



## Voortgangsrapportage fusie SRS – Dynamiek

De eerste voortgangsrapportage is opgesteld door de groep die het bestuurlijk fusieproces voorbereidt: de regiegroep. De rapportage is gestuurd aan de Raden van Toezicht en aan de gemeente.

### **Uitgangspunten van fusieproces**

Op 25 februari 2009 hebben de directeurbestuurders van SRS en Dynamiek onder goedkeuring van de respectievelijke Raden van Toezicht en met kennisname van de medezeggenschapsorganen een intentieovereenkomst ondertekend om te komen tot fusie van beide organisaties. Daarin staat dat gestreefd wordt naar een bestuurlijke fusie per 1 april 2009. Daarvoor zijn de volgende acties geformuleerd:

- één Raad van Toezicht formeren;
- één directeurbestuurder benoemen;
- een werknaam voor de nieuwe organisatie formuleren;
- de gewenste visie en missie vaststellen;
- de gewenste bestuursvorm vaststellen;
- de statuten vaststellen;
- de gewenste bestuursfilosofie vaststellen;
- de gewenste managementstructuur vaststellen.

In de intentieovereenkomst wordt gestreefd naar een organisatorische fusie per 1 januari 2010. Daartoe wordt een projectorganisatie ingericht die onderzoek uitvoert naar:

- de gewenste organisatiestructuur met organogram;
- de gewenste medezeggenschapsstructuur;
- de gewenste bedrijfscultuur;
- de gewenste personele bezetting;
- de positie van het bij de fusie betrokken personeel;
- de aspecten van huisvesting van de organisatie;
- de inhoudelijke samenwerkingsaspecten;
- de nieuwe organisatie als partner;
- het inhoudelijk en organisatorisch toekomstperspectief;
- de gewenste omgang met vastgoed en groot-onderhoud;
- de financiële aspecten.

### **Voortgang van de uitvoering**

Kort na ondertekening van de intentieovereenkomst is de structuur gebouwd, de projectorganisatie, waarbinnen de bestuurlijke en organisatorische fusie worden voorbereid. Er is een start gemaakt met het opstellen van onderdelen van het fusiedocument op basis waarvan tot een bestuurlijke fusie kan worden besloten. Er is een tijdpad opgesteld waarlangs de bestuurlijke fusie verloopt en waarin de onderdelen van de organisatorische fusie zijn benoemd. De invulling van beslismomenten daarin is nog in voorbereiding en gericht op het starten van de nieuwe organisatie op 1 januari 2010. De voorbereiding van de organisatorische fusie is in april 2009 van start gegaan.

### **Organisatie van het fusietraject**

In de regiegroep worden de documenten aangaande de bestuurlijke fusie voorbereid. Deze groep bestaat uit vertegenwoordigers van beide organisaties en de projectbegeleidster. Een projectgroep voorgezeten door de projectbegeleidster, coördineert de organisatorische fusie, stelt adviezen aan de directiebestuurder op en stuurt de werkgroepen aan. In de werkgroepen worden onderwerpen uitgezocht zoals inhoudelijke samenwerking, onderhoud van binnen- en buitenaccommodaties, inrichting van de administratieve organisatie, ICT/automatisering. Zaken als organisatiestructuur, sociaal plan en plaatsingsplan worden onder rechtstreekse verantwoordelijkheid van de directiebestuurder opgesteld.

### **Bestuurlijke fusie**

De datum van 1 april is niet haalbaar gebleken. De oorzaak is vooral dat meer tijd nodig is gebleken om het onderzoek naar de gewenste bestuursvorm af te ronden en daarover advies uit te brengen. De keuze voor een bestuursvorm is van belang voor de uitwerking van andere documenten in deze fase die samen het fusiedocument vormen.

Om de voortgang in het traject te houden is gekozen voor het opknippen van de bestuurlijke fusie in twee onderdelen. Het besluit om tot een uniforme samenstelling van de beide Raden van Toezicht te komen en het besluit om de functie van directiebestuurder van de SRS en Dynamiek aan één persoon op te dragen, zijn losgemaakt van een besluit over het fusiedocument. In deze fase wordt ook nagedacht over de strategie en de doelstellingen van de nieuwe organisatie. De bedoeling is om voor 1 juni 2009 een besluit genomen te hebben over het fusiedocument.

### **Organisatorische fusie**

Op 15 april is het eerste gesprek gevoerd met de vertegenwoordiging van de vakbonden. Er is informatie verstrekt en er zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop de bonden betrokken worden in het verdere traject. Op 20 april is de projectgroep bijeen gekomen en heeft de opdracht aan project- en werkgroepen besproken en taken verdeeld.

### **Overleg met gemeente**

Tijdens het traject wordt op ambtelijk en bestuurlijk niveau overleg gevoerd over de voortgang van het traject. Eén van de onderwerpen van gesprek is het inzicht in de te verwachten frictiekosten. Op verzoek van het college is een overzicht opgesteld waarin de onderwerpen en bedragen zijn benoemd waar SRS en Dynamiek dekking van de gemeente voor vragen. In onderstaand overzicht staan de maximaal te verwachten kosten per onderwerp in beeld gebracht. Daaronder volgt een toelichting.

Overzicht te verwachten frictiekosten fusietraject SRS - Dynamiek opgesteld d.d. 8 april 2009	
1. fusiebegeleiding	35.000
2. inhoudelijk plan	25.000
3. fiscaal/juridisch/rechtsvorm	10.000
4. advisering van organisatie- naar personeelsplan	25.000
5. advisering marketing	5.000
6. externe risicoanalyse financiële situatie partijen	5.000
7. twee medewerkersdagen	15.000
8. gevolgen sociaal plan	15.000
9. assessments	10.000
10. extra werkzaamheden	20.000
11. 0-meting accommodaties	5.000
12. implementatieplan: interne verhuizing, telefonie/ICT, receptie, aanpassing/advisering huisstijl, website, pr	50.000
13. onvoorzien	20.000
<b>Totaal</b>	<b>240.000</b>

## Toelichting

1. Fusiebegeleiding: betreft de loonkosten van de medewerkster die voor de duur van het project is aangesteld.
2. Inhoudelijk plan: betreft externe inzet voor het opstellen van een strategisch plan waarin wordt ingespeeld op maatschappelijke ontwikkelingen en waarin de positie van de nieuwe organisatie in beeld wordt gebracht. Een zorgvuldig proces om tot dit plan te komen is van essentieel belang voor de basis van samenwerking in de toekomst.
3. Fiscaal/juridisch/rechtvorm: betreft een extern uit te voeren onderzoek van een fiscalist waarbij advies wordt gevraagd naar de gewenste bestuursvorm. In dit advies met rekening gehouden worden met de fiscale situatie van beide organisaties en de consequenties van een te kiezen bestuursvorm.
4. Advisering van organisatie- naar personeelsplan: betreft inzet van interne, maar mogelijk ook externe advisering over een organisatieplan en de personele invulling daarvan. Uitgangspunt is een zo objectief mogelijke werkwijze te ontwikkelen voor het plaatsen van personeel. Deze wordt in het sociaal plan vastgelegd. Voor de uitvoering ervan kan het noodzakelijk zijn externe inzet in te roepen.
5. Advisering marketing: de nieuwe organisatie zal zich willen profileren op het lokale maatschappelijk middenveld en de waarden die zij in haar visie-missie heeft geformuleerd willen uitdragen. De bedoeling is om de manier waarop dat moet gebeuren via extern advies in samenwerking met de medewerkers vast te stellen.
6. Externe risicoanalyse financiële situatie partijen: op dit moment wordt kennis genomen van elkaars financiële stukken. Mogelijk geeft die verkenning aanleiding voor nader onderzoek, in te stellen door een externe organisatie.
7. Twee medewerkersdagen: betreft de direct aan het organiseren hiervan verbonden kosten, te denken valt aan catering, huren van materialen en/of ruimte, representatiemateriaal.
8. Gevolgen sociaal plan: bij het inschatten van te verwachten kosten is geen rekening gehouden met mogelijke kosten door het gedwongen afvloeien van personeel. In het sociaal plan wordt een procedure voor plaatsing afgesproken en de manier waarop omgegaan wordt met mogelijk boventallig personeel. Het budget is bedoeld om afkoop mogelijk te maken van arbeidsvoorwaardelijke afspraken die als gevolg van het sociaal plan in discussie komen. Daarvan is op dit moment geen voorbeeld te geven.
9. Assessments: betreft de kosten die aan het laten uitvoeren van een assessment door een extern bureau zijn verbonden.
10. Extra werkzaamheden: betreft de kosten die gemaakt worden indien een inzet van externen nodig is om de dagelijkse werkzaamheden doorgang te laten vinden op het moment dat inzet voor het fusietraject van zittend personeel wordt gevraagd. Afgesproken is dat eerst binnen de beide organisaties wordt geprobeerd om hiaten in het werk op te vangen voordat extern wordt ingehuurd.
11. 0-meting accommodaties: wellicht is het nodig om de toestand van accommodaties vast te stellen om te kunnen bepalen of onderhoudsplannen aansluiten op de bestaande en gewenste kwaliteit.
12. Implementatieplan (interne verhuizing, telefonie/ICT, receptie, aanpassing/advisering huisstijl, website, pr): betreft de kosten die direct voortkomen uit de fusie.
13. Onvoorzien: aangezien het traject kort geleden is opgestart, is het nodig rekening te houden met onvoorziene uitgaven.

Verwacht wordt dat 60 % van de uitgaven voor 1 januari 2010 worden gedaan en de kosten als gevolg van de implementatie van de fusie tot de zomer van 2010.