



Transitieplan 2024

Concept v0.2 / 17-10-2023

Inhoudsopgave

Inhoud

Inhoudsopgave	2
A. Inleiding	4
1. Algemeen	4
Inleiding	4
Doel en reikwijdte	4
Totstandkoming en opzet	4
2. Parkstad-IT, missie en visie	4
3. Kritische succesfactoren	5
4. De huidige centrumregeling Parkstad-IT	5
5. Proces verdere verzelfstandiging op hoofdlijnen	6
Algemeen	6
Planning	7
B. Bestuurlijk proces	8
1. Start van het openbaar lichaam	8
Zienswijze op ontwerp	8
Verwerking zienswijzen	8
Instemming oprichting	8
Bekendmaking	9
Evaluatie nieuwe GR	9
2. Het bestuur van het openbaar lichaam	9
Het bestuur volgens de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr)	9
Algemeen	10
Het algemeen bestuur	10
Dagelijks bestuur	10
De voorzitter	10
Bestuursleden	11
3. Rechtmatigheidsverantwoording	11
D. Veranderopgave	12
1. Continuering bedrijfsvoering	12
2. Bron het Bedrijfsplan	12
2.1 Dienstverlening	12
2.2 Bedrijfsvoering	13
2.3 Uitwerking van de visie op dienstverlening	15
2.4 Overdracht alle A-taken binnen 3 jaar	15
2.5 Ontvlechting uit de gemeente Heerlen	16
3. Regie-organisatie	16

3.1 Bedrijfsplan	16
3.2 Begroting 2024 - Uitvoeren en regievoeren	16
E. Personele gevolgen transitie	17
1. Advies OR gemeente Heerlen bij verdere verzelfstandiging	17
2. Overgang van alle personeelsleden	17
3. Formatie 2023 en verder	17
Uitbreiding formatie Informatiebeveiliging 2023	18
Uitbreiding formatie 2024	18
4. Arbeidsvoorwaarden, medezeggenschap en functiewaardering	18
Ondernemingsraad (OR)	18
WSGO & Cao SGO	18
Aanvullende arbeidsvoorwaarden	19
Vakbonden en lokaal overleg (LO)	19
HR21	19
F. Communicatie	20
1. Informeren en betrekken van de deelnemers	20
Informeren en betrekken gemeenteraden en algemene besturen	20
Informeren en betrekken van de contractmanagers (DVO)	20
2. Informeren en betrekken binnen Parkstad-IT	20
Informeren en betrekken (nieuwe) bestuursleden	20
Informeren en betrekken medewerkers	20
Informeren en betrekken van de Ondernemingsraad Parkstad-IT	20
Bijlagen	21
Bijlage – Actieplanning	21
Solide basis	21
Blik op morgen	21
Richtinggevend / vraaggestuurd	21
Dynamisch opererend	22
Bijlage – Deelnemers vs derden	22

A. Inleiding

1. Algemeen

Inleiding

Voor u ligt het Transitieplan 2024. In dit plan is de transitie, de verdere verzelfstandiging, van de huidige centrumregeling Parkstad-IT naar het openbaar lichaam Parkstad-IT beschreven en waar nodig nader uitgewerkt.

Voor Parkstad-IT markeert dit transitieplan een belangrijke gebeurtenis. De centrumregeling gaat over in een openbaar lichaam. In die nieuwe hoedanigheid behouden alle Parkstad-IT medewerkers hun baan en arbeidsvoorwaarden. We zijn blij met deze uitkomst en beseffen tegelijkertijd dat het opereren als openbaar lichaam grote veranderingen met zich meebrengt.

De gemeente Heerlen blijft verantwoordelijk voor de lopende bedrijfsvoering van de centrumregeling Parkstad-IT. Daarnaast is de gemeente Heerlen ook bestuurlijk verantwoordelijk voor een zorgvuldige afwikkeling van de verdere verzelfstandiging. In dit transitieplan is beschreven hoe daar vorm en inhoud aan wordt gegeven en hoe, gedurende dat proces, de besturen van de deelnemers, onze medewerkers en de contractmanagers worden geïnformeerd over de voortgang.

Doel en reikwijdte

Uitgangspunt is dat het transitieplan allereerst voldoet aan de informatiebehoefte van onze deelnemers. Dit vanwege de rechten die deelnemers in een gemeenschappelijke regeling hebben. Maar het transitieplan zal ook moeten voldoen aan de informatiebehoefte van onze medewerkers. De dienstverlening die Parkstad-IT levert is en blijft mensen werk, en onze medewerkers maken het verschil.

Het plan beschrijft hoe tijdens het transitieproces de bedrijfsvoering wordt gecontinueerd en op welke wijze de ontvlechting uit de gemeente Heerlen wordt uitgevoerd. Naast dit transitieplan heeft de gemeente Heerlen nog een eigen plan. In dit plan beschrijft de gemeente Heerlen wat er verandert binnen haar eigen organisatie na de ontvlechting.

Totstandkoming en opzet

Dit transitieplan is een vervolg en aanvulling op eerdere documenten, het strategisch advies over de toekomst van Parkstad-IT (2022) en het daarop volgende tactische bedrijfsplan Parkstad-IT (2023). De colleges hebben in 2022 ingestemd met de strategische koers zoals verwoord in het strategisch advies. De nadere uitwerking van het bedrijfsplan is nog niet bestuurlijk onderschreven. In maart 2023 is wel door de afzonderlijke colleges van de deelnemers een raadsinformatiebrief verzonden over de stand van zaken (terugblik) en het beoogde tijdspad (voortuitblik). In deze raadsinformatiebrief zijn de hoofdlijnen van de verdere verzelfstandiging aangestipt.

2. Parkstad-IT, missie en visie

Parkstad-IT is de IT-service provider voor overheden in Zuid-Limburg.

Parkstad-IT is klantgericht en wendbaar, staat open voor nieuwe toetreders, werkt vanuit standaardisatie tenzij, zoekt de samenwerking op waar mogelijk en heeft een robuuste bedrijfsvoering.

De doelstellingen van Parkstad-IT luiden als volgt.

Parkstad-IT:

1. Waarborgt voor haar deelnemers de continuïteit, bedrijfszekerheid en innovatiekracht van de IT-dienstverlening door beperking van organisatorische kwetsbaarheid;
2. Verhoogt de kwaliteit van processen, waardoor partijen beter kunnen functioneren;
3. Verhoogt de professionaliteit en deskundigheid van medewerkers;

4. Zet de beschikbare arbeidskracht efficiënt in;
5. Realiseert schaalvoordelen door efficiency: het ontdebellen van IT-voorzieningen, het beperken van de (stijgende) IT kosten;
6. Koopt gezamenlijk in van soft- en hardware, bedrijfssoftware uitgezonderd, in overeenstemming met de eisen van de licentiegever; bedrijfstoepassingen van deelnemers (bijv. software voor Burgerzaken of Sociale Dienst) worden door de deelnemers zelf aangekocht.

3. Kritische succesfactoren

Parkstad-IT kent als zelfstandige regeling een aantal kritische succesfactoren. Hieronder een eerste inventarisatie (april 2023). Deze zullen in de komende periode steeds verder worden uitgewerkt en de bereikte resultaten zullen worden geëvalueerd.

1. Klantgerichte houding personeel;
2. Kennis van IT zoals gebruikt door deelnemers;
3. Stevig fundament A-kennis;
4. Regie op samenwerking deelnemers door deelnemers;
5. Kwalitatief goed opdrachtgeverschap;
6. Kwalitatief goed opdrachtnemerschap;
7. Robuuste infrastructuur (rekencentrum, netwerk);
8. Robuuste beveiliging (BIO, ISO27001);
9. Robuuste bedrijfsvoering;
10. Gemeentelijke Deelnemers & Niet-gemeentelijke publieke deelnemers > 80% omzet & Derden < 20% omzet (i.v.m. quasi inhouse aanbesteding door deelnemers).

4. De huidige centrumregeling Parkstad-IT

Binnen onze regio is Parkstad-IT actief, en levert IT-diensten aan haar deelnemers en aan andere lokale overheden en overheidsdiensten. Wat in 2011 begon met het opzetten van een glasvezel-netwerk tussen de deelnemende gemeenten is in 2015 uitgegroeid tot een gemeenschappelijke (centrum)regeling voor IT-diensten, met Heerlen als centrumgemeente¹.

De huidige deelnemers aan de lichte Gemeenschappelijke Regeling (GR) Parkstad-IT zijn:

- Gemeente Beekdaelen
- Gemeente Brunssum
- Gemeente Heerlen
- Gemeente Kerkrade
- Gemeente Landgraaf
- Gemeente Simpelveld
- Gemeente Voerendaal
- Veiligheidsregio Zuid-Limburg

Het Gegevenshuis is aspirant deelnemer. Verder is er sprake van een 20-tal derden (waaronder Historische Centrum Limburg, ISD-Kompas en Werk voor Heerlen) waaraan Parkstad-IT op IT-gebied dienstverlening verricht.

De gemeente Heerlen houdt daartoe binnen de eigen ambtelijke organisatie een werkeenheid in stand aangeduid als PIT.

Deelnemersraad

Er is een deelnemersraad. De deelnemersraad is een samenwerkingsoverleg op strategisch niveau over de kwaliteit van de dienstverlening en de ontwikkeling van de samenwerking.

¹ Bij een centrumregeling kan worden bepaald dat daarin omschreven bevoegdheden van bestuursorganen of van ambtenaren van de aan de regeling deelnemende gemeenten (regioe-meenten), voortaan in mandaat kunnen worden uitgeoefend door bestuursorganen of ambtenaren van een van de deelnemende gemeenten (de centrumgemeente)

Deelnemers worden in de deelnemersraad vertegenwoordigd door één persoon per deelnemer. Daarnaast heeft het hoofd van PIT zitting in de deelnemersraad. Hij vervult de functie van secretaris en draagt zorg voor de organisatie van de vergaderingen, het opstellen van de agenda en de notulering.

Besluiten in de deelnemersraad worden genomen met meerderheid van stemmen en ondersteund door minimaal twee partijen. Iedere deelnemer heeft per afgenomen werkplek één stem (peildatum per 01 januari van het betreffende kalenderjaar). Het hoofd PIT heeft geen stemrecht maar wel een adviserende rol.

Dienstverleningsoverleg

Er is een dienstverleningsoverleg. Het dienstverleningsoverleg is een samenwerkingsoverleg op tactisch en operationeel niveau van de deelnemende partijen bestaande uit de contractmanagers van partijen en of de verantwoordelijke beleidsmedewerkers van de betreffende partijen, alsmede een teammanager van PIT. De teammanager PIT kan zich laten bijstaan door een servicemanager van PIT.

Uitvoeringsorganisatie

Parkstad-IT is een typische uitvoeringsorganisatie, waarbij de deelnemers de rol van opdrachtgever hebben en Parkstad-IT de rol van opdrachtnemer. Deelnemers laten de dienstverlening op IT-gebied uitvoeren door PIT.

Het hoofd van Parkstad-IT is, onder verantwoordelijkheid van de gemeente Heerlen als centrumgemeente, belast met de leiding van de uitvoeringsorganisatie en met de zorg voor de juiste taakvervulling. Er zijn twee teammanagers die voor de operationele sturing zorgen. Ondersteunende functies op het gebied van de PIOFAH-taken zijn voor een belangrijk deel belegd bij de gemeente Heerlen (omgekeerde dienstverlening). Voor control, financiën, de eigen IT-voorziening, security en inkoop is eigen formatie opgenomen in de organisatie.

5. Proces verdere verzelfstandiging op hoofdlijnen

Algemeen

Het belangrijkste naast de continuïteit en kwaliteit van de bestaande dienstverlening is de verdere verzelfstandiging en ontwikkeling van de organisatie volgens de visie welke is neergelegd in het strategische rapport. Begin 2022 hebben de colleges van onze deelnemers ingestemd met het strategische rapport waarin de toekomstvisie en richting van Parkstad-IT is beschreven. In 2022 is op basis van deze strategische verkenning opdracht gegeven tot het uitwerken van een tactisch document, het bedrijfsplan. Bij de samenstelling van dit bedrijfsplan zijn deelnemers en Parkstad-IT betrokken. In deze samenwerking is de basis gelegd voor de verdere toekomst. Hierbij zijn discussies uit het verleden opgehelderd en in duidelijke afspraken vastgelegd, zodat de samenwerking in de toekomst zo soepel als mogelijk verloopt en de meerwaarde van Parkstad-IT voor haar deelnemers duidelijk is. Dit bedrijfsplan is begin 2023 opgeleverd. Afhankelijk van de verdere besluitvorming zal de verdere verzelfstandiging verder vorm krijgen. De financiële gevolgen zijn waar mogelijk al verwerkt in het boekwerk van de begroting 2024. Uiteraard worden zaken pas daadwerkelijke geëffectueerd na afronding van verdere besluitvorming.

Parkstad-IT staat voor een nieuwe fase in haar bestaan. De nieuwe GR-Parkstad-IT continueert als samenwerkingsverband en volgt het pad van een stapsgewijze transitie. Het bedrijfsplan is richtinggevend, dit transitieplan geeft meer details, maar uiteindelijk is Parkstad-IT van de deelnemers en werkt zij voor de deelnemers. De deelnemers bepalen dus de richting en het tempo van de transitie. In overleg met deelnemers wordt (door Parkstad-IT) de veranderopgave verder worden uitgewerkt in concrete acties en verbeteringen. De veranderopgave zoals door de deelnemers samen met Parkstad-IT uitgewerkt in het bedrijfsplan is opgenomen in dit Transitieplan.

Planning

Onderstaande tabel geeft inzicht in de reeds genomen stappen en ter indicatie een planning voor de komende jaren. Op dit moment zijn we in de Ontwerpfase.

Jaar	Initiatief	Definitie	Ontwerp	Vorbereiding	Realisatie
2021	Deelnemers willen samenwerking behouden				
2021		Strategierapport 'Toekomst Parkstad-IT' & collegebesluiten nav wat voorgelegen heeft			
2022			Opstart bedrijfsplan Ontwerp GR-tekst (concept)		
2023			- Raadsinformatiebrief - Bedrijfsplan oplevering - Ontwerp GR-tekst (zienswijze raden, 1ste keer) (8 wkn) - OR-Heerlen advies		
2024				- GR-tekst oprichting (instemming raden, 2de keer) (13+13 wkn) - Bekendmaking - Transitieplan - Aanvullende Arbeidsvoorwaarden - Rugzakjes - Verordeningen - Dienstverlenings-handvest - Etc, etc, etc	
T (?)					Bekendmaking Startdatum openbaar lichaam
T + 3					Alle A-taken overgedragen
T + 5					I-taken ?
T + 5					Evaluatie GR

B. Bestuurlijk proces

1. Start van het openbaar lichaam

In de hoofdstuk geven we de stappen in het bestuurlijke proces aan die van belang zijn om te komen tot de start van het openbaar lichaam.

Zienswijze op ontwerp

De raden en algemene besturen van deelnemers worden gevraagd om een belangrijke stap te zetten. Zij worden gevraagd om haar zienswijze te geven op het ontwerp (lees de tekst van de regeling) van de nieuwe gemeenschappelijke regeling Parkstad-IT. Dit conform artikel 1 lid 2 van de Wgr.

Het bedrijfsplan en het transitieplan, en de begroting 2024 zullen samen de bijlagen vormen.

Na ontvangst van de ontwerpregeling kunnen de gemeenteraden en de algemeen besturen van de deelnemers binnen acht weken hun zienswijze over de ontwerpregeling geven bij haar colleges respectievelijk haar dagelijkse besturen. De raden en algemeen besturen kunnen ook van de mogelijkheid tot het geven van zienswijzen afzien. De bedoeling van de wetgever bij deze nieuwe procedure is als volgt:

"Om de raad een meer sturende positie te geven bij het treffen van een regeling tussen colleges wordt raden het recht gegeven een zienswijze naar voren te brengen bij een ontwerpregeling van [...] colleges van burgemeesters en wethouders. Indien de raden hier geen gebruik van wensen te maken dienen zij de colleges van burgemeester en wethouders [...] hier zo spoedig mogelijk van op de hoogte te stellen, zodat de besluitvorming niet onnodig vertraagd wordt."

Voor deze zienswijzenprocedure geldt dus dat het colleges en dagelijks besturen de ontwerpregeling voor zienswijzen aan hun raad respectievelijk algemeen bestuur zendt.

Verwerking zienswijzen

De zienswijzen van de gemeenteraden en algemene besturen worden verzameld en verwerkt in regeling voor de nieuwe GR Parkstad-IT.

Instemming oprichting

Daarna zullen de gemeenteraden en de algemeen besturen van de deelnemers worden gevraagd om de volgende stap te zetten, en om haar toestemming te geven voor de oprichting van de nieuwe gemeenschappelijke regeling Parkstad-IT. Dit conform artikel 1 lid 3 van de Wgr. Uiteraard worden de colleges en dagelijkse besturen vooraf inhoudelijk zelf geïnformeerd. Zij ontvangen tijdig de definitieve versie van de nieuwe GR (lees de tekst van de regeling) plus het dienstverleningshandvest.

Dit betekent dat het college of dagelijks bestuur een voorlopig besluit neemt omtrent de nieuwe regeling, en vervolgens de toestemming vraagt aan de gemeenteraad respectievelijk algemeen bestuur voor het instellen van de regeling. Op die toestemming is afdeling 10.2.1 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) van overeenkomstige toepassing. Dat betekent dat de gemeenteraad 13 weken heeft om te beslissen omtrent de toestemming. De termijn van 13 weken begint te lopen vanaf het moment van verzending door het college. Dit is natuurlijk een maximumtermijn, de raad mag het ook sneller doen. Mocht de raad er binnen 13 weken niet uit kunnen komen, dan kan de raad beslissen de toestemmingstermijn eenmalig te verlengen met maximaal 13 weken. Beslist de raad onverhoopt niet tijdig, dan is de toestemming van rechtswege verleend. De raad kan de toestemming overigens alleen onthouden wegens strijd met het recht, of strijd met het algemeen belang. Van strijd met het recht is sprake wanneer de gemeenschappelijke regeling in strijd is met (hoger) geschreven of ongeschreven recht. De grond 'strijd met het algemeen belang' is wat vager. Van een dergelijke strijd kan sprake zijn als er onverantwoorde

financiële risico's worden genomen, als de gemeenteraad vindt dat er teveel zeggenschap verloren gaat of wanneer blijkt dat niets of niet afdoende met de ingediende zienswijzen is gedaan.

Indien de gemeenteraad gebruik wenst te maken van het verlengen van de beslistermijn, dan kan dit van invloed zijn op de beoogde startdatum.

Bekendmaking

Nadat de raad besloten heeft over de toestemming, moet dit besluit worden toegezonden aan het college. De griffier wordt verzocht dit direct na de betreffende raadsvergadering te doen. Publicatie van het raadsbesluit tot toestemming is niet vereist, althans de bekendmaking geschiedt via de toezending aan het college. Het college neemt ten slotte het definitieve besluit tot wijziging van de gemeenschappelijke regeling. Nadat alle colleges besloten hebben is de gemeenschappelijke regeling tot stand gekomen.

Het besluit van het college moet wél bekendgemaakt worden alvorens het in werking treedt. Dat moet via publicatie in het Gemeentebled. Het eventueel niet bekendmaken van dit besluit lijkt overigens geen gevolgen te hebben voor de rechtsgeldigheid van de gemeenschappelijke regeling. Nadat alle colleges besloten hebben, moet de gemeenschappelijke regeling zelf bekendgemaakt worden in het Gemeentebled van de plaats van vestiging, in dit geval via de gemeente Heerlen. De gemeenschappelijke regeling kan niet in werking treden voordat deze laatste bekendmaking heeft plaatsgevonden.

Evaluatie nieuwe GR

Een evaluatie van de gemeenschappelijke regeling is verplicht van artikel 11a van de Wgr. Dat kan dan een beperkte evaluatie van de regeling zelf zijn, maar natuurlijk ook een meer omvattende evaluatie naar het functioneren van de samenwerking en het samenwerkingsverband. Zijn doelstellingen wel bereikt, en waar zitten nog verbeterpunten? Zo'n evaluatie is dan ook voorzien in hoofdstuk 9 van de regeling zelf.

2. Het bestuur van het openbaar lichaam

Het bestuur volgens de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr)

Wet gemeenschappelijke regelingen - Artikel 12

- 1) *Het bestuur van het openbaar lichaam bestaat uit een algemeen bestuur, een dagelijks bestuur en een voorzitter.*
- 2) *Het algemeen bestuur staat aan het hoofd van het openbaar lichaam.*
- 3) *De voorzitter is tevens voorzitter van het algemeen bestuur en van het dagelijks bestuur.*

Wet gemeenschappelijke regelingen - Artikel 13

- 1) *Het algemeen bestuur van een openbaar lichaam, ingesteld bij een regeling die uitsluitend is getroffen door raden, bestaat uit leden die per deelnemende gemeente door de raad uit zijn midden, met uitzondering van de voorzitter, worden aangewezen. Indien de regeling mede is getroffen door raden, bestaat het algemeen bestuur uit leden die per deelnemende gemeente door de raad uit zijn midden, de voorzitter inbegrepen, en uit de wethouders worden aangewezen.*
- 2) *Het lidmaatschap van het algemeen bestuur eindigt van rechtswege, zodra men ophoudt lid of voorzitter te zijn van de raad uit wiens midden men is aangewezen dan wel ophoudt wethouder van de desbetreffende deelnemende gemeente te zijn.*
- 3) *De regeling bepaalt het aantal leden van het algemeen bestuur, dat door de raad van elke deelnemende gemeente wordt aangewezen.*
- 4) *De regeling kan inhouden, dat:*
 - a) *de aantallen leden, die door de raden van de deelnemende gemeenten worden aangewezen, onderling verschillen;*

- b) leden, aangewezen door de raden van bepaalde deelnemende gemeenten, meervoudig stemrecht hebben.
 - c) het algemeen bestuur bij gekwalificeerde meerderheid besluit ten aanzien van in de regeling aangeduide besluiten.
- 5) De regeling kan tevens inhouden, dat:
- a) de raden van niet alle, doch ten minste twee deelnemende gemeenten leden van het algemeen bestuur aanwijzen;
 - b) de raden van twee of meer deelnemende gemeenten gezamenlijk leden van het algemeen bestuur aanwijzen.
- 6) Het algemeen bestuur van een openbaar lichaam, ingesteld bij een regeling die uitsluitend is getroffen door colleges van burgemeester en wethouders, bestaat uit leden die per deelnemende gemeente door het college uit zijn midden worden aangewezen. Het tweede tot en met het vijfde lid is van overeenkomstige toepassing.

Algemeen

Parkstad-IT als openbaar lichaam wordt ingesteld bij een regeling die uitsluitend is getroffen door college van burgemeester en wethouders. In de gemeenschappelijke regeling is uitgewerkt wat de taken en verantwoordelijkheden zijn van de voorzitter, het dagelijks en algemeen bestuur:

- 1) De samenstelling en bepalingen over stemverhouding van dagelijks en algemeen bestuur.
- 2) Over welke onderwerpen het dagelijks bestuur en het algemeen bestuur goedkeuring zal verlenen.
- 3) Op welke wijze de deelnemers worden betrokken bij Parkstad IT (lees met name hun zienswijze kunnen geven):
 - a) betrekken van de deelnemers bij de kaders;
 - b) betrekken van de deelnemers bij de ontwerpbegroting en andere besluiten.
- 4) Verplichte bepalingen uit de Wet GR zoals:
 - a) Voorwaarden waaronder kan worden uitgetreden;
 - b) Gevolgen van uittreding voor het vermogen van de GR zelf;
 - c) Gevolgen van uittreding voor het vermogen van de deelnemer;
 - d) Bepalingen over de evaluatie van de regeling;
 - e) Bepalingen over de wijze waarop de GR alle inlichtingen die de deelnemers nodig hebben voor de uitoefening van hun taken zal verstrekken;
 - f) Bepalingen over evaluatie van de regeling.

Het algemeen bestuur

Het algemeen bestuur zal bestaan uit een lid per deelnemer. Zij wijzen uit hun midden een dagelijks bestuur aan. Ook kiest het algemeen bestuur een voorzitter, deze is tevens voorzitter van het dagelijks bestuur.

Het algemeen bestuur is het hoofd van de gemeenschappelijke regeling.

Dagelijks bestuur

Bij een openbaar lichaam is het dagelijks bestuur belast met het vragen van de zienswijzen van de deelnemers. Ook is het dagelijks bestuur verplicht te reageren op de door de deelnemers ingediende zienswijzen. Het dagelijks bestuur moet schriftelijk en gemotiveerd aan de deelnemers laten weten wat het van de zienswijzen vindt en tot welke conclusie dat heeft geleid. Die terugkoppeling moet worden gegeven voordat het dagelijks bestuur de stukken aanbiedt aan het algemeen bestuur.

Het dagelijks bestuur is belast met het dagelijks besturen van de regeling en behartigt het organisatiebelang.

De voorzitter

De voorzitter vertegenwoordigt Parkstad-IT ook in en buiten rechte.

Bestuursleden

Voor het bestuur van het openbaar lichaam Parkstad-IT zullen de deelnemers leden moeten aanwijzen. De beslissing over welke leden van de colleges en dagelijks besturen het bestuur gaan vormen van de nieuwe GR zal genomen dienen te worden vóór de startdatum. Dit zodat het openbaar lichaam direct goed van start kan.

3. Rechtmatigheidsverantwoording

De huidige centrumregeling Parkstad-IT valt nu binnen de rechtmatigheidsverantwoording en getrouwheidsoordeel van de accountant zoals geldt voor de gemeente Heerlen (zie hieronder voor een nadere toelichting). Na de verdere verzelfstandiging zal het (dagelijks) bestuur van Parkstad-IT een eigen accountscontrole ondergaan en een eigen rechtmatigheidsverantwoording afgeven.

Rechtmatigheid is een juridische term, die aangeeft dat een (voorgenomen) handelwijze in overeenstemming is met de geldende regels en besluiten. Dit begrip is van toepassing op alles wat een overheidsorganisatie qua taken op zich neemt. Dit betekent dat alle handelingen van een overheidsorganisatie moeten voldoen aan alle wet- en regelgeving op het gebied van bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden (Arbo), aanbestedingen, omgevingswet, subsidievoorwaarden, bestuurlijke besluiten enzovoort. Van een overheidsorganisatie mag immers verwacht worden dat zij conform wet- en regelgeving handelt. Het begrip rechtmatigheid in het kader van de rechtmatigheidsverantwoording is echter een minder omvattend begrip. Bij rechtmatigheid in het kader van de rechtmatigheidsverantwoording bestaat er een duidelijke relatie met het financiële beheer. Er moet immers worden verantwoord dat baten, lasten en balansmutaties rechtmatig tot stand zijn gekomen. Het gaat om de financiële beheershandelingen.

Het begrip financiële rechtmatigheid is in 2005 concreet gemaakt met behulp van negen criteria. In de jaarrekening legt het college van B&W verantwoording af over alle negen criteria van rechtmatigheid. De eerste zes criteria, die betrekking hebben op getrouwheid en óók onderdeel zijn van rechtmatigheid, komen tot uitdrukking in de balans en het overzicht van baten en lasten. De drie specifieke rechtmatigheidscriteria komen tot uitdrukking in de rechtmatigheidsverantwoording. In onderstaande tabel is de samenhang c.q. overlap met de criteria voor het getrouwe beeld aangegeven.

	criterium	Omschrijving	Getrouw Beeld	Rechtmatigheid
1	Calculatie	Vastgestelde bedragen zijn juist berekend.	√	√
2	Valutering	Het tijdstip van de betaling en de verantwoording is juist.	√	√
3	Levering	Juistheid van ontvangen goederen/diensten.	√	√
4	Adressering	Persoon of organisatie waar een financiële stroom naar toe is gegaan is juist (rechthebbende).	√	√
5	Volledigheid	Alle opbrengsten die verantwoord zouden moeten zijn, zijn ook verantwoord.	√	√
6	Aanvaardbaarheid	Past bij activiteiten en in relatie tot de kosten aanvaardbare tegenprestatie.	√	√
7	Begroting	Past binnen geautoriseerde begroting.		√
8	Voorwaarden	Nadere eisen in wet- en regelgeving.		√
9	Misbruik & oneigenlijk gebruik	Volledigheid en juist door derder verstrekte gegevens (misbruik). Niet voor doel/strekking regeling (oneigenlijk gebruik).		√

Bovenstaande tekst is ontleend aan de Kadernota Rechtmatigheid 2023 van de Commissie BBV.

D. Veranderopgave

1. Continuering bedrijfsvoering

Onder goede bedrijfsvoering valt onder meer het organiseren van (digitale) werkprocessen, het aantrekken van de juiste medewerkers, het organiseren van informatie en kennis, het efficiënt inzetten van financiële middelen en het nemen van beheermaatregelen om de continuïteit van het werk te waarborgen. Daar hoort ook aandacht voor maatschappelijke thema's bij zoals het reduceren van de ecologische voetprint en social return on investment.

Ook tijdens de transitie van een centrumregeling naar een openbaar lichaam, zullen deze onderwerpen aandacht vergen.

In het verleden heeft Parkstad-IT kunnen leunen op de (financiële) adviesfunctie van de gemeente Heerlen, die ook de beschikking heeft over seniorcapaciteit. Nu Parkstad-IT verzelfstandigt, stijgt de werklast en complexiteit van deze (financiële) functie. Eigen seniore capaciteit is hiervoor vereist, naast de huidige financiële adviseur. Daarom is vanaf mei 2023 een concerncontroller opgesteld. Deze heeft, naast de standaard taken, de verantwoordelijkheid voor onder andere procescontrol, de toetsing van het naleven van (financiële) kaders, de toezicht op de administratieve organisatie en de werking van de interne controle, het periodiek in beeld brengen van de risico's en beheersmaatregelen, integrale toetsing van de bestuurlijke voorstellen en gevraagd en ongevraagd advies geven aan het MT (en straks bestuur) over de bedrijfsvoering.

2. Bron het Bedrijfsplan

In dit hoofdstuk beschrijven we kort de veranderopgaven die voortvloeit uit de nieuwe strategische koers. Deze zijn ingedeeld volgens de onderdelen van het operating model zoals gebruikt in het bedrijfsplan.

Voor onderstaande veranderopgaven is nog geen financiële doorvertaling gemaakt.

2.1 Dienstverlening

- 1) Veranderopgave: Alle basisdiensten worden integraal afgenomen door alle deelnemers. Dit houdt onder andere in dat alle basis diensten en changes en de integrale diensten door PIT aan alle deelnemers worden geleverd. Diensten zoals telefonie, printen en technisch beheer van on-premise applicaties voor deelnemers zullen dan ook door PIT wordt geleverd.
- 2) Veranderopgave: versterking security. Informatiebeveiliging wordt steeds belangrijker voor organisaties. De invoering van de NIS2/WBNI2 brengen voor gemeenten nieuwe wettelijke verplichtingen en extra inspanningen met zich mee. In 2022 is verder het dreigingsbeeld Informatiebeveiliging Nederlandse Gemeenten gedeeld vanuit het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BiZa) en geadviseerd om de maatregelen uit het dreigingsbeeld mee te nemen in de plannen voor de versteking van de informatiebeveiliging. Om de digitale weerbaarheid te verhogen wordt onder ander extra ingezet op:
 - een nieuwe MDM-omgeving met maatregelen, procedures en ondersteunende producten die het mogelijk maken om mobiele apparaten veilig te kunnen gebruiken en te kunnen beheersen;
 - bewustwording en digitale vaardigheden van de medewerkers;
 - hardening van Servers en applicaties volgens de richtlijnen van het hardeningbeleid voor gemeenten;
 - processen en ondersteunende applicaties zijn geclassificeerd en voldoen aan daartoe horende maatregelen;
 - 24/7 monitoring en response om afwijkingen en incidenten te signaleren en hierop te acteren op basis van het risico;
 - verder invulling van configuratiemanagement door middel van inventarisatie en registratie en beheer van alle middelen.
- 3) Veranderopgave: Onderzoek harmonisatie. Betrokkenen zullen met elkaar een onderzoek doen naar het harmonisatiepotentieel binnen het IT-landschap van de gemeenten. Dat is de opmaat om harmonisatie vervolgens ten uitvoer te kunnen brengen.
- 4) Veranderopgave: Hybride werken. Dit betekent dat applicaties, opslag en standaard en integrale diensten steeds meer vanuit de cloud geleverd worden in plaats van on-premise (daartoe heeft PARKSTAD-IT al Azure opgenomen in de onderliggende integrale diensten). Het reguliere interne beheer daalt hierdoor, maar ook voor cloud diensten moet actief beheer plaatsvinden, zoals koppeling met eigen Active Directory, koppelingen vanuit applicaties in de

cloud met andere applicaties van deelnemers, zowel on-premise als in de cloud. Parkstad-IT richt zich op het realiseren en beheren van diensten waar de toegevoegde waarde voor de deelnemende gemeenten het grootst is. Meer generieke diensten worden meer vanuit de markt en vanuit de cloud betrokken.

- 5) Veranderopgave: Opstellen heldere PDC met servicelevels. De PDC wordt opgesteld vanuit deelnemersperspectief. De dienst wordt helder en concreet beschreven zonder verwijzingen, met een prijs per maand of eenmalig, en duidelijke servicelevels per dienst. Servicelevels hebben betrekking op beschikbaarheid, levertijd, upgrades gedurende de levering van de dienst, etc.. Servicelevels worden gemeten en gerapporteerd. Diensten hebben een reële kostendoorrekening op basis van kostendrijvers waaronder aanschaf, afschrijving, vervanging en onderliggende integrale diensten. De "P" is daarmee helder. Het aantal afgenomen producten of diensten vormt de "Q", zodat de producten en diensten volgens $P*Q$ kunnen worden afgenomen.
- 6) Veranderopgave: Bijhouden projectenportfolio. Alle projecten en aanvragen daartoe worden opgenomen in een overzicht: het projectenportfolio. Projecten zijn alle verzoeken tot realisatie en changes die geen onderdeel zijn van basis diensten of standaard changes. Projecten worden eerst aangevraagd door een deelnemer of klant en daarna van een projectopzet voorzien door PIT i.o.m. de aanvrager. Daarin wordt ingegaan op: doorlooptijd, complexiteit, passend in roadmap, aantal actoren, kosten, afbreukrisico's. Daarbij hebben de projecten een prijsindicatie voor investering en onderhoud. Dit projectenportfolio wordt regelmatig actueel gehouden en besproken in het projectportfolio-overleg. Daarbij wordt de onderlinge prioriteit van de projecten besproken en de uitvoering afgestemd op de capaciteit van PIT en de deelnemers. Ook wordt bij nieuwe aanvragen bepaald of dit een innovatie betreft waarbij het gewenst is dat het resultaat van het project onderdeel zal gaan uitmaken van de basisdiensten. In dat geval zal gezamenlijk worden bepaald wat de prioriteit is van het project, welke deelnemers er mee zullen doen, en hoe dit past in de ontwikkeling van de diensten van PIT: de roadmap.
- 7) Veranderopgave: Opstellen richtinggevende documenten. Door de deelnemers wordt een afwegingskader voor technische keuzen en een IV en IT visie opgesteld. Het afwegingskader wordt gebruikt bij het beoordelen van projecten, grote changes en de IV/IT architectuur. De gezamenlijke IV en IT visie dient als richtinggevend kader bij de ontwikkeling van de diensten van Parkstad-IT voor de deelnemers.
- 8) Veranderopgave: professionaliseren van het life cycle management. De nieuwe GR-PIT richt zich op maximeren van het delivery vermogen en het ontzorgen van de deelnemers. Het eigenaarschap van hardware en software die door PIT wordt geleverd komt bij PIT zelf te liggen. Dit betekent dat PIT zelf moet bepalen wanneer zaken worden vervangen en ge-upgrade. Hiervoor moet life cycle management worden ingericht. Wijzigingen in versies worden opgenomen in de PDC. Dit vertaald zich uiteraard ook naar de financiële afwikkeling van afgenomen diensten uit de PDC.
- 9) Veranderopgave: inrichten zelfstandig management. De nieuwe GR-PIT vraagt om een directeur die zelfstandig kan opereren. Hij stelt een strategie en roadmap op en coördineert de uitvoering.
- 10) Veranderopgave: inrichten overleg deelnemers. Binnen de nieuwe GR-PIT zal structureel overleg moeten worden ingericht over de volgende onderwerpen:
 - Bestuur: Dit is nodig wegens de nieuwe GR vorm. Oa Begroting, jaarrekening, etc.
 - Dienstverleningsoverleg. Oa PDC en life cycle management, dienstverlening in brede zin, algemene richting en ontwikkeling PIT, gezamenlijke visie IV-IT, afwegingskader technische oplossingen, projectportfolio.
 - Support Overleg: Oa Dagelijkse dienstverlening en inrichtingsvragen.
- 11) Veranderopgave: Financiën. De voornaamste veranderopgave vanuit financiële optiek is de herziening van het verrekenmodel en de implementatie van de procedures rond doorbelasting. Ook is het genoemde fiscale advies noodzakelijk om uitsluitel te geven over de fiscaliteiten. Voorts wordt een openingsbalans opgesteld. In de openingsbalans worden de bezittingen, de schulden en de voorzieningen opgenomen die door Heerlen in haar rol als gastheer, aan de nieuwe GR-PIT in economisch beheer worden overgedragen. Activa van de deelnemers en klanten blijven ongewijzigd voor de looptijd van de betreffende levensduur.

2.2 Bedrijfsvoering

1. Parkstad-IT dient een aantal formele documenten op te stellen, zoals een financiële verordening, een controle verordening, een treasury statuut, interne aanbestedingsrichtlijnen en een mandaatoverzicht.
2. Parkstad-IT moet een zelfstandige financiële administratie gaan voeren.

3. Parkstad-IT wordt fiscaal zelfstandig. Dit betekent dat Parkstad-IT zelfstandig btw-aangiftes zal moeten indienen.
4. Indien Parkstad-IT ook diensten verleent aan derden is de vennootschapsbelasting van toepassing.
5. Parkstad-IT zal een eigen bankrekening moeten openen en wordt zelf verantwoordelijk voor het aantrekken van vermogen.
6. Tevens zal Parkstad-IT verplicht moeten deelnemen aan schatkistbankieren en overtollige kasmiddelen moeten afstorten aan het Rijk. Parkstad-IT zal derhalve periodiek een treasury prognose moeten opstellen.
7. De nieuwe GR-Parkstad-IT komt onder financieel toezicht te staan van de provincie en het ministerie van BZK. Parkstad-IT zal hiervoor onder andere:
 - a. Meerjarenbegrotingen moeten opstellen die voldoen aan het BBV, inclusief risico-profiel.
 - b. Jaarrekeningen moeten opstellen die voldoen aan het BBV.
 - c. IV3-aangiftes moeten gaan verzorgen.
 - d. Onderworpen worden aan een verplichte externe accountantscontrole (deze zal een cumulatieve fout van circa € 55.000,- maximaal accepteren).
 - e. Rechtmatigheidscontroles moeten uitvoeren: per 1 januari 2023 worden GR'en zelfstandig verantwoordelijk voor het uitvoeren van rechtmatigheidscontroles op o.a. inkoop en aanbestedingsrichtlijnen.
8. Parkstad-IT zal gaan functioneren als een zelfstandige organisatie, waardoor de deelnemende gemeenten meer vragen om betrouwbare gegevensverwerking door Parkstad-IT, bijvoorbeeld middels een assurancereport/third party memorandum/ISEA4302-type2.
9. Een logisch voortvloeisel is dat de tussentijdse verantwoording meer aandacht zal vragen.
10. Parkstad-IT zal zelfstandig een salarisadministratie gaan voeren en bijbehorende werkzaamheden uitvoeren (afdrachten loonheffing, sociale lasten, pensioen, werkkostenregeling).
11. Een openbaar lichaam kan zelf personeel in dienst nemen en dat zal ook in de praktijk gaan plaatsvinden. Dat vraagt dat de organisatie een eigen personeelsbeleid voert en een personeelshandboek heeft.
12. Parkstad-IT zal een eigen fysiek en digitaal archief gaan voeren.
13. Parkstad-IT dient te beschikken over een functionaris gegevensbescherming (FG) die toeziet op de naleving van de AVG. Denk aan de benodigde verwerkersovereenkomsten.
14. Parkstad-IT wordt een zelfstandige aanbestedende dienst die gehouden is aan landelijke en Europese aanbestedingsrichtlijnen.
15. Parkstad-IT zal een overeenkomst met Arbodienst en verzuimcoach moeten afsluiten.
16. Parkstad-IT zal eigen verzekeringen moeten afsluiten/huidige omzetten.
17. Parkstad-IT zal contactpersonen vanuit de Wet Open Overheid moeten aanwijzen bij wie iedereen terecht kan met vragen over de beschikbaarheid van overheidsinformatie.
18. Parkstad-IT moeten maatregelen treffen om de duurzame toegankelijkheid van digitale documenten te borgen en openbaarmaking te bevorderen (art 3.1 WOO).
19. De Wgr vereist dat het bestuur een reglement van orde voor zijn vergaderingen en andere werkzaamheden vaststelt.
20. De voornaamste veranderopgave vanuit financiële optiek is de herziening van het verrekkenmodel en de implementatie van de procedures rond doorbelasting. Ook is fiscaal advies noodzakelijk om uitsluitsel te geven over de fiscaliteiten. Voorts wordt een openingsbalans opgesteld. In de openingsbalans worden de bezittingen, de schulden en de voorzieningen opgenomen die door de gemeente Heerlen in zijn rol als gastheer, aan de nieuwe GR-Parkstad-IT in economisch beheer worden overgedragen. Activa van de deelnemers en derden blijven (in basis) ongewijzigd voor de looptijd van de betreffende levensduur.
21. Strippenkaart projectdoorbelasting. Er zijn verschillende opties mogelijk hoe om te gaan met het opnemen in de begroting van de kosten voor de projecten. De keuze is in essentie of deelnemers deze dienstverlening bij de basisdienstverlening in de begroting wensen op

te nemen of niet. De nieuwe GR-Parkstad-IT kiest een tussenweg en neemt budgettair een deel van de projecten al mee in de begroting (strippenkaart). Een deel is immers goed in te plannen. Dat drukt de administratieve last van extra facturatie en geeft deelnemers ook meer financiële begrotingsstabiliteit. Deze variant impliceert dat in de begroting reservering plaatsvindt van een bedrag voor projecten. IN het boekwerk begroting 2024 is een post opgenomen in de doorbelasting van de deelnemers voor deze werkwijze.

2.3 Uitwerking van de visie op dienstverlening

In 2024 zal de visie op dienstverlening nader worden uitgewerkt. Uitwerking van deze visie betekent meer concreet:

- a) Er zijn basisdiensten gedefinieerd die alle diensten omvatten zoals levering van volledig functionerende werkplekken, maar ook alles 'wat daarbij hoort' (integrale diensten) zoals netwerk, connectiviteit, technisch beheer, beveiliging, helpdesk en tweede- en derdelijns-beheer.
- b) Alle basisdiensten liggen vast in een simpele en volledige en autonome PDC (product- en dienstencatalogus). In de PDC zijn servicelevels vastgelegd voor alle basisdiensten die Parkstad-IT levert. Elke basisdienst heeft een integrale kostprijs.
- c) Alle diensten die bij een basisdienst horen, zoals netwerk en dergelijke, zijn beschreven als integrale dienst met een eventueel service level. Een deelnemer kan dus niet kiezen om wel of geen netwerk of beveiliging of helpdesk af te nemen.
- d) De gemeentelijke deelnemers nemen, op termijn, alle basisdienstverlening uit de PDC af van Parkstad-IT. De niet-gemeente deelnemers nemen een mogelijk andere selectie van basisdienstverlening uit de PDC af. Hiervoor wordt een planning gemaakt via het DVO.
- e) Parkstad-IT ontzorgt en maximaliseert het delivery-vermogen. Dat betekent allereerst dat Parkstad-IT inkoopt en eigenaar is van alle IT-middelen onder zijn beheer en die behoren tot de basisdienstverlening. Ten tweede betekent dit dat Parkstad-IT de technische keuzes maakt binnen de toetsingskaders zoals opgesteld door de deelnemers en life cycle management uitvoert. Ten derde betekent dit dat Parkstad-IT meer dienstverlener (lees regievoerder) wordt (in plaats van leverancier) als gevolg van de beweging richting hybriditeit. Ten vierde ontzorgt en maximaliseert Parkstad-IT door middel van het faciliteren van standaardisatie en harmonisatie.
- f) Kader technische keuzes. Bij de technische keuzes worden veiligheid, beheersbaarheid, servicelevels en stabiliteit meegenomen. In het deelnemersoverleg wordt door de deelnemers meegedacht over technische keuzes en worden de servicelevels besproken. Er komt een vastgesteld kader voor het maken van technische keuzes.
- g) Naarmate Parkstad-IT meer hybride gaat werken, zal de nadruk van de diensten minder liggen op het zelf uitvoeren van technisch beheer maar meer op IT-samenhang (integratie) en connectiviteit.

2.4 Overdracht alle A-taken binnen 3 jaar

Als gevolg van de oprichting van de nieuwe GR Parkstad-IT zullen binnen drie jaar alle (technische) IT taken vanuit de deelnemers worden overgedragen aan de nieuwe GR. Denk hierbij (voor zover van toepassing) onder andere aan het aankopen en beheren van laptops en mobiele telefoons, aan het beheren van verbindingen of het leggen van koppelingen tussen systemen.

Bij deze overdracht krijgt elke deelnemer ondersteuning vanuit Parkstad-IT. Dit zowel op inhoudelijk vlak als op meer juridisch vlak (gevolgen voor contracten, eventueel personele gevolgen etc).

De beslissing(en) over deze overdracht(en) volgen op een later tijdstip. Zij zijn per deelnemer inhoudelijk verschillend en ook in tijd zullen er verschillen zijn. Andersom, bundeling van de beslissing over deze overdracht aan de oprichting van de nieuwe GR maakt de oprichting van de nieuwe GR dermate complex een startdatum op korte termijn niet haalbaar is.

2.5 Ontvlechting uit de gemeente Heerlen

De ontvlechting uit de gemeente Heerlen is door de overgang van onderneming vooral een administratieve actie.

Voor de medewerkers van Parkstad-IT verandert er niet zo veel, vooral dat er een andere formele werkgever is per overgangdatum.

Voor de medewerkers van onze deelnemers verandert er niets, Parkstad-IT voert dezelfde taken uit, is op dezelfde wijze bereikbaar, en behoudt dezelfde naam.

In dit transitieplan zijn de waar nodig verder uitgewerkt.

3. Regie-organisatie

In de komende jaren gaat Parkstad-IT een transitie door op het gebied van zelf uitvoeren of regievoeren. Het eindplaatje is duidelijk, de weg ernaartoe niet. Daarom worden in 2024 weer stappen gezet om samen met de deelnemers te ontdekken hoe we vorm willen geven aan deze verandering.

3.1 Bedrijfsplan

Op hoofdlijnen is de conclusie van het (strategisch) advies van Berenschot uit 2021 dat de gemeenten de volgende strategische stappen ondernemen:

- Het ombuigen van de huidige juridische vorm van Parkstad-IT naar een volwaardige gemeenschappelijke regeling. De RMT vertegenwoordiging heeft hierbij niet gekozen voor een BVO, maar een openbaar lichaam.
- Het transformeren van Parkstad-IT naar een hybride model voor de komende drie jaar en deze vervolgens ontwikkelen tot een regiemodel.
- De betrokken overheidsorganisaties laten samenwerken op het gebied van IT.

De nieuwe GR-Parkstad-IT continueert als samenwerkingsverband en volgt het pad van een stapsgewijze transitie. Op de korte termijn (de komende drie jaar) transformeert Parkstad-IT naar een hybride model. Dat betekent dat (daar waar efficiënter en effectiever) meer automatiseringsdiensten naar de markt gaan. Een dergelijke pad richting hybriditeit biedt voor Parkstad-IT de kans om te investeren in wendbaarheid, delivery-vermogen en kwaliteit van dienstverlening. Op deze fronten kan het samenwerkingsverband namelijk aan kracht winnen.

3.2 Begroting 2024 - Uitvoeren en regievoeren

Parkstad-IT is een typische uitvoeringsorganisatie, waarbij deelnemers de dienstverlening op IT-gebied laten uitvoeren door PIT. Hierbij hoort dat Parkstad-IT sommige werkzaamheden niet zelf uitvoert, maar naar de markt en leveranciers optreedt als regievoerder. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de aanbesteding dark fiber; Parkstad-IT is opgetreden als regievoerder namens de regio, de werkzaamheden worden uitgevoerd door een leverancier. De verschuiving van uitvoerder naar regievoerder wordt in de komende periode versterkt door onder ander de ontwikkelingen op het gebied van cloud; daar waar Parkstad-IT nu het technisch applicatiebeheer voert, levert in de nieuwe situatie de leverancier deze dienst. Parkstad-IT zal als regievoerder moeten meegroeien met deze rolverschuiving. We zullen dit in nauw overleg met de deelnemers monitoren en daar waar efficiënt en effectief onze oude rol van uitvoerder overlaten aan de markt en onze nieuwe rol van regievoerder oppakken.

E. Personele gevolgen transitie

1. Advies OR gemeente Heerlen bij verdere verzelfstandiging

Voor de volledigheid: de gemeente Heerlen zal als werkgever van het personeel van de huidige centrumregeling Parkstad-IT ook in overleg treden met haar Ondernemingsraad en deze om advies vragen over de verdere verzelfstandiging, dit conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). De ondernemingsraad heeft wettelijk geen adviesrecht over het treffen van een gemeenschappelijke regeling als zodanig. Dat valt onder het zogenaamde politiek primaat (art. 46d sub b WOR). Over de gevolgen van de samenwerking voor het personeel bestaat wel adviesrecht. Indien de gemeente Heerlen haar OR toch advies vraagt over de gemeenschappelijke regeling als zodanig, dan geldt vanaf dat moment wel een adviesrecht voor de ondernemingsraad. Dat kan later niet teruggenomen worden.

2. Overgang van alle personeelsleden

Het personeel van de huidige centrumregeling Parkstad-IT is in dienst van de gemeente Heerlen. Als er sprake is van voortzetting van de activiteiten in een organisatorische eenheid die zijn identiteit behoud (bijvoorbeeld door een qua aantal en deskundigheid wezenlijk deel van het personeel over te nemen) – en daar lijkt het hier op – dan is er sprake van overgang van onderneming. Dit betekent dat alle rechten en plichten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomsten van de werknemers overgaan van de oude werkgever (de vervreemder, via de huidige centrumregeling Parkstad-IT dus de gemeente Heerlen) op de nieuwe werkgever (het nieuwe openbaar lichaam Parkstad-IT). De werknemers houden hun functies, zij kunnen niet worden ontslagen en behouden al hun arbeidsvoorwaarden (salaris, toelagen, verlofsaldi etc.). Dat betekent bijvoorbeeld ook dat het niet mogelijk is om een uitzondering te maken voor werknemers die vlak voor de pensioengerechtigde leeftijd zitten; de wetgeving staat uitzonderingen niet toe, ook niet als een werkgever (lees de gemeente Heerlen) een afwijking op de regelgeving zou zijn overeengekomen met bijv. de vakorganisaties en/of OR.

3. Formatie 2023 en verder

In onderstaande tabel is de formatie vanaf de begroting 2023 opgenomen.

Team	Functies	Formatie 2023	Nieuw (Bedrijfsplan)	Formatie 2024
Directie	Manager Parkstad-IT	1,00		1,00
Exploitatie	Teammanager	0,50		0,50
Exploitatie	Medewerker Change-management	2,00		2,00
Exploitatie	Medewerker Incidentmanagement	1,00		1,00
Exploitatie	Medewerker Servicemanagement	2,00		2,00
Exploitatie	Medewerker Customer Support IT	12,56		12,56
Exploitatie	Project portfoliomanager	-	1,00	1,00
Exploitatie	Projectleider II	1,00		1,00
Beheer	Teammanager	1,00		1,00
Beheer	Architect IT Infrastructuur	1,00		1,00
Beheer	Medewerker Backoffice I	10,00		10,00
Beheer	Applicatiebeheerder I	7,80		7,80
Beheer	Medewerker Backoffice II	13,80		13,80
Beheer	Functioneel beheerder	1,00		1,00
Bedrijfsvoering	Teammanager	0,50		0,50
Bedrijfsvoering	Chief Information Security Officer	1,00		1,00
Bedrijfsvoering	Security Officer (Siem/Soc, vanaf sep-2023)	1,00		1,00
Bedrijfsvoering	Security / Privacy	-	1,00	1,00
Bedrijfsvoering	Financieel adviseur	1,00		1,00
Bedrijfsvoering	Ondersteunend medewerker bedrijfsvoering	1,89		1,89
Bedrijfsvoering	Servicemedewerker IT	1,00		1,00
Bedrijfsvoering	Secretaresse	0,80		0,80
Bedrijfsvoering	Concern controller	-	1,00	1,00
Bedrijfsvoering	Medewerker Inkoop & Contractmanagement	-	1,00	1,00
		61,85	4,00	65,85

Uitbreiding formatie Informatiebeveiliging 2023

Parkstad-IT beschikt over een fulltime CISO. Daarnaast is vanaf september 2023 de formatie van Parkstad-IT uitgebreid met 1,00 fte Security Officer voor de nieuwe dienst monitoring en response (Siem/Soc). De omvang van de formatie-uitbreiding wordt na 9 maanden maar uiterlijk binnen 12 maanden na start geëvalueerd.

Uitbreiding formatie 2024

Conform het bedrijfsplan zal de formatie van Parkstad-IT in 2024 groeien met 4 Fte. De werving voor deze formatieplekken zal tijdig starten zodat de taakuitvoering kan starten in het nieuwe jaar. In het boekwerk van de begroting 2024 is onder categorie '411 Salarissen en sociale lasten' reeds rekening gehouden met deze uitbreiding.

4. Arbeidsvoorwaarden, medezeggenschap en functiewaardering

Ondernemingsraad (OR)

Conform de Wet op de ondernemingsraden (WOR art 2) dient Parkstad-IT na verdere verzelfstandiging te beschikken over een eigen Ondernemingsraad (OR).

In het boekwerk van de begroting 2024 is onder categorie 'L3.8 Overige goederen en diensten' reeds rekening gehouden met deze verplichting.

WSGO & Cao SGO

Het VNG-bestuur besloot op 18 april 2019 om een werkgeversvereniging voor gemeentelijke gemeenschappelijke regelingen op te laten richten. Aanleiding was de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren waardoor het systeem van aangesloten organisaties bij de VNG niet meer goed werkte. De VNG kende tot eind 2019 ongeveer 170 aangesloten gemeentelijke organisaties, veelal gemeentelijke gemeenschappelijke regelingen. De VNG is voor de gemeenten de

werkgeversvereniging. De WSGO is voor alle andere gemeentelijke organisaties de werkgeversvereniging.

De WSGO sluit namens de leden de Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties af met de vakbonden FNV, CNV Overheid en PDO. De ruim 190 leden van de WSGO passen de Cao SGO toe op hun ongeveer 32.000 werknemers. De cao is aangemeld bij het ministerie van SZW. De cao is niet Algemeen Verbindend Verklaard.

De VNG en de WSGO onderhandelen tegelijk over de Cao Gemeenten en de Cao SGO. Deze cao's bevatten dezelfde arbeidsvoorwaarden. De arbeidsvoorwaardennota is van VNG en WSGO samen, maar de VNG en de WSGO raadplegen ieder hun eigen leden.

Het openbaar lichaam Parkstad-IT zal lid worden van de WSGO en de Cao SGO volgen.

Aanvullende arbeidsvoorwaarden

Doordat sprake is van overgang van onderneming zijn alle vigerende arbeidsvoorwaarden van de gemeente Heerlen van toepassing na startdatum. Deze aanvullende arbeidsvoorwaarden blijven van kracht totdat het bestuur van Parkstad-IT, in overleg met de juiste gremia, andere besluiten neemt.

Voor de volledigheid: mocht na verdere verzelfstandiging de gemeente Heerlen de aanvullende arbeidsvoorwaarden aanpassen, dan geldt deze aanpassing uiteraard niet automatisch voor het openbare lichaam Parkstad-IT, het dagelijkse bestuur van Parkstad-IT is na verdere verzelfstandiging namelijk verantwoordelijk voor de arbeidsvoorwaarden.

Vakbonden en lokaal overleg (LO)

Het College voor Arbeidszaken van de VNG (verder CvA) en het bestuur van de WSGO (verder WSGO) werken met meerjarige beleidsplannen voor de arbeidsvoorwaarden in de gemeentelijke sector. Het CvA en de WSGO hebben in 2022 een "stip op de horizon" gezet: een arbeidsvoorwaardelijke koers voor de gemeentelijke cao's voor de lange termijn. Een punt uit deze notitie gaat over de vakbonden:

In de visie op medezeggenschap staat een heldere verdeling van rollen en verantwoordelijkheden tussen vakbonden en ondernemingsraad (verder: OR) voorop. Dat zou er als volgt uit moeten zien. De vakbonden hebben primair een rol op landelijk/sectoraal niveau: met hen wordt de cao overeengekomen en in die cao wordt zoveel mogelijk centraal geregeld om onderlinge concurrentie op arbeidsvoorwaarden te minimaliseren. Op gemeentelijk/lokaal niveau is er in de toekomst één overlegorgaan: de OR. Het werken met één overlegorgaan komt de doelmatigheid en 'rolhelderheid' ten goede. De OR is dan zo divers en representatief mogelijk samengesteld en krijgt de faciliteiten en ondersteuning om op een professioneel niveau te opereren. Het is aan bestuurder en OR om te bepalen over welke onderwerpen zij overleg voeren. De vakbonden kunnen desgewenst een adviserende rol vervullen voor de OR, met name bij sociale statuten voor reorganisaties is dat goed voorstelbaar. Op gemeentelijk/lokaal niveau is er zoveel mogelijk directe participatie van medewerkers in de voorbereiding van besluitvorming, de OR kan dan een meer toetsende rol hebben.

HR21

HR21 is het functiewaarderingssysteem voor de sector Gemeenten. HR21 is beschikbaar voor alle organisaties die de Cao Gemeenten en Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties volgen. Om het gebruik van HR21 te bevorderen, stellen VNG en WSGO voor om in de cao vanaf 2024 op te nemen dat HR21 het functiewaarderingssysteem is, tenzij er voor een ander systeem wordt gekozen. Het blijft dus mogelijk om een ander functiewaarderingssysteem te hanteren, maar het wordt minder vanzelfsprekend.

Het openbaar lichaam Parkstad-IT zal HR21 gebruiken.

F. Communicatie

1. Informeren en betrekken van de deelnemers

Informeren en betrekken gemeenteraden en algemene besturen

In de Wet gemeenschappelijke regeling is een actieve informatieplicht voor het bestuur opgenomen (art 17 Wgr). In de nieuwe regeling voor het openbaar lichaam zijn daarom bepalingen over actieve informatieplicht opgenomen.

Voor de volledigheid: vergaderstukken en verslagen van algemene besturen moeten (binnenkort) actief openbaar gemaakt worden op grond van de Wet open overheid. Datzelfde geldt voor agenda's en besluitenlijsten van het dagelijks bestuur van een openbaar lichaam.

Informeren en betrekken van de contractmanagers (DVO)

De contractmanagers van de deelnemers en onze contactpersonen bij derde partijen aan wie Parkstad-IT dienstverlening levert, moeten ervaren dat er tijdens de transitie oog is voor de continuïteit van de dienstverlening en oog is voor de continuïteit van de onderlinge relatie. Wordt er bij implementatie rekening gehouden met de continuïteit of komt de voortgang van hun bedrijfsprocessen in gevaar? Voor onze opdrachtgevers is het van belang dat het transitieproces maximaal voorspelbaar is en dat afspraken worden nagekomen. Samen moeten we langer vooruit denken en onzekerheden reduceren. Daarom zal structureel en periodiek, maar ook op maat, contact worden onderhouden met onze opdrachtgevers.

2. Informeren en betrekken binnen Parkstad-IT

Informeren en betrekken (nieuwe) bestuursleden

In het voortraject worden de (nieuwe) bestuursleden van het openbaar lichaam Parkstad-IT zoveel als mogelijk en nodig betrokken bij voorbereiding en opstart van de bestuurlijke processen en bestuurlijke beslissingen zoals te nemen na de formele ingangsdatum. Dit zodat de nieuwe GR direct goed van start kan. Na de start zullen de normale bestuurlijke processen worden gevolgd.

Informeren en betrekken medewerkers

De medewerkers van Parkstad-IT worden regelmatig op de hoogte gehouden van de vorderingen. Telkens als er echt iets te melden is, zullen medewerkersbijeenkomsten worden georganiseerd cq. wordt de maandelijkse medewerkersbijeenkomst worden gebruikt om medewerkers te informeren. In de werkoverleggen en de 1-op-1 gesprekken tussen leiding en medewerkers wordt waar nodig extra aandacht besteedt aan het voorkomen van onnodige onzekerheid door medewerkers tijdig en correct te informeren.

Informeren en betrekken van de Ondernemingsraad Parkstad-IT

Diverse medewerkers van Parkstad-IT hebben reeds aangegeven actief te willen zijn in de Ondernemingsraad van het openbaar lichaam Parkstad-IT. Deze medewerkers werken nu al nauw samen met de OR van de gemeente Heerlen in de aanloop naar de verzelfstandiging. Vanuit Parkstad-IT is regelmatig contact met deze medewerkers over afstemming, planning en informeren van de overige medewerkers.

Er is een concept tijdspad opgesteld voor OR-verkiezingen, dit begint 13 weken voor de verkiezingsdag. Doordat alle medewerkers mee overgaan naar de nieuwe GR kan vrij eenvoudig dus in goed onderling overleg de verkiezingen voor de OR opgepakt worden.

Bijlagen

Bijlage – Actieplanning

Solide basis

2026	<ul style="list-style-type: none"> - In control verklaring - LCM alles - ICO certificering - Maand rapportage volledig
2025	<ul style="list-style-type: none"> - Incident proces vastgesteld / vastgelegd - LCM hardware - Opleidingsplan obv strategisch personeelsbeleid - P-beleid conform BIO normen - Kwartaalrapportage volledig - Min 2 reflectiegesprekken per jaar per mdw - Kernwaarden borgen - Topdesk fase 2 (1 bron systeem)
2024	<ul style="list-style-type: none"> - Leiderschap team effectiviteit (coachen, ontwikkelen, aanspreken) - Q rapportage foutloos (Topdesk) - PDC conform begroting - Topdesk fase 1 (1 bron systeem) - 0-meting tbv KPI vaststelling 2025 - Rapportage beschikbaarheid - Wijzigingsproces vastgesteld / vastgelegd - Opleidingsplan obv technische vakkennis - Life Cycle Management (LCM) WP / tel - Min 1 reflectiegesprek per jaar per mdw - Website Parkstad-IT - Kernwaarden uitdragen

Blik op morgen

2026	<ul style="list-style-type: none"> - Beste IT werkgever in Limburg - De IT inkoper voor overheden in Zuid-Limburg - Meenemen duurzaamheid in besluitvorming
2025	<ul style="list-style-type: none"> - Strategisch personeelsbeleid uitvoeren - Strategische allianties - Uitvoeren plan beste werkgever - Positioneren op VNG niveau rondom IT - Meenemen duurzaamheid in besluitvorming
2024	<ul style="list-style-type: none"> - Acquistieplan icm taakstelling - Strategisch personeelsbeleid opstarten <ul style="list-style-type: none"> o Toekomstbestendig o Leeftijd o Diversiteit o Creativiteit - HBO/WO student met onderzoeksvraag / uitkomst - Samenwerking met OU/Brightlands - Onderzoek naar 0-meting beleving werkgeverschap - Externe geldstromen onderzoeken - Meenemen duurzaamheid in besluitvorming - Imago - Verdere verzelfstandiging

Richtinggevend / vraaggestuurd

2026	<ul style="list-style-type: none"> - Roadmap 2026/2027 - Alle TAB bij PIT - A-taken bij PIT - Start onderzoeken centraliseren I-taken
2025	<ul style="list-style-type: none"> - Roadmap 2025/2026 - Helder opdrachtgeverschap / opdrachtnemerschap

	<ul style="list-style-type: none"> - Service portfolio Management - Gesprektechnieken - Inzicht TAB huidige applicaties / TAB nieuwe applicaties
2024	<ul style="list-style-type: none"> - Roadmap 2024/2025 - Communicatiestrategie - Kennissessie / opleidingsessie intern / extern - Multi disciplinaire technische kopgroep <ul style="list-style-type: none"> o 2 x pj sessie olv architect - Inspiratiesessies - Overall operationeel klant overleg (OPO) - DVO <ul style="list-style-type: none"> o Juiste persoon o Juiste kennis o Juiste mandaat

Dynamisch opererend

2026	- Leren, evalueren & bijsturen
2025	- Leren, evalueren & bijsturen
2024	<ul style="list-style-type: none"> - Financiering pilots - Pilots voorlopers (als voorbereiding of buitenom roadmap) - Multidisciplinair voor meervoudige wijzigingen / problemen (werkwijze + regievoerder) - Structureel evalueren & ontwikkelen <ul style="list-style-type: none"> o Rolbeschrijving o Regievoering o Persoonlijke ontwikkeling - Inspireren, ruimte geven, uitdagen, maar ook afremmen

Bijlage – Deelnemers vs derden

	Deelnemer	Derden (klanten)
Juridisch	Deelnemer	Alle niet-deelnemers
Financieel	Integraal tarief deelnemers	Integraal tarief derden (oa incl Vennootschapsbelasting)
Jaarrekening	Bijdrage bij eventueel tekort	Nvt
Dienstverlening	Basis dienstverlening (PDC) Aanvullende dienstverlening (offerte)	Maatwerk (dus altijd offerte)
Dienstverlening	Dienstverleningshandvest Dienstverleningsovereenkomst	Dienstverleningsovereenkomst
Bestuur	Levert bestuurslid PIT (uit midden college)	Nvt
Dienstverleningsoverleg	Levert DVO lid (contractmanager)	Nvt
Exclusiviteit	Neemt IT-diensten af via PIT	Keuze
Aanbesteding	In-besteding	Quasi in-besteding (> 80% vd omzet PIT) Aanbestedingswet 2012 van toepassing (< 20% vd omzet PIT)
PIT	Kan altijd leveren	Maakt keuzes

