

**Informatiebrief aan de Raad**

078

Zaaknummer: Z/21/047466  
Documentnummer: 262873  
Datum: Woensdag 1 september 2021  
Onderwerp: Stand van zaken budget OTO (ontvlechting, transitie, opbouw) 2021 – tot en met de maand juli 2021  
Bijlage(n): 3

Geachte Raad,

**Per 1 september gaat de eigen organisatie van Wassenaar van start. In deze brief wordt u op de hoogte gebracht van de laatste ontwikkelingen van het OTO-traject. Er wordt stilgestaan bij de uitnutting van het budget en er wordt aanvullende informatie gegeven over de vorderingen die zijn gemaakt.**

**Uitnutting budget**

In de raad van 14 juni 2021 is het voorstel "Goedkeuren begrotingswijziging reorganisatielasten 2021 – 2e tranche" aangenomen. Dit, tezamen met de overheveling in de jaarrekening, van € 51.000, zorgt ervoor dat het beschikbare OTO-budget voor 2021 € 1.628.000 bedraagt.

De realisatie van de lasten in de eerste 7 maanden van 2021 en verplichtingen die zijn aangegaan, zijn zichtbaar in het overzicht hieronder. Hierbij nog wel de notie dat niet alle facturen over de maand juli als realisatie zijn geboekt. Deze bedragen zijn dan nog zichtbaar als verplichting. Uit het overzicht blijkt dat op basis van de huidige besteding de verwachting is dat het beschikbare budget voor 2021 toereikend is en naar verwachting niet volledig zal worden benut in 2021.

Stand van zaken per 31 juli 2021	Begr. '21	Real.'21	Verpl. '21	Restant
Budget 2020 (bij JR2020 dd 14 juni 2021 overgeheveld naar 2021)	51.000			
Raadsvergadering 15 december 2020 - budget 2021	986.000			
Raadsvergadering 14 juni 2021 - 2e tranche	591.000			
<b>Totaal generaal</b>	<b>1.628.000</b>	<b>568.727</b>	<b>432.000</b>	<b>627.273</b>

## **Resultaten projectteam OTO**

Het ontvlechtingdeel van OTO wordt door het projectteam Ontvlechting afgerond per 1 september 2021. De transitie is dan ook grotendeels rond. Het projectteam heeft dan iets meer dan een jaar gefunctioneerd en heeft in die periode de onderstaande resultaten opgeleverd:

- De start van de nieuwe organisatie per 1 september
- een plan van aanpak op hoofdlijnen, waarop beide colleges hebben kunnen besluiten tot ontvlechten en beide raden hebben ingestemd;
- een detailplan van aanpak, met daarin beschreven hoe alle taken, middelen en medewerkers worden overgedragen aan de nieuwe ambtelijke organisaties;
- een sociaal statuut en -plan, met daarin vastgelegd alle arbeidsrechtelijke aanspraken en plichten van de medewerkers;
- Een plaatsingsplan van alle medewerkers voor Voorschoten en Wassenaar;
- Een Dienstverleningsovereenkomst (DVO) Maatschappelijke ontwikkeling;
- Een DVO voor Informatisering & Automatisering en Post & Archiefzaken;
- Een liquidatieplan, waarin beschreven is hoe de financiële en juridische afwikkeling van de WODV verloopt;
- Een overzicht van alle contracten die door beide gemeenten worden overgenomen;
- Een verhuisplan;
- (Wekelijkse) communicatie;
- Een onboardingtraject;
- Convenant met de OR waarin afspraken over betrokkenheid bij de inrichting van de gemeenten zijn vastgelegd.

## **Duiding kosten**

De kosten voor de ontvlechting waren vooraf ingeschat op € 473.000 voor Wassenaar. Naar huidig inzicht vallen deze kosten lager uit, ongeveer € 320.000. Een deel van dit voordeel valt te verklaren doordat enkele taken direct bij de nieuwe organisaties worden uitgevoerd, bijvoorbeeld de benodigde ontwikkeling van de personeelsinformatiesystemen. Dit betreft dan een verschuiving van kosten van ontvlechting naar transitie.

Naast kosten voor ontvlechting/transitie en inrichting, is een vrij groot deel van het projectbudget bedoeld als dekking voor frictiekosten, zoals het continueren van dienstverlening en het dekken van hogere inhuurkosten.

Uit de huidige plaatsing blijkt dat er per 1 september ongeveer 35 fte vacatures zijn. Dit is ruim 18% van de beschikbare formatieruimte. Er is op dit moment ook sprake van forse inhuur, ruim 30 fte, waarvan ruim 18 fte te koppelen is aan het opvangen van regulier werk. De overige inhuur betreft projectmatige inhuur.

Er wordt nu hard gewerkt aan het (structureel) opvullen van vacatures. Verderop in deze brief wordt hier verder op ingegaan. De vacatureruimte zorgt in eerste instantie voor dekking van

inhuur. Voor het deel dat niet gedekt kan worden vanuit vacatureruimte is projectbudget beschikbaar. De verwachting is dat het beschikbare projectbudget 2021 ruim toereikend is om de frictiekosten in 2021 te dekken.

### **Sturen op vacatures door nieuwe coaches/coördinatoren**

De coaches/coördinatoren (CoCo's) van de nieuwe ambtelijke organisatie komen sinds juli 2021 wekelijks bijeen om zich gezamenlijk voor te bereiden op de vervulling van hun rol binnen de gemeentelijke organisatie. Per 1 september zijn alle beschikbare CoCo-rollen vervuld.

Naast overdrachtdossiers, verkregen van de WODV, gaan de CoCo's persoonlijk in gesprek met alle werknemers die voor Wassenaar hebben gekozen. Dit zijn zogeheten 'landingsgesprekken'. In de gesprekken worden ook afspraken gemaakt over hoe het werken in Wassenaar gaat, wat daarvoor nodig is en welke aspecten daar prioriteit bij hebben. Op deze manier wordt duidelijk wat de wederzijdse verwachtingen zijn.

Per 1 september is er definitief inzicht in de nieuwe formatie, bezetting en inhuur. In combinatie met de informatie uit de gevoerde en te voeren landingsgesprekken wordt deze periode gewerkt aan het zorgvuldig opstellen van de juiste vacatureprofielen en functies ten behoeve van de nieuwe gewenste organisatiecultuur.

Deze vacatures worden de komende maanden gecommuniceerd met behulp van onze Wassenaarse arbeidsmarktcommunicatie.

### **Werken voor Wassenaar: Veelzijdig, open en uitdagend!**

In deze brief is het beeld geschetst van de vacatures binnen de nieuwe ambtelijke organisatie. Om deze in te vullen, is het ook van belang dat Wassenaar zich - zeker in de huidige concurrerende arbeidsmarkt - profileert als een aantrekkelijke werkgever. Zodat de inhuur structureel kan worden afgebouwd en de 'open plaatsen' duurzaam vervuld worden.

Daarom is in de zomervakantie gewerkt aan een communicatie- en marketingstrategie voor de Wassenaarse arbeidsmarktcommunicatie

Bijgevoegd is een afbeelding (**bijlage 2A**) die een sfeerimpressie geeft van de look-and-feel van de arbeidsmarktcommunicatie die via social media en de gemeentelijke website is verspreid. Ook is een advertorial geplaatst in het regionale magazine LEVEN (**bijlage 2B**) Dit heeft bijgedragen aan het duurzaam vervullen van twee vacatures voor coach/coördinator in het ruimtelijke domein.

De nieuwe website [www.werkenvoorwassenaar.nl](http://www.werkenvoorwassenaar.nl) is per 1 september 'live' en zal dienen als het centrale communicatieplatform waar op social media en in reclame-uitingen naar wordt verwezen. Denk aan advertenties in Binnenlands Bestuur, online uitingen via het Haaglanden netwerk, mogelijk met outdoor reclame in het dorp en het uitbreiden van de social-mediacampagne op LinkedIn, Facebook en Instagram. Naast gerichte vacatures staan we ook open voor 'open-sollicitaties'.

### **Onboarding medewerkers**

Om alle medewerkers goed te laten starten, is er een "onboardingtraject" gestart. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de app Appical. Via Appical zorgen we ervoor dat alle medewerkers goed geïnformeerd zijn en zonder problemen aan de slag kunnen. Dat maakt de eerste werkdag een stuk makkelijker en ook in de weken erna. In een aantal weken leren de medewerkers via Appical Wassenaar (nog) beter kennen. Van wetenswaardigheden over het dorp tot nuttige informatie over de nieuwe organisatie. Daarbij staan verbinding, leren en plezier centraal. In **bijlage 3** is een afbeelding van Appical toegevoegd, zodat u hier een indruk van krijgt.

### **Wassenaar Academie**

Om nieuwe medewerkers te helpen om te blijven leren en ontwikkelen, is een nieuw digitaal leerplatform ingericht: de Wassenaar Academie. Daar vinden medewerkers de tools om zich te ontwikkelen, zowel op persoonlijk als professioneel gebied. Dit kan aan de hand van e-learning, quick-learning, "live" trainingen en persoonlijke leerpaden. Het aanbod sluit perfect aan bij waar in Wassenaar aan werken, met e-learning als "Opgavegericht werken in de gemeente", "coachend leidinggeven" en "klantgericht werken". Zie **bijlage 1** voor een voorbeeld. Uw raad krijgt binnenkort de mogelijkheid aangereikt om via een eigen account een kijkje te nemen op de Academie.

### **Nieuw social intranet per 1 september**

Vanuit diverse gremia is duidelijk geworden dat medewerkers behoefte hebben aan eenvoudig toegankelijke informatie en aan duidelijkheid over hoe processen zijn ingericht. Het nieuw ontwikkelde en nog door te ontwikkelen social intranet biedt de mogelijkheid om (onder andere) in die behoefte te voorzien. Communicatie zal hierin, in nauwe samenwerking met de coach/coördinatoren en de strategisch adviseurs, ook de komende tijd blijven investeren.

### **Tot slot**

Met deze brief hebben we u op de hoogte gebracht van de laatste ontwikkelingen op het gebied van het OTO-traject. Nu de ontvlechting een feit is, gaan we vol energie en enthousiasme door met het bouwen aan onze eigen organisatie.

Met vriendelijke groet,  
het college van burgemeester en wethouders,

drs. H.I.P. Oppatja,  
gemeentesecretaris

drs. L.A. de Lange,  
burgemeester

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

**Bijlage 1:** Afbeelding e-learning "Opgavegericht werken in de gemeente" van de Wassenaar Academie



## 1 | Opgavegericht werken: wat is het?

BEEINDIG DE TRAINING

Opgavegericht werken: in veel gemeenten hoor je de term vallen. Maar wat is het eigenlijk? Hoe kun je het omschrijven en waar bestaat het uit? Op die vragen krijg je antwoord in deze module.

### Logisch... of niet?

Opgavegericht werken klinkt heel logisch. De opgave staat toch altijd 'gewoon' centraal? Wat staat er anders centraal?

In de praktijk blijkt dat niet zo simpel. Vaak staan regels, afspraken en specialismen centraal en is de inrichting van organisaties gericht op **taken** in plaats van op **opgaven**.

**Bijlage 2A:** Afbeelding van de arbeidsmarktcommunicatie: [www.werkenvoorwassenaar.nl](http://www.werkenvoorwassenaar.nl)

[Home](#) <sup>2</sup> [Vacatures](#) [Werken Voor Wassenaar](#) ▾ [Onze mensen](#) [Ons werk](#) [Contact](#)

Gemeente  Wassenaar

## *Werken voor Wassenaar Veelzijdig, open en uitdagend!*

Dat is werken bij Wassenaar. Tel daarbij op dat we de ambitie hebben om een eigentijdse, vernieuwende en professionele organisatie te zijn en je snapt meteen dat we jou hard nodig hebben.

[Bekijk alle vacatures](#)



# Werken voor Wassenaar

VEELZIJDIG, OPEN EN UITDAGEND

De bosrijke gemeente Wassenaar, gelegen tussen Den Haag en Leiden, is niet alleen aantrekkelijk om te wonen en te recreëren, maar ook om voor te werken. Er zijn diverse vacatures nu Wassenaar verder gaat als zelfstandige organisatie. Een prachtige kans voor ondernemende en ambitieuze mensen die toe zijn aan een nieuwe uitdaging.

De Werkorganisatie Duivervoorde (WODV), een samenwerking tussen de gemeenten Wassenaar en Voorschoten, stopt halverwege dit jaar. Beide gemeenten gaan een eigen ambtelijke organisatie bouwen. Wassenaar grijpt deze ontwikkeling aan om de medewerkers op een nieuwe manier aan te sturen. Gemeente-



Helma van der Heide, Marlou Grobben, burgemeester Leendert de Lange en Héliène Oppatjs

LEVEN 104

secretaris Héliène Oppatjs: "Het werk van de gemeente zelf verandert niet, maar door die andere aansturing werven we naast de bestaande vacatures ook coach-coördinatoren. Dit is een nieuwe functie, een belangrijke, want deze collega's gaan onze medewerkers helpen om het opgavegericht werken goed onder de knie te krijgen. Opgavegericht werken houdt in: samen met inwoners, ondernemers en professionals het verschil maken, dus heel communicatief en van buiten naar binnen. Deze functie kan natuurlijk fantastisch vervuld worden door een 'gemeentemens', iemand uit Wassenaar, maar ook prima door iemand uit een andere sector zoals het bankwezen, of uit een andere omgeving. Van zeer ervaren tot aanstormend talent, iedereen is welkom. We kijken naar competenties, expertise, kennis, flexibiliteit, creativiteit en het vermogen om te kunnen samenwerken met heel diverse partijen. We willen een mooie mix van alles hebben."

#### Modern werkgeverschap

Burgemeester Leendert de Lange benadrukt dat het unieke aan de nieuwe opzet is dat er een organisatie geformeerd wordt die met name gericht is op het creëren van maatschappelijke impact. "We willen ons werk zodanig organiseren dat het ook daadwerkelijk iets doet voor de inwoners. Daarom hebben we de managementlagen er tussenuit gehaald en wordt er veel in teams van wisselende samenstelling gewerkt. Talenten en vaardigheden staan centraal in dit

moderne werkgeverschap. Het is onze ambitie om binnen drie jaar in de top vijf te komen van de meest aantrekkelijke gemeentes om voor te werken. Medewerkers zullen breder inzetbaar zijn. Als beleidsmedewerker kun je bijvoorbeeld het ene moment bezig zijn met het voor elkaar krijgen van een sportakkoord, om een paar maanden later beleid te ontwikkelen om Wassenaar in het kader van onze groene woon- en leefomgeving neer te zetten. We zoeken mensen die wat meer generalist zijn en het vooral leuk vinden om die opgaves waar Wassenaar voor staat, als groen woondorp tussen twee grote steden, uit te voeren. Je moet je wel betrokken voelen bij deze plek en de intentie hebben om Wassenaar te leren kennen! Het voordeel is dat je hier heel dicht bij het bestuur je werk kunt doen, je zit al snel bij de burgemeester aan tafel."

#### Dynamiek en ruimte in het groen

Werken voor Wassenaar is 'veelzijdig, open en uitdagend' volgens de slogan van de wervingscampagne. Strategisch adviseur Helma van der Heide is al 25 jaar in dienst van de gemeente en besamt het uitdagende karakter. "Het is nooit saai met een ambitieus bestuur dat bovendien heel toegankelijk is. Je krijgt met zoveel zaken te maken en door de goede mix van jong en oud is er ook altijd vernieuwing. De jongere generatie brengt bijvoorbeeld up-to-date kennis van digitalisering mee, daar leer ik veel van." Marlou Grobben werkt sinds oktober 2019 bij de gemeente, ook als strategisch adviseur, en is onder de indruk van de ruimte en verantwoordelijkheid die ze vanaf de start kreeg. "Ik begon als junior en mocht meteen meewerken op complexe dossiers. Mijn inbreng wordt serieus genomen, dat is heel prettig en geeft het gevoel dat ik gezien word. Je mag hier de dingen doen die je interessant vindt en er een eigen invulling aan geven. Die veelzijdigheid, samen met de dynamiek en snelheid van werken, vind ik uniek. En de prachtige locatie in het groen geeft zowel rust als energie."

[www.wassenaar.nl](http://www.wassenaar.nl)



LEVEN 105

**Bijlage 3** - Afbeelding van Appical, de onboardingapp

