoals bepaald tijdens de vergadering van het Algemeen Bestuur op 13 maart 2009, om de gemeenschappelijke regeling per 1 januari 2012 te beëindigen, is dan ook de voorbereiding van de besluitvorming zoals die in de raden en colleges van de deelnemende gemeenten dient plaats te vinden.

In maart 2010 zullen gemeenteraadsverkiezingen plaatsvinden. De kans bestaat dan ook dat na deze datum een (al dan niet forse) wijziging zal plaatsvinden in de samenstelling van zowel het Algemeen als het Dagelijks Bestuur van de gemeenschappelijke regeling. In het belang van de werkorganisatie WzNB, maar ook in het kader van de voortgang en uitwerking van het liquidatieproces is het van groot belang dat de deelnemende gemeenten zorg dragen voor bestuurlijke continuïteit. Voorkomen dient te worden dat het belang van een goede en zorgvuldige afbouw van de activiteiten van WzNB onvoldoende onderkend zal worden. In de periode vanaf nu tot en met het moment waarop de nieuwe colleges van B&W gevormd zijn, zullen er dan ook inspanningen verricht moeten worden om de bedoelde belangen ook na de verkiezingen te waarborgen.

Hoewel de gemeenschappelijke regeling, uitgaande van besluitvorming in een voldoende grote meerderheid van de gemeenteraden in de lijn zoals door het Algemeen Bestuur voorgesteld, in staat van liquidatie verkeert, zal in 2010 het 75 jarig bestaan van de gemeenschappelijke regeling op gepaste wijze gevierd worden. De reden daarvan is vooral gelegen in het feit dat onbetwist wordt dat WzNB in de lange periode van zijn bestaan tot op de dag van vandaag uitstekend en naar volle tevredenheid van de deelnemende gemeenten gefunctioneerd heeft. Zo kort voor de liquidatie van de gemeenschappelijke regeling en de ontvlechting van de organisatie is het goed hierbij een laatste maal stil te staan.

5.2 Aanpak

Hoewel de formele politieke besluitvorming en de praktische uitwerking van het liquidatieproces niet exact parallel hoeven te lopen, kunnen er in strikt formeel juridische zin geen onomkeerbare besluiten worden genomen c.q. uitgewerkt, zolang nog geen driekwart van de deelnemende gemeenten het besluit heeft genomen om over te gaan tot liquidatie. Dit betekent dat zeer hoge prioriteit gegeven dient te worden aan stimuleren van de deelnemende colleges van B&W om op zo kort mogelijke termijn besluitvorming in de respectievelijke gemeenteraden te laten plaatsvinden. De directeur zal daarbij een faciliterende rol vervullen. Hij zal beschikbaar zijn voor toelichting op de achtergronden en beweegredenen voor de op 13 maart jongstleden ingezette koers van het Algemeen Bestuur en desgevraagd de besluitvorming in de respectievelijke gemeenteraden mee voorbereiden.

Gelijktijdig zal de directeur bij elk van de deelnemende gemeenten aandringen op het realiseren van bestuurlijke continuïteit van het Algemeen en Dagelijks Bestuur tot 1 januari 2012, de beoogde liquidatiedatum. Bestuurlijke continuïteit is in dat kader niet gelijk aan personele continuïteit. Van belang is derhalve dat het Algemeen en Dagelijks Bestuur volledig bezet blijven door gemotiveerde en gedreven bestuurders. Ook van het Dagelijks Bestuur zullen in dit kader de nodige inspanningen gevraagd worden.

5.3 Tijdpad

De besluitvorming in de colleges en raden van de deelnemende gemeenten heeft hoge prioriteit. Gestreefd wordt om de besluitvorming in elk van de gemeenten voor de zomer van 2010 afgerond te hebben. Concreet houdt dit in dat uiterlijk per 1 juli 2010 duidelijkheid moet bestaan over de vraag of minimaal driekwart van de deelnemende gemeenten het principebesluit van het Algemeen Bestuur om over te gaan tot liquidatie van de gemeenschappelijke regeling WzNB, onderschrijft.

De lobby inzake de bestuurlijke continuïteit zal het karakter van een continu proces hebben. De directeur en het Dagelijks Bestuur zullen op korte termijn afspraken maken over aard en taakverdeling van de activiteiten die in dit kader richting individuele gemeenten, raden en bestuurders ontplooid zullen worden. De einddatum van deze activiteiten zal liggen rond de zomer van 2010, het moment waarop in de meeste gemeenten de formatie van de nieuwe colleges van B&W afgerond zal zijn.

6. Verkoop pand

6.1 Doelstelling

Het pand aan de Koningsweg 60 te 's-Hertogenbosch is eigendom van de gemeenschappelijke regeling WzNB. Bij de liquidatie van de gemeenschappelijke regeling zal dit pand verkocht moeten worden. De opbrengsten zullen enerzijds ten goede komen aan de deelnemers aan de gemeenschappelijke regeling (één en ander op basis van een nader vast te stellen verdeelsleutel) en anderzijds gebruikt (kunnen) worden ter dekking van de (eenmalige) kosten die gemoeid zijn met de liquidatie van de organisatie. De primaire doelstelling is om het pand tegen een zo hoog mogelijke prijs te verkopen.

Gelet op de beoogde aanpak van het liquidatieproces, bestaat de mogelijkheid dat gaandeweg de kantoorbezetting (het aantal medewerkers waarvoor een werkplek ingericht dient te zijn) zal teruglopen. De snelheid waarmee de afname aan vast personeel zal plaatsvinden is afhankelijk van de mate waarin de reïntegratieactiviteiten succes zullen hebben. Door deze omstandigheid is de verwachting gerechtvaardigd dat het opportuun kan zijn om de verkoop van het pand snel op te pakken.

Een andere reden om de verkoop van het pand snel op te pakken betreft de staat van onderhoud. Zowel bouwkundig als voor wat betreft het reguliere onderhoud is er op de staat waarin het pand verkeert het nodige af te dingen. Indien besloten zou worden om gedurende het liquidatieproces in het pand te blijven, is de verwachting gerechtvaardigd dat deze staat alleen maar zal verslechteren. Gedurende dit proces zullen er logischerwijs slechts uitgaven voor onderhoud gedaan worden indien de situatie om veiligheidsredenen of uit arboteknische overwegingen niet langer meer verantwoord is. Hoe langer derhalve gewacht wordt met het voor verkoop aanbieden van het pand aan de Koningsweg 60 te 's-Hertogenbosch, des te meer achterstallig onderhoud zal ontstaan. De effecten op de verkoopprijs, maar ook op het welzijn en welbevinden van de medewerkers laat zich in dat geval raden.

Bijkomend argument om snel tot verkoop over te gaan is het feit dat het pand nu feitelijk al te groot is. Omdat het grootste deel van het vaste personeel ambulant is en dus veruit het grootste deel van de werktijd (geacht wordt) buiten de deur werkzaamheden (te) verricht(en), staat een aanzienlijk deel van de kantoorruimte normaalgesproken leeg. Enkel bij gezamenlijke activiteiten (werkoverleg en dergelijke) is het pand (grotendeels) bezet. De directeur is van mening dat het aanhouden van het pand enkel voor deze spaarzame gelegenheden, gelet op de omstandigheid dat in de toekomst toch al tot verkoop overgegaan moet worden, niet langer gewenst is.

Uit onderzoek blijkt overigens dat de vraag naar kantoorruimte al geruime tijd niet meer in de pas loopt met het aanbod. Er bestaat een aanzienlijke leegstand. Organisaties die op zoek zijn naar (nieuwe) kantoorruimte kiezen bovendien steeds meer voor moderne en eigentijdse panden die voorzien zijn van de meest moderne (technische) faciliteiten. De economische crisis waarin Nederland en de wereld momenteel verkeren versterken dit effect alleen maar. Ook dit argument pleit er derhalve voor om de verkoop op zo kort mogelijke termijn ter hand te nemen.

Hier staat tegenover dat bij snelle verkoop van de kantoorruimte een huisvestingsprobleem kan ontstaan. Gevolg is in dat geval dat tot 1 januari 2012 vervangende kantoorruimte gehuurd moet worden. De kosten hiervan kunnen echter opgevangen worden met de opbrengsten uit de verkoop van het pand.

6.2 Aanpak

Het Algemeen Bestuur zal op zo kort mogelijke termijn verzocht worden om het Dagelijks Bestuur te mandateren om de verkoop van het bedrijfspand ter hand te nemen. De uitvoering zal in overleg met de directeur worden opgedragen aan de Officemanager. Deze wordt verantwoordelijk voor het (doen) uitvoeren van de noodzakelijke taxatie en het leggen van contacten met en het selecteren van een makelaar die de opdracht zal krijgen om de verkoop te begeleiden. De directeur blijft verantwoordelijk voor de uitvoering.

6.3 Tijdpad

Zodra het Dagelijks Bestuur door het Algemeen Bestuur gemandateerd is om de verkoop ter hand te nemen, zal de directeur in overleg met het Dagelijks Bestuur de uitvoering oppakken. Uitgaande van positieve besluitvorming in de eerstvolgende vergadering van het Algemeen Bestuur op 12 juni 2009, kan uitvoering starten per 13 juni.

7. Dienstverlening tot 1 januari 2012

7.1 Doelstelling

De gemeenschappelijke regeling blijft in stand tot 1 januari 2012. Dit betekent dat tot die datum ook de dienstverlening aan de deelnemers onveranderd zal blijven. De wijze waarop deze dienstverlening door WzNB georganiseerd wordt, zal echter aanzienlijk veranderen naarmate de tijd zal voortschrijden. Immers, naarmate meer WzNB-medewerkers elders een passende baan vinden, zal de normale dienstverlening steeds meer en vaker door tijdelijke en/of externe krachten uitgevoerd moeten worden. Hieraan zit een aantal haken en ogen. Zo is de vraag of WzNB (als organisatie in staat van liquidatie) in staat zal blijken om voldoende gekwalificeerde mensen op tijdelijke basis aan te trekken. Om dit te realiseren zullen er vroegtijdig maatregelen genomen moeten worden. Gedacht moet worden aan het onderhouden en uitbouwen van (persoonlijke) netwerken, het maken van afspraken met detacherings- en uitzendbureaus, et cetera.

Een tweede knelpunt in het kader van de instandhouding van de dienstverlening kan het kwaliteits- en vaardigheidsniveau van de extern ingehuurde tijdelijke krachten zijn. Immers, het is maar zeer de vraag of van het zittende WzNB-personeel gevraagd kan en mag worden om de extern ingeleende krachten in te werken. Ook het opvangen van dit mogelijke knelpunt vereist het ondernemen van vroegtijdige actie.

Om de dienstverlening te kunnen organiseren, is er sterke behoefte aan een stevige Officemanager, die in staat is om snel knopen door te hakken en de inzet van externe inhuur te organiseren. De organisatie dient vooral uit te blinken in flexibiliteit en in staat te zijn om razendsnel te reageren op de onvoorspelbare vraag en de voortdurend veranderende marktomstandigheden. Hoofddoelstelling de komende periode is dan ook om de dienstverlening in stand te houden door te investeren in maximale efficiency.

7.2 Aanpak

De beoogde maximale efficiency kan enkel bereikt worden door uit te gaan van zo veel en zo lang mogelijke inzet van eigen mensen in de eerste plaats. Pas wanneer met de inzet van eigen personeel de beoogde kwaliteit en kwantiteit van dienstverlening niet meer gerealiseerd kan worden, zal overgegaan worden tot de inzet van extern ingehuurde krachten. Naast de maximale inzet van eigen personeel zal ook gestreefd worden naar het beperken van de reisd Bewegingen. Waar nu het hele gebied (van west tot oost) als één regio gezien wordt, zal het werkgebied in de toekomst verdeeld worden in een aantal deelregio's. Door de activiteiten per dag te concentreren in één deelregio, wordt het capaciteitsverlies dat veroorzaakt wordt door reisd Bewegingen aanzienlijk beperkt.

Eerder al is aangegeven dat er dringend behoefte bestaat aan een kwalitatief goede tijdelijke staf, die een aantal praktische zaken geheel zelfstandig kan oppakken en uitvoeren, een goede ondersteuning vormt van de directeur en bovendien zorg draagt voor het organiseren en faciliteren van een aanvaardbaar dienstverleningsniveau. Hoewel voor dit laatste de eindverantwoordelijkheid bij het managementteam (directeur en hoofd welstandszorg) blijft liggen, kan het grootste deel van de operationele aangelegenheden door de staf worden afgehandeld. De bemensing van deze tijdelijke staf zal – gelet op het belang – met hoge prioriteit ter hand worden genomen.

7.3 Tijdpad

Per 1 juli 2009 zal het bovenstaande gerealiseerd moeten zijn. Vóór die tijd dient echter nog een aantal zaken te gebeuren. In de eerste plaats zal uitgezocht worden of er rechtspositionele effecten optreden door de werkwijze die gericht is op het vergroten van de efficiency en zo ja, welke dit dan zijn en hoe groot de omvang er van is. De uitkomsten van dit onderzoek zullen binnen zeer korte tijd (vóór 1 mei 2009) beschikbaar zijn. De tijd tussen 1 mei en 1 juli zal gebruikt worden om de medewerkers en de klanten te informeren over de wijze waarop de efficiency vergroot zal worden en om draagvlak te creëren.

De inrichting van de tijdelijke staf zal eveneens op zeer korte termijn plaatsvinden, te beginnen met het uitzetten van de tijdelijke vacature(s). Er van uit gaande dat de werving en selectie snel kan gebeuren, zal ook de tijdelijke staf, rekening houdend met eventuele opzegtermijnen, uiterlijk per 1 juli 2009 of zoveel eerder als mogelijk bemenst en operationeel kunnen zijn.

8. Kosten ontvlechting

De begroting van WzNB is aangepast aan de omstandigheid dat de organisatie per 1 januari 2012 zal ophouden te bestaan. Daartoe is de begroting gesplitst in twee delen. Het eerste deel betreft de begroting voor de operationele dienstverlening van de welstandszorg gedurende de jaren 2009, 2010 en 2011. Uitgangspunt is dat deze dienstverlening kostendekkend dient te geschieden. In het tweede deel zijn de eenmalige kosten opgenomen die betrekking hebben op de activiteiten in het kader van de liquidatie (de activiteiten zoals hiervoor beschreven) zijn opgenomen. Deze eenmalige kosten zijn per jaar (2009, 2010 en 2011) uitgesplitst, zodat een helder overzicht ontstaat van de benodigde acties en daaraan gekoppelde kosten.

Wat daarbij benadrukt dient te worden is dat de genoemde liquidatiekosten (kosten van mobiliteit, ontwikkeling en reïntegratie) de maximaal begrote kosten zijn. Indien in de praktijk mocht blijken dat de inspanningen om medewerkers te herplaatsen sneller tot resultaat leiden, dan kunnen en zullen deze kosten aanzienlijk lager uitvallen.

In het uiterste negatieve geval zal blijken dat op 31 december 2011 het voltallige personeel ontslagen moet worden en dat tegelijkertijd verplichtingen ontstaan in het kader van boven- en nawettelijke uitkeringen. Dit bedrag is in de begroting voor 2011 opgenomen. Echter, er mag worden uitgegaan van een hoge scoringskans indien op korte termijn gestart wordt met reïntegratie- en begeleidingsactiviteiten. Het genoemde bedrag aan "kosten van ontslag" zal in de praktijk dan ook aanzienlijk lager uitvallen en mogelijk tot "nul" naderen.

9. Beslispunten

Op basis van het voorgaande, de afzonderlijke en opeenvolgende stappen in dit Projectplan en de hieruit voortvloeiende vervolg- en deelprojecten, wordt aan het Dagelijks respectievelijk het Algemeen Bestuur van de gemeenschappelijke regeling een aantal beslispunten te besluitvorming voorgelegd.

- a. Het proces om te komen tot het opheffen van de Gemeenschappelijke Regeling per 1 januari 2012 in gang te zetten.
- b. Kennis te nemen van het Projectplan Ontvlechting WzNB Mooi Brabant en dit vast te stellen.
- c. Het Dagelijks Bestuur te verzoeken om:
 - de organisatie te ontbinden;
 - met onmiddellijke ingang reïntegratietrajecten met de medewerkers aan te vangen en deze uit te voeren;
 - hiertoe in overleg met een vertegenwoordiging namens het personeel nadere regels vast te leggen in een overeen te komen sociaal plan.
- d. Om binnen de kaders van het Projectplan:
 - het Dagelijks Bestuur te verzoeken alle activiteiten te initiëren en uit te voeren die er op gericht zijn om de kans te minimaliseren dat medewerkers per 1 januari 2012 aanspraak zullen maken op wachtgeld;
 - het Dagelijks Bestuur te machtigen tot het nemen van alle overige besluiten welke nodig zijn om opheffing van de Gemeenschappelijke Regeling per 1 januari 2012 te realiseren;
 - het Dagelijks Bestuur daartoe te machtigen tot het doen van eenmalige uitgaven tot een maximum van € 628.175,- gedurende de periode tot 1 januari 2012.
- e. Het Dagelijks Bestuur te verzoeken de colleges van burgemeester & wethouders en de raden van de aangesloten lidgemeenten actief met raad en daad bij te staan om te bereiken dat zij nog in 2009 komen tot besluitvorming inzake de opheffing van de Gemeenschappelijke Regeling.
- f. Het Dagelijks Bestuur te verzoeken elk half jaar aan de leden van het Algemeen Bestuur schriftelijk te rapporteren over de voortgang bij de uitvoering van het Projectplan, inclusief een financiële verantwoording.
- g. Kennis te nemen van de door het Dagelijks Bestuur met de directeur overeengekomen herziening van diens opdracht, waarbij hij zijn werktijd zal verdelen tussen het enerzijds als ambtelijk opdrachtgever zorg dragen voor de uitvoering van het Projectplan, en het anderzijds als adviseur de besturen van de aangesloten lidgemeenten bij staan bij het ontwikkelen van vervangend beleid.
- h. De leden besluiten om zich in te spannen bestuurlijke continuïteit binnen het Dagelijks Bestuur te garanderen voor de periode tot 1 januari 2012.

Bijlage: tijdschema

Begroting Projektplan Ontvlechting WzNB Mooi Brabant over de jaren 2009, 2010 en 2011.

(versie 20 april 2009)

Inleiding

In deze toelichting wordt de begroting 2009, 2010 en 2011 op detailniveau van opbrengsten en kostensoorten toegelicht. Deze begrotingen sluiten aan op het Projektplan Ontvlechting WzNB Mooi Brabant voor de verdere ontmanteling van de organisatie.

Met betrekking tot besluitvorming wordt het Algemeen Bestuur gevraagd in te stemmen met de herziene begroting van 2009 en met de begroting van 2010. Deze laatste is met name van belang om ook richting de Provincie Noord Brabant tijdig de begroting van dat jaar kenbaar te maken. De begroting 2011 is opgesteld om gezamenlijk met het Projektplan de gehele afbouw van de organisatie in beeld te hebben.

Uitgangspunt voor deze begrotingen is dat alleen de operationele kosten in de begrotingen zijn opgenomen, dit betekent dat éénmalige kosten voor verder ontmantelen van de gehele organisatie apart zijn gespecificeerd maar geen onderdeel uitmaken van de kosten over deze jaren. In de besluitvorming met betrekking tot het Projektplan wordt ook aan het Algemeen Bestuur verzocht met deze éénmalige kosten akkoord te gaan. Buiten deze éénmalige kosten is er een globale berekening van het totaal verwachte wachtgeld gemaakt. Deze berekening valt buiten de éénmalige kosten en ook zijn de kosten niet opgenomen in de begrotingen voor de komende jaren. Een exacte berekening van het wachtgeld wordt in week 21 aan de leden van het Algemeen Bestuur beschikbaar worden gesteld.

In het Projektplan is beschreven dat op een later moment aan het Algemeen Bestuur een voorstel zal worden gedaan met betrekking tot de verdeling over de lidgemeenten van de éénmalige kosten en de mogelijk optredende kosten voor wachtgeld. De verwachting is dat in de komende jaren een liquiditeitstekort kan gaan ontstaan. Daarom wordt momenteel gewerkt aan de opzet in een aantal varianten van een liquiditeitsprognose voor de komende periode. Deze prognose met een besluit over een mogelijke aanvulling van het liquide saldo zal op korte termijn (uiterlijk 15 mei 2009) aan het Dagelijks Bestuur worden voorgelegd.

In de voorliggende begrotingen is uitgegaan van een vast tarief per commissie. Dit betekent dat de bouwsom gebonden berekening over der jaren 2009 t/m 2011 in zijn geheel komt te vervallen. Daarnaast is het uitgangspunt dat zoveel mogelijk commissies alleen met het eigen personeel van WzNB Mooi Brabant worden gedraaid. Externe commissieleden worden eerst dan ingezet wanneer de capaciteit van de rayonarchitecten in vaste dienst niet langer toereikend is. Het vaste tarief per commissie is bepaald op een bedrag van € 875,- all-in, reiskosten/verblijfkosten maar exclusief BTW.

Ook de verwachting dat het aantal commissies de komende jaren zal afnemen is in de begrotingen meegenomen. Voor het jaar 2009 wordt nu nog uitgegaan van 1750 commissies, in 2010 daalt dit aantal naar 1150 en in 2011 is de verwachting dat dit aantal zal dalen naar 800 commissies per jaar. In 2008 hebben wij 1904 commissies gedraaid; gedurende het eerste kwartaal 2009 10% minder dan dezelfde periode over 2008.

In aansluiting met het Projektplan is er in de begrotingen vanuit uitgegaan dat een professionele ondersteunende tijdelijke staforganisatie van beperkte omvang voorwaarde is om onder moeilijke omstandigheden de dienstverlening de komende tijd te handhaven. Kosten voor deze tijdelijke staf zijn als operationele kosten opgenomen in alle

begrotingsjaren. Met betrekking tot de overige medewerkers zijn de salariskosten / reiskosten / onkostenvergoeding voor de jaren 2009 t/m 2011 onveranderd in de begrotingen opgenomen. In 2009 zullen de vergoedingen van onkosten en reiskosten nader onder de loep genomen worden en in lijn worden gebracht met de huidige richtlijnen zoals deze vanuit nu gelden vanuit de car-uwo.

Ook zullen de komende jaren structurele bezuinigen worden doorgevoerd met betrekking tot de bedrijfslasten. De dekking van de bedrijfslasten welke wordt omgeslagen middels de inwonerbijdrage laat zien in welke kostensoorten de bezuinigen worden doorgevoerd. Wel is het voorstel aan het Algemeen Bestuur om de inwonerbijdrage over de periode 2009 t/m 2011 constant te houden op € 0,20 per inwoner. Op deze wijze wordt een surplus gecreeërd dat deels kan worden gebruikt ter dekking van de komende éénmalige kosten. De begrote bezuiniging over de de jaren 2009 t/m 2011 is nu berekend op een bedrag van € 192.250,--

Aan de hand van het overzicht zoals dat als bijlage 1 is toevoegd (overzicht begrotingen 2009 / 2010 / 2011 op opbrengsten – en kostensoort niveau) zullen verschillende posten verder worden toegelicht.

Baten 2009 / 2010 / 2011.

De opbrengsten binnen de begrotingen bestaan uit een drietal hoofdopbrengsten, te weten de inwonerbijdrage per gemeente, inkomsten vanuit het aantal gevoerde commissies en de overige opbrengsten (betreft puur alleen de werkzaamheden in het kader van de afbouw van de ruimtelijke kwaliteit en andere daaraan gelieerde opdrachten).

Daarnaast is nog een kleine opbrengst aan rente over de lopende bankrekeningen meegenomen welke berust op een een inschatting voor de komende periode en niet verder zal worden beschreven.

Inwonerbijdrage

Zoals in de inleiding is aangegeven wordt voorgesteld om de inwonerbijdrage over de jaren 2009 t/m 2011 niet aan te passen en de bijdrage te laten staan op een bijdrage van € 0,20 per inwoner. Met de aangegeven bezuinigen zorgt dit ervoor dat er in de komende jaren een surplus ontstaat, omdat de gemiddelde bedrijfslasten dan lager zijn dan de berekende dekking per inwoner van € 0,20. Voorstel is om dit surplus, nu begroot op totaal € 192.250,--, dan ook te gebruiken deels als dekking voor de éénmalige kosten over de komende perioden. Als bijlage 2 is een overzicht toegevoegd van de opbouw van het surplus en daarmee samenhangende bezuinigen in de bedrijfslasten. Deze zullen nader worden toegelicht bij de verklaring van de bedrijfslasten.

Opbrengst per commissie

Als bijlage 3 is toevoegd een berekening over de begrotingsjaren met betrekking tot het aantal te voeren commissies. Hierbij is rekening gehouden met de verwachte afname van het aantal commissies over de komende jaren. Uitgangspunt blijft dat externe commissieleden eerst dan worden ingezet wanneer de capaciteit van de rayonarchitecten in vaste dienst niet langer toereikend is.

In de berekening is er vanuit gegaan dat voor zowel een intern als een extern commissielid dezelfde opbrengst geldt, namelijk een bedrag van € 125,-- per uur. De inkoop van de externe commissieleden wordt gesteld op een maximaal bedrag van € 100,-- per uur. Genoemde bedragen zijn all-in (inclusief reis-en verblijfkosten), maar exclusief BTW.

Het verschil tussen de het inkooptarief en het verkooptarief bij de in te zetten externe commissieleden is deels de opslag voor administratiekosten, maar zijn ook de organisatiekosten voor het organiseren van de flexibiliteit.

Op basis van het bovenstaande is de prijs voor een gehouden commissie dus € 875,-- all-in, exclusief BTW. Het voorstel is om met terugwerkende kracht de commissies vanaf 1 januari 2009 met de lidgemeenten te verrekenen.

Overige opbrengsten

De overige opbrengsten bestaan nu voor de begrotingsjaren 2009 t/m 2011 puur uit de werkzaamheden van de medewerker die was aangesteld vanuit het perspectief met betrekking tot het ontwikkelen van de ruimtelijke kwaliteit. De nu geraamde opbrengsten zijn gebaseerd op afbouwen van de al lopende opdrachten in dat kader en de hem overige gelieerde projecten. Deze opbrengsten zijn nu kostendekkend met betrekking tot de salariskosten / overige personeelskosten en omgerekende overhead tot deze medewerker. Dit betekent bij een eerder uit dienst gaan dan eind 2011 dan zowel de kosten en opbrengsten in gelijke verhouding komen te vervallen.

Lasten 2009 / 2010 / 2011

In het kort worden de lasten over de periode 2009 t/m 2011 hieronder toegelicht. Zoals al in de inleiding aangegeven betreft dit alleen de operationele kosten voor de begrote jaren. De éénmalige kosten en de globale berekening van het wachtgeld zijn niet in de begrotingen opgenomen. Een specificatie van deze éénmalige kosten en de berekening van de advieskosten per jaar die opgenomen zijn in de éénmalige kosten zijn wel ter informatie als de bijlagen 5 en 6 toegevoegd.

Salariskosten personeel

De begrotingen bevatten de salariskosten van het vaste personeel dat momenteel in de organisatie aanwezig is. De salariskosten zijn onveranderd meegenomen over alle begrotingsjaren met uitzondering van nu aanwezige administratie.

Conform het Projektplan zal per 1 juli 2009 worden overgegaan naar een tijdelijk staf (begroting tijdelijke staf zie bijlage 4) die de vaste personeelsleden zal vervangen. Deze tijdelijk staf opgenomen als operationele kosten voor de periode van 1 juli 2009 t/m 31 december 2011. De kosten van de huidige vaste medewerkers van de administratie zijn vanaf 1 juli 2009 opgevoerd onder de éénmalige kosten. Reïntegratietrajekten om hen te begeleiden naar ander werk zijn inmiddels opgestart.

Kosten voor het ingehuurd personeel bestaan dan ook vanaf 1 juli 2009 alleen uit de kosten voor de tijdelijke staf.

Overige personeelskosten

Binnen de overige personeelskosten zijn ondermeer de reguliere kosten voor opleiding en congressen begroot. Deze bedragen circa 2% van de totale salariskosten van het vaste personeel. Binnen deze post is voor de begrotingsjaren 2009 t/m 2011 geen extra bezuiniging te realiseren.

Afschrijvingen

Kosten van afschrijving zullen voor de begrotingsjaren 2009 t/m 2011 niet worden aangepast. De afname van de afschrijvingskosten wordt veroorzaakt door het niet meer verder investeren en vervangen het huidige inventaris. In het overzicht van de éénmalige kosten is ook zichtbaar dat eind 2011 alle activa die nog niet is afgeschreven in één keer zal worden afgeschreven.

Rentekosten

Voor de komende jaren zijn geen rentekosten begroot.

Huisvestingskosten

De huisvestingskosten zijn nu voor de komende jaren minimaal begroot dit betekent er dat ervoor onderhoud nu alleen wordt uitgegaan van kosten die strikt noodzakelijk zijn. Het kostenniveau wordt voor de jaren 2009 t/m 2010 niet meer aangepast.

Van belang is op te vermelden dat in de nu voorliggende begrotingen er vanuit gegaan wordt dat het kantoorpand pas eind 2011 zal worden verkocht en er dus geen sprake is van een tijdelijke huisvesting. In het Projektplan wordt beschreven dat de mogelijkheid tot tijdelijke huisvesting een optie is bij vroegtijdig verkoop van het pand.

Besluitvorming hierover zal op moment dat dit zich voordoet worden voorgelegd aan het Dagelijks Bestuur. Uitdrukkelijk kader hierbij is dat dit een kostenbesparend effect moet hebben op basis van de huidige situatie.

Bestuurskosten

Bestuurskosten zijn voor de komende periode minimaal begroot met uitzondering van het jaar 2010. In dit jaar viert de Gemeenschappelijke Regeling haar 75-jarig bestaan de gelegenheid om op gepaste wijze een ieder die zich heeft ingespannen voor onze organisatie te danken.

Kantoorkosten

Op de kantoorkosten zal structureel worden bezuinigd in de komende jaren. Deze kosten worden in de loop van de jaren verder afgebouwd. In 2011 zullen veelal alle voorraden niet meer worden aangevuld. Kosten voor het afstoten van het contract met betrekking tot het kopieerapparaat en de printer zijn meegenomen in de éénmalige kosten.

Communicatiekosten

Deze post neemt voor de komende jaren als enige post in de begroting toe. Dit heeft als oorzaak dat de kosten voor communicatie in de oorspronkelijke begroting 2009 onvoldoende waren opgenomen en dat er dus onvoldoende rekening was gehouden met communicatiekosten die betrekking hebben op het 75-jarig jubileum van de Gemeenschappelijke Regeling en het onderhouden van de relatie met de externe commissieleden.

Commissiekosten

Bij de commissiekosten is er nu conform bijlage 3 is uitgegaan dat externe commissieleden eerst dan worden ingezet wanneer de capaciteit van de rayonarchitecten in vaste dienst niet langer toereikend is. Dit betekent dat op basis van het aantal begrote commissies voor de komende jaren de inzet naar nihil zal afnemen. Het inkooptarief van de externe

commissieleden is voor alle begrotingsjaren gesteld op € 100,-- per uur all-in (dus inclusief reis- en verblijfkosten, maar exclusief BTW).

Algemene kosten

Alleen de noodzakelijke kosten (accountantskosten en kosten voor salarisverwerking) zijn nog onder de algemene kosten opgenomen voor de jaren 2010 en 2011. In 2009 zijn de kosten nog aanzienlijk hoger dit vanwege het feit dat niet alle abonnementen (lidmaatschap federatie etc.) direct konden worden geannuleerd. Echter worden deze abonnementen voor 2010 en 2011 niet verder gecontinueerd.

Onvoorzien

De post onvoorzien is geheel komen te vervallen voor de jaren 2009 t/m 2011.

Bedrijfsresultaat

Op basis van de nu voorliggende begrotingen over de jaren 2009 t/m 2011 zal het bedrijfsresultaat voor de jaren 2009 en 2010 positief zijn ondanks het dalende aantal commissies. Echter blijft het aantal commissies in die jaren voldoende om met eigen personeel en een beperkte inzet van externe commissieleden aan de vraag te kunnen voldoen.

In 2011 is de verwachting dat het aantal commissies nog verder zal dalen. Op dat moment bestaat er een overcapaciteit aan doorberekenbare uren en zal het bedrijfsresultaat door deze leegloop negatief worden beïnvloed. Om dit te voorkomen streeft het Projektplan naar het op korte termijn realiseren van maximale mobiliteit onder de huidige vaste medewerkers.

Echter over de begroting 2011 dient nog geen besluitvorming plaats te vinden.

Belangrijk om te herhalen is nogmaals de opmerkingen dat in deze begrotingen alleen de operationele kosten zijn opgenomen. Eénmalige kosten en de globale wachtgeld berekeningen vallen hier dus buiten.

Voorgestelde besluiten

Op basis van de voorliggende begrotingen 2009 t/m 2011 wordt door het Dagelijks Bestuur aan het Algemeen Bestuur voorgesteld:

- a) de begroting te baseren op het continueren van de huidige wijze van dienstverlening middels standaard welstandscommissies bestaande uit twee deskundigen;
- b) de begroting te baseren op 1500 commissies in 2009, 1150 in 2010 en 800 in 2011;
- c) de dienstverlening middels kostendekkende tarieven in rekening te brengen bij de afnemende gemeenten;
- d) dat het tarief voor een standaard welstandscommissie bedraagt € 875,-- (exclusief BTW; inclusief reis- en verblijfkosten);
- e) dat het uurtarief voor overige dienstverlening bedraagt € 125,-- (exclusief BTW; inclusief reis- en verblijfkosten);
- f) het effectueren van een totale bezuiniging in de operationele uitgaven van € 192.250,--;
- g) dat, gebaseerd op de in het bedrijfsplan WzNB Nieuw vastgelegde formule, de omslag per hoofd van de bevolking wordt gehandhaafd op € 0,20;
- h) dat de tarieven gelden met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2009;

- i) deze ProjectBegroting te beschouwen als wijziging van de in juni 2008 vastgestelde Begroting 2009;
- j) dat met deze ProjectBegroting de jaarbegroting 2010 is vastgesteld;
- k) dat op basis van een liquiditeitsprognose, de éénmalige uitgaven t.b.v. de uitvoering van het Projectplan Ontvlechting WzNB Mooi Brabant tot een bedrag van maximaal € 628.175,-- over de jaren 2010 en 2011 naar rato van het aantal inwoners worden omgeslagen over de lidgemeenten

Aldus vastgesteld door het Dagelijks Bestuur d.d. 20 april 2009,

B.Losekoot
Hoofd Bedrijfsvoering WzNB

Bijlagen:

1. Overzicht begrotingen 2009 / 2010 / 2011 op opbrengsten – en kostensoort
2. Overzicht verloop inwonerbijdrage over de periode 2009 / 2010 / 2011.
3. Overzicht berekening kosten externe commissieleden en opbrengsten commissies over de periode 2009 / 2010 / 2011.
4. Overzicht kosten tijdelijke staforganisatie periode 1 juli 2009 – 31 december 2011
5. Overzicht éénmalige kosten periode 2009 t/m 2011 en uitkomst globale wachtgeld berekening
6. Overzicht berekende advieskosten 2009 t/m 2011 als onderdeel van de éénmalige kosten

Mr.	Omschrijving	Jaarrekening 2008	Oorspronkelijke begroting 2009 - Vastgesteld 27 juni 2008	Herziene begroting 2009 AB 12 juni 2009 (1500 commissies)	Begroting 2010 (1150 commissies)	Begroting 2011 (800 commissies)
	Baten					
3.4	Vaste bijdrage gemeenten	231.986	233.561	233.600	233.600	233.600
3.4	Variabele bijdrage gemeenten	1.261.372	1.172.353	1.312.500	1.006.250	700.000
	<i>Opgebouwd uit:</i>					
	Inkomsten Welstand / Monumentenzorg	1.261.372	1.172.353	1.312.500	1.006.250	700.000
3.4	Inkomsten Ruimtelijke Kwaliteit	88.616	198.370	0	0	0
3.4	Ink. Agv. inzet derden Prod.	0	0	0	0	0
3.4	Speciale diensten	0	33.511	0	0	0
3.4	Overige opbrengsten	0	0	90.625	90.625	90.625
3.4	Subsidies	0	9.000			
2.0	Rente	6.220	7.200	7.200	5.000	3.000
6.0	Onvoorzien	0	0	0	0	0
	Totaal Baten	1.588.194	1.653.985	1.643.925	1.335.475	1.027.225
	Costen					
3.4	Salansen en sociale lasten - Welstand	838.702	922.126	704.146	656.581	656.581
3.4	Salansen en sociale lasten - RK	12.806	0	0	0	0
3.4	Ingehuurd personeel	85.936	34.252	212.900	211.950	211.950
	<i>Subtotaal:</i>	937.444	956.378	917.046	868.531	868.531
3.4	Overige personeelskosten	110.389	85.345	86.310	84.560	84.560
2.0	Afschrijvingen	11.510	16.984	16.850	15.050	14.550
2.0	Rente	350	0	0	0	0
3.4	Huisvestingskosten	33.291	53.813	33.000	33.000	33.000
3.4	Bestuurskosten	74.175	17.958	13.000	43.000	8.000
3.4	Kantoorkosten	26.263	55.663	42.000	29.500	19.500
3.4	Communicatiekosten	26.139	7.607	44.500	41.000	33.000
3.4	Commissiekosten	462.012	510.779	361.275	151.275	0
3.4	Algemene kosten	108.306	107.759	54.300	17.300	17.300
3.4	Organisatie ontwikkeling	14.439	0	0	0	0
6.0	Onvoorzien	5.798	10.000	0	0	0
	Totaal Lasten	1.810.096	1.822.286	1.568.281	1.283.216	1.078.441
	Resultaat	-221.902	-168.291	75.644	52.259	-51.216

	Berekening inwonerbijdrage 2009		Berekening inwonerbijdrage 2010		Berekening inwonerbijdrage 2011	
Omschrijving kosten	Bedrag		Omschrijving kosten	Bedrag	Omschrijving kosten	Bedrag
Afschrijvingen	16.850		Afschrijvingen	15.050	Afschrijvingen	14.550
Rente	0		Rente	0	Rente	0
Huisvestingskosten	33.000		Huisvestingskosten	33.000	Huisvestingskosten	33.000
Bestuurskosten	13.000		Bestuurskosten	43.000	Bestuurskosten	8.000
Kantoorkosten	42.000		Kantoorkosten	28.500	Kantoorkosten	19.500
Communiatiekosten	44.500		Communiatiekosten	41.000	Communiatiekosten	33.000
Algemene kosten	54.300		Algemene kosten	17.300	Algemene kosten	17.300
Totaal:	203.650		Totaal:	178.850	Totaal:	125.350
Aantal inwoners:	1.168.000		Aantal inwoners:	1.168.000	Aantal inwoners:	1.168.000
Fictieve bijdrage 2009:	0,17		Fictieve bijdrage 2010:	0,15	Fictieve bijdrage 2011:	0,11
Vastgestelde bijdrage stellen op € 0,20	233.600,00		Vastgestelde bijdrage stellen op € 0,20	233.600,00	Vastgestelde bijdrage stellen op € 0,20	233.600,00
Surplus	29.950		Surplus	54.750	Surplus	108.250
Berekening inwonerbijdrage 2008 (op basis van jaarrekening 2008)						
Omschrijving kosten	Bedrag		Surplus 2009	29.950		
Afschrijvingen	11.510		Surplus 2010	54.750		
Rente	350		Surplus 2011	108.250		
Huisvestingskosten	33.291		Totaal:	192.950		
Bestuurskosten	74.175					
Kantoorkosten	26.263					
Communiatiekosten	26.139					
Algemene kosten	122.745					
Onvoorzien	5.798					
Totaal:	300.271					
Aantal inwoners:	1.168.000					
Vastgestelde bijdrage 2008	0,20					
Bijdrage volgens gerealiseerde kosten	0,26					

	Boekjaar 2009	Boekjaar 2010	Boekjaar 2011
Verwacht aantal vergaderingen:	1.500	1.150	800
Aantal uur per vergadering:	8	8	8
Totaal benodigde uren:	12.000	9.200	6.400
Aantal beschikbare doorberekenbare uren	7.183	7.183	7.183
Noodzakelijk inzet van externe commissieleden	4.817	2.017	-783
Noodzakelijk inzet op basis van 3 uur:	3.613	1.513	0
Uitgaande dat externe inzet voor dit deel voor 3 uur noodzakelijk is (totaal uren inzet gedeeld door 4 x 3)			
Externe inzet nu stellen op all-in tarief van € 100,- per uur.	361.275	151.275	0
Verkooptarief nu los van interne kostprijs berekenen op basis van een uurtarief van € 125,- (all-in)			
Opbouw vergedertarief is dan:			
Inzet medewerker WzNB Mooi Brabant (4 uur):	500,00	500,00	500,00
Inzet extern commissieled (3 uur) :	375,00	375,00	375,00
Vergedertarief (all-in):	875,00	875,00	875,00
Totale opbrengst voor vergaderingen:	1.312.500	1.006.250	700.000

Berekening tijdelijke staf voor ca. 2 1/2 jaar (periode juli 2009 - december 2011)						
Nr.	Funcieomschrijving	Uren per week	Tarief per uur	Aantal geraamde weken	Totaal bedrag (exclusief BTW)	
Boekjaar 2009 vanaf 1 juli 2009:						
1.	Officemanager	32	50	20	32.000	
2.	Secretaresse	20	45	20	18.000	
3.	Financiële administratie	12	70	20	16.800	
4.	Hoofd bedrijfsvoering	15	137	20	41.100	
	Totaal:		79		107.900	
Totaal aantal FTE van de tijdelijk staf bedraagt dan per 1 juli 2009 2,20 FTE.						
Dit is dan inclusief de inzet van het Hoofd Bedrijfsvoering. Oorspronkelijk was bij WzNB Nieuw een totale omvang van 3,53 FTE voorzien.						
Boekjaar 2010:						
1.	Officemanager	32	50	45	72.000	
2.	Secretaresse	20	45	45	40.500	
3.	Financiële administratie	12	70	45	37.800	
4.	Hoofd bedrijfsvoering	10	137	45	61.650	
	Totaal:		74		211.950	
Aantal FTE loopt nu in 2010 en 2011 terug naar 2,0 FTE.						
Boekjaar 2011:						
1.	Officemanager	32	50	45	72.000	
2.	Secretaresse	20	45	45	40.500	
3.	Financiële administratie	12	70	45	37.800	
4.	Hoofd bedrijfsvoering	10	137	45	61.650	
	Totaal:		74		211.950	

Overzicht éénmalige kosten 2009:			
Nr.	Omschrijving	Bedrag	Toelichting
	Kosten in het kader van bevorderen mobiliteit / ontwikkeling / reïntegratie	115.000	
	Afwikkeling lopende personele verplichtingen	168.700	
	Kosten afbouw organisatie Advieskosten	111.880	
	Aangegane verplichtingen cursussen opleiding vanuit ontwikkelingsperspectief WzNB Nieuw	78.000	
	Het ten laste brengen van bovengenoemde kosten van de reserve compensatie vergoeding	-78000	
	Vervanging administratie per 1 juli 2009	43.315	
	Totaal 2009:	438.895	
Overzicht éénmalige kosten 2010:			
Nr.	Omschrijving	Bedrag	Toelichting
	Kosten in het kader van bevorderen mobiliteit / ontwikkeling / reïntegratie	115.000	
	Afwikkeling lopende personele verplichtingen	164.000	
	Kosten afbouw organisatie	138.440	
	Totaal 2010:	417.440	
Overzicht éénmalige kosten 2011:			
Nr.	Omschrijving	Bedrag	Toelichting
	Kosten in het kader van bevorderen mobiliteit / ontwikkeling / reïntegratie	115.000	
	Afwikkeling lopende personele verplichtingen	40.000	
	Kosten afbouw organisatie Advieskosten	123.240	
	Restant afschrijving gebouw	85.000	
	Restant afschrijving kantoor inventaris	5.000	
	Restant afschrijving kantoorapp. / hardware	4.600	
	Restant afschrijving software	0	
	Verwachte opbrengst pand bij verkoop	-700.000	
	Ontruimen kantoor na verkoop	10.000	
	Archiveren en opslaan dossiers van de hele organisatie	25.000	
	Fiscale en administratieve ontmanteling	60.000	
	Afkoop contract kopieermachine en printer	4.000	
	Totaal éénmalige kosten 2011 (exclusief wachtgeld)	-228.160	(is opbrengst door verkoop van pand)
	Totaal éénmalige kosten periode 2009 - 2011 (exclusief wachtgeld)	628.175	
	Kosten van ontslag voor alle vaste personeelsleden per 31 december 2011:	2.400.990	Onderbouwing volgens bijlage wachtgeld, na wettelijke uitkering.
	Totaal éénmalige kosten en wachtgeld	3.029.165	

Berekening advieskosten voor de begrotingen 2009 t/m 2011.				
Begrotingsjaar 2009				
Nr.	Omschrijving	Aantal dagen inzet	Tarief per dag	Totaal bedrag
1.	Personeelszaken J. Smulders	25	496	12.400
2.	Juridische ondersteuning W. Wetzels	15	1.080	16.200
3.	Ondersteuning personeel - invulling tijdelijk staf / administratie A. Righthart (Opus)	10	720	7.200
4.	Ondersteuning M. Hoogeveen Mede	15	1.560	23.400
5.	Begeleiding organisatie P. Hüngens Mede	20	1.480	29.600
6.	Begeleiding organisatie P. Bolle	5	1.560	7.800
7.	Ondersteuning bestuurszaken Jan v/d Bos	8	560	4.480
8.	Fiscale ondersteuning Deloitte Hans Willemsen	5	2.160	10.800
Totaal:				111.880
Begrotingsjaar 2010				
Nr.	Omschrijving	Aantal dagen inzet	Tarief per dag	Totaal bedrag
1.	Personeelszaken J. Smulders	15	496	7.440
2.	Juridische ondersteuning W. Wetzels	15	1.080	16.200
3.	Ondersteuning M. Hoogeveen Mede	10	1.560	15.600
4.	Begeleiding organisatie P. Hüngens Mede	10	1.480	14.800
5.	Begeleiding organisatie P. Bolle	0	1.560	0
6.	Ondersteuning bestuurszaken Jan v/d Bos	4	560	2.240
7.	Fiscale ondersteuning Deloitte Hans Willemsen	1	2.160	2.160
8.	Loopbaan begeleiding en outplacement			80.000
Totaal:				138.440
Begrotingsjaar 2011				
Nr.	Omschrijving	Aantal dagen inzet	Tarief per dag	Totaal bedrag
1.	Personeelszaken J. Smulders	15	496	7.440
2.	Juridische ondersteuning W. Wetzels	15	1.080	16.200
3.	Ondersteuning M. Hoogeveen Mede	5	1.560	7.800
4.	Begeleiding organisatie P. Hüngens Mede	5	1.480	7.400
5.	Begeleiding organisatie P. Bolle	0	1.560	0
6.	Ondersteuning bestuurszaken Jan v/d Bos	4	560	2.240
7.	Fiscale ondersteuning Deloitte Hans Willemsen	1	2.160	2.160
8.	Loopbaan begeleiding en outplacement			80.000
Totaal:				123.240