



Omvormingsplan

**Omvorming Gemeenschappelijke Regeling
Bedrijfsvoeringsorganisatie 'De Connectie'**

Februari 2025

PROOF Adviseurs BV

Postbus 2704

3000 CS Rotterdam

info@proofadviseurs.nl

(+31)850471007

proofadviseurs.nl

Rabo NL43RABO0303425660

btw NL8550.87.250.B01

KvK 63089068

Colofon

Titel: Omvormingsplan De Connectie

Auteurs: mr. Maarten Waleboer

mr. Jan Willem Botter

Matthia Goedegebuur MSc

Datum: Februari 2025

Geschreven door PROOF Adviseurs, in opdracht van het bestuur van De Connectie

@proofadviseurs.nl

Inhoud

1.	Aan- & inleiding	4
1.1.	Aanleiding & algemeen	4
1.2.	Uitgangspunten & (beleids-)kaders.....	5
1.3.	Acties in het proces van omvorming	7
2.	Juridische aspecten	9
3.	Personele aspecten	13
4.	Organisatiecultuur	18
5.	ICT-voorzieningen	20
6.	Financiële aspecten: liquidatiebegroting	21
6.1.	Financiële gegevens	21
6.2.	Liquidatiebegroting	22
7.	Risico's.....	23
8.	Proces van omvorming.....	24
8.1.	Bestuurlijk besluitvormingsproces	24
8.2.	Tijdelijk besluitvorming	26
9.	Bijlagen.....	27
9.1.	Besluit.....	27
9.1.1.	Besluit bestuur De Connectie	27

Leeswijzer

Voorliggende tekst is het omvormingsplan voor gemeenschappelijke regeling 'De Connectie'. Hierin worden de stappen beschreven over het opheffen van de publiekrechtelijke rechtspersoon 'De Connectie', alvorens deze bedrijfsvoeringsorganisatie 'om' gaat naar een centrumregeling met de gemeente Arnhem als gastheergemeente. In hoofdstuk één wordt de context geschetst, tezamen met uitgangspunten voor verdere omvorming. Daarnaast bevat hoofdstuk één alle te voeren acties zoals geëxpliciteerd in de hoofdstukken die volgen. Hoofdstuk twee tot en met vijf behandelen respectievelijk de juridische consequenties, personele consequenties, de borging van de organisatiecultuur en de ICT-voorzieningen. Hoofdstuk zes zet alle financiële aspecten uiteen, waaronder een liquidatiebegroting. Hoofdstuk zeven beschrijft het bestuurlijke (besluitvormings-)proces van de omvorming, inclusief een passende tijdelijk. Gezien onderhavig plan gericht is aan het bestuur van De Connectie wordt een conceptbesluit voor dit bestuur bijgevoegd. Deze maken dit omvormingsplan definitief en belasten het bestuur van De Connectie met verdere afwikkeling.

1. Aan- & inleiding

1.1. Aanleiding & algemeen

De gemeenschappelijke regeling De Connectie¹ betreft een samenwerking tussen de gemeenten Arnhem, Renkum en Rheden. De Connectie is in 2017 voortgekomen uit een gezamenlijke behoefte van deze gemeenten om de krachten te bundelen op het gebied van bedrijfsvoering². De Connectie betreft een bedrijfsvoeringsorganisatie als bedoeld in artikel 8, derde lid, van de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr). De Connectie voorziet in beleidsneutrale, ondersteunende processen en uitvoeringstaken op het gebied van informatie- en communicatietechnologie, facilitaire zaken, belastingen & basisregistraties, personeels- & salarisadministratie, financiële administratie, inkoop & aanbesteding, management support, frontoffice en documentaire informatievoorziening (DIV) voor de deelnemende gemeenten. Daarnaast heeft De Connectie een aantal derden als afnemer. De tekst van de Gemeenschappelijke Regeling stelt de doelen en taken van De Connectie als volgt vast:

1. *De Connectie heeft tot doel het behartigen van de sturing en beheersing van ondersteunende processen en uitvoeringstaken voor de deelnemers, met inachtneming van de autonomie van de deelnemers.*
2. *De deelnemers bepalen welke taken worden overgedragen aan De Connectie.*
3. *De deelnemers kunnen bij unanimiteit wijzigingen toebrengen in de taken van De Connectie.*
4. *Onverminderd de verplichtingen die voortvloeien uit de hierboven bedoelde taken, kan De Connectie op verzoek van derden bedrijfsvoerings- en uitvoeringstaken verrichten³.*

Na zeven jaar samenwerken wordt door de deelnemers gemerkt dat de huidige samenwerkingsvorm tegen haar grenzen aan loopt. De complexiteit rondom de huidige formele samenwerkingsvorm, zijnde een Bedrijfsvoeringsorganisatie, past niet bij de beoogde snelheid van handelen. Dat geeft ruimte om in een 'lichtere' vorm samen te werken, zijnde een centrumregeling. Daarnaast blijkt de huidige kostenverdeling niet in lijn met zowel de beoogde zeggenschap als met de risicodeling. De voorkeur is, derhalve, om de instandhoudingskosten van het samenwerkingsconstruct aan de gastheer in de centrumconstructie toe te bedelen. Eveneens wordt gemerkt dat er steeds hogere eisen worden gesteld aan gemeentelijke dienstverlening, zoals actuele, hoogwaardige en snelle data, alsmede de noodzaak tot verdere harmonisatie van de informatiehuishouding, inclusief een overgang naar clouddiensten en toekomstbestendige AI-toepassingen. Als gevolg daarvan loopt de huidige samenwerkingsvorm tegen haar grenzen aan door verschillen in innovatieambities tussen de deelnemende gemeenten. Een centrumregeling maakt het mogelijk initiatief te beleggen bij de gastheer.

In lijn met deze ontwikkelingen hebben de colleges van de deelnemende gemeenten op 15 oktober jl. de volgende intenties uitgesproken⁴:

1. De governance van 'De Connectie' om te vormen van een bedrijfsvoeringsorganisatie naar een hostingmodel (enkelvoudige centrumregeling) met de gemeente Arnhem als gastheergemeente en de gemeenten Rheden en Renkum als gastgemeenten⁵;
2. De hostingconstructie vorm te geven op basis van het uitgangspunt dat de taken, de

¹ De Gemeenschappelijke regeling was voorheen getiteld 'Gemeenschappelijke regeling intergemeentelijke uitvoeringsorganisatie', maar is sinds de meest recente GR-wijziging getiteld 'De Connectie'

² Bedrijfsplan 2017 – 2020 Bedrijfsvoeringsorganisatie De Connectie, december 2016.

³ Gemeenschappelijke regeling De Connectie – art. 3

⁴ Raadsbrief Intentie tot omvorming De Connectie (Arnhem, Renkum, Rheden)

⁵ Zie art. 8 Wgr voor een overzicht van samenwerkingsvorming. Art. 8 vierde lid maakt mandateren van bevoegdheden van de ene naar de andere gemeente mogelijk.

systemen, de organisatie én de werknemers geheel en ongedeeld 'as-is' overgaan van de huidige bedrijfsvoeringsorganisatie naar de gemeente Arnhem, waarbij de samenwerkingsafspraken tussen de drie gemeenten georganiseerd worden als enkelvoudige centrumregeling in het kader van de Wgr.

Gezien de 'as-is' overgang van de werkzaamheden van De Connectie betreft onderhavig document geen liquidatieplan, maar een omvormingsplan. Dit omvormingsplan richt zich daarom op de opheffing van de juridische entiteit 'De Connectie' en de bijbehorende gevolgen, met de omvorming van de gemeenschappelijke regeling naar een hostingmodel als doelstelling. Daarbij worden de stappen beschreven voor de opheffing van de publiekrechtelijke rechtspersoon De Connectie.

Het bestuur van De Connectie is belast met de uitvoering van de omvorming van de rechtspersoon 'De Connectie'. Dit omvormingsplan zal daarom volledig gericht zijn aan het bestuur van De Connectie.

1.2. Uitgangspunten & (beleids-)kaders

Het voorliggende omvormingsplan is geschreven op basis van een vijftal navolgende uitgangspunten:

1. De taken, systemen en organisatie van De Connectie gaan geheel en ongedeeld 'as-is' over van de huidige bedrijfsvoeringsorganisatie naar de gemeente Arnhem. Daarbij blijft de dienstverlening aan derden van De Connectie hetzelfde.
2. De uitvoering van 'Management Support' betreft een uitzondering op het 'as-is' principe dat de Connectie als geheel en ongedeeld overgaat, omdat werknemers van Management Support bij alle drie de deelnemende gemeenten worden ondergebracht.
3. De 'as-is' overgang heeft naast de taken, systemen en organisatie van De Connectie eveneens betrekking op de werknemers van De Connectie. Werknemers houden daarom recht op arbeids- en individuele voorwaarden.
4. Een kostenverdeling passende bij een enkelvoudige centrumregeling, waarbij de instandhoudingskosten worden toegewezen aan gastheergemeente Arnhem, geniet bestuurlijke voorkeur.
5. Het 'as-is' principe wordt gewaarborgd in zowel materiële als immateriële zaken gedurende het gehele omvormingsproces.

Onderstaand worden de uitgangspunten nader toegelicht.

Uitgangspunt één: De systemen en organisatie van De Connectie gaan geheel en ongedeeld 'as-is' over van de huidige bedrijfsvoeringsorganisatie naar de gemeente Arnhem.

Bij de eerdergenoemde uitgesproken intentie(s)⁶ is het 'as-is' principe vastgesteld. De verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van het producten- en dienstenpakket ligt daarbij primair bij gemeente Arnhem, die zo een regierol zal invullen op inhoud en tempo van de veranderopgaven, om zo eveneens bij te dragen aan de ontwikkelkracht van gemeenten Rheden en Renkum.

De volgende structuur zal daarom 'as-is' overgaan in de gemeente Arnhem⁷:

- Afdeling Administratie en Beheer & Inkoop en Aanbesteding;
- Afdeling ICT, inclusief team Frontoffice;
- Afdeling Facilitaire zaken en DIV;

⁶ Raadsbrief Intentie tot omvorming De Connectie (Arnhem, Renkum, Rheden)

⁷ Organogram 'De Connectie' & Producten- & Dienstencatalogus De Connectie (versie vanaf 2025)

- Afdeling Belastingen en Basisregistraties;
- Het Bedrijfsbureau van 'De Connectie' (inclusief één directeur).

Eveneens is de voorkeur uitgesproken om de 'eigen' huisvestingsplek van De Connectie te handhaven⁸.

Uitgangspunt twee: De uitvoering van 'Management Support' betreft een uitzondering op het 'as-is' principe, omdat werknemers van Management Support bij de drie deelnemende gemeenten worden ondergebracht.

De uitvoering van Management Support keert terug naar de afzonderlijke gemeenten, wat betekent dat deze taak niet integraal overgaat naar de gemeente Arnhem. Dit vereist separate besluitvorming binnen elk van de deelnemende gemeenten over de inrichting en organisatie van Management Support

Uitgangspunt drie: De 'as-is' overgang heeft naast de systemen en organisatie van De Connectie eveneens betrekking op de werknemers van De Connectie. Werknemers houden daarom recht op arbeids- en individuele voorwaarden.

Voor de betreffende werknemers is er sprake van 'overgang van onderneming'⁹. Daarom gaan de rechten en verplichtingen van alle werknemers van De Connectie die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst over op de gemeente Arnhem. Hoofdstuk 3 weidt hier meer over uit.

Uitgangspunt vier: Een kostenverdeling passende bij een enkelvoudige centrumregeling, waarbij de basisinstandhoudingskosten worden toegewezen aan gastheergemeente Arnhem, geniet bestuurlijke voorkeur.¹⁰

Bij de overgang naar een enkelvoudige centrumregeling blijft het kostprijsmodel van De Connectie leidend voor de toerekening van kosten. Kosten worden in de centrumconstructie, daarom, toegerekend middels het kostprijsmodel. De indirecte afdelingskosten en concernoverhead worden aangemerkt als instandhoudingskosten en toegewezen aan de gastheergemeente Arnhem, ongeacht de mate van gebruik door de gastgemeenten. Deze verdeling weerspiegelt de verschuiving in zeggenschap en eigenaarschap binnen de nieuwe structuur.

Uitgangspunt vijf: Het 'as-is' principe wordt gewaarborgd in zowel materiële als immateriële zaken gedurende het gehele omvormingsproces.

Het 'as-is' principe dient gewaarborgd te zijn in zowel materiële aspecten, zoals systemen en infrastructuur, als immateriële zaken, zoals organisatiecultuur en werkrelaties, gedurende het gehele omvormingsproces. Dit zorgt ervoor dat de bestaande werkwijze en samenwerking binnen De Connectie behouden blijven en naadloos kunnen worden geïntegreerd in de nieuwe structuur. Hoofdstuk 4 gaat dieper in op de impact van de omvorming op de organisatiecultuur.

⁸ Op moment van schrijven is De Connectie (grotendeels) gevestigd aan de Eusebiusbuitensingel 53 te Arnhem. Deze locatie wordt gehuurd van de gemeente Arnhem.

⁹ Burgerlijk Wetboek boek 7 artikel 663

¹⁰ Collegenota Arnhem d.d. 15 oktober 2024

1.3. Acties in het proces van omvorming

Onderstaand volgen de benodigde acties in het proces van omvorming, uitgesplitst per thema. Alle acties staan eveneens opgesomd aan het einde van ieder hoofdstuk. Dit betreft de volgende hoofdstukken:

- Hoofdstuk 2: juridische aspecten
- Hoofdstuk 3: personele aspecten
- Hoofdstuk 4: organisatiecultuur
- Hoofdstuk 5: ICT-voorzieningen

Juridische aspecten

Inventarisatie contracten	Inventariseren lopende contracten waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen contracten met De Connectie als klant, en De Connectie als dienstverlener voor de deelnemende gemeenten en voor derden-overheidsorganisaties.
Overnamecontracten afsluiten	Overeenkomst sluiten tussen De Connectie en Arnhem met betrekking tot de overname van alle relevante contracten.
Acties bepalen contracten	Bepalen te nemen stappen voor contracten: contracten die na 2025 niet verlengd hoeven te worden beëindigen of opzeggen, en contracten die doorlopen na 1 januari 2026 aan wederpartijen melden als overname door gemeente Arnhem.
Inventarisatie verordeningen en andere regelingen en besluiten	Inventariseren vastgestelde verordeningen en andere regelingen en genomen besluiten van het bestuur van De Connectie ten aanzien van de interne inrichting en het stellen van kaders voor de organisatie van De Connectie. Inventariseer rechten en verplichtingen die daarin staan t.b.v. de overgang.
Verordeningen intrekken	Intrekken van alle verordeningen en andere regelgeving en besluiten volgend uit de inventarisatie. Ook verwerken op overheid.nl.
Verdeling eigendommen De Connectie	Besluit als bestuur van De Connectie samen met de colleges van de drie gemeenten over de verdeling van eigendommen van De Connectie.
Ontbinden rechtspersoon	Ontbinden van de rechtspersoon de bedrijfsvoeringsorganisatie De Connectie door uitschrijving bij de Kamer van Koophandel nadat contracten, werknemers en alle overige activa en passiva zijn overgegaan naar de

	gemeente Arnhem en de gewijzigde gemeenschappelijke regeling (de centrumregeling) in werking is getreden.
--	---

Personele aspecten

Personeelsdossiers vervolmaken	de werkgever dient het personeelsdossier voor de overgang te controleren en te vervolmaken om gegevens over te dragen voor zover dat nodig is voor de nieuwe werkgever. De werknemers kunnen van hun rechten gebruik maken ten aanzien van hun personeelsdossier.
Afspraak Management Support	Volgens de collegenota is besloten dat de werknemers van Management Support hun opgebouwde arbeidsvoorwaarden behouden bij hun nieuwe werkgever, in lijn met de andere werknemers die overgaan naar Arnhem.
Betrek de OR	De OR wordt door de WOR-bestuurder door middel van regelmatig overleg en het regelmatig verstrekken van informatie reeds in een vroegtijdig stadium en continu bij het proces betrokken, zodat er met de bestuurder meegedacht kan worden. Over besluiten die alleen gaan over personele gevolgen van de omvorming, heeft de OR het adviesrecht.
Noodzaak aanvullende arbeidsvoorwaardenregeling in overleg met Lokaal Overleg bepalen	De werkgever bepaalt in samenspraak met het Lokaal Overleg of, in relatie tot de overgang van onderneming, het opstellen van een specifieke aanvullende regeling ten aanzien van arbeidsvoorwaarden noodzakelijk is.
Communicatie met medewerkers	Communiqueer veel, consistent en op het juiste moment met de medewerkers om ze aan boord te houden.
Archief beheren	Alle gemeentelijke archiefbescheiden en het archief van De Connectie worden in beheer gegeven bij de gemeente Arnhem.
Risicoanalyse verwerking persoonsgegevens en informatieveiligheid	Zowel qua verwerking van persoonsgegevens als op het gebied van informatieveiligheid zal moeten worden beoordeeld aan welke eisen op welk moment voldaan dient te worden. Dat brengt met zich dat er een risicoanalyse gemaakt kan worden met het oog op de implementatie in de nieuwe omgeving.

Organisatiecultuur

Zichtbare uitingen behouden	Breng in kaart welke zichtbare uitingen (zoals logo's, kleurstellingen en andere branding-elementen) bijdragen aan de herkenbaarheid van De Connectie.
Kernwaarden vastleggen	Betrek medewerkers bij het expliciet vastleggen van de kernwaarden en normen in een cultuurdocument.
Workshops organiseren	Organiseer een traject met workshops en dialogen om de inclusieve en verbindende cultuur van De Connectie te versterken en over te dragen.
Monitoringsplan opstellen	Stel criteria op en richt een plan in om de organisatiecultuur tijdens en na de omvorming te monitoren.

ICT-voorzieningen

IT-contracten in kaart brengen	Breng alle relevante contracten en afspraken met leveranciers (zoals Microsoft) in kaart en bepaal welke aanpassingen nodig zijn om de overgang juridisch te borgen.
Normen vaststellen	Stel vast welke normen (zoals ISAE3402 en ISO) van toepassing zijn en welke aanpassingen in datascheiding en netwerkbeveiliging vereist zijn.
Multi-tenant onderzoeken	Onderzoek de noodzaak en impact van een mogelijke overgang naar een multi-tenant structuur, inclusief Active Directory en rechtenstructuren.
Transitieplan opstellen	Zorg voor een plan om de continuïteit van de IT-dienstverlening te waarborgen tijdens de omvorming.

2. Juridische aspecten

In de jaren dat De Connectie als rechtspersoon heeft geopereerd, zijn tal van contracten en overeenkomsten op naam van de bedrijfsvoeringsorganisatie afgesloten. Het spreekt voor zich dat, zodra de bedrijfsvoeringsorganisatie wordt ontbonden, er keuzes moeten zijn gemaakt ten aanzien van alle lopende contracten. Om goed te kunnen bepalen welke acties voor welke contracten en overeenkomsten benodigd zijn, dient allereerst te worden geïnventariseerd welke contracten en overeenkomsten allemaal gesloten zijn op naam van De Connectie. Het overzicht daarvan is volgens de juristen aanwezig.

Een aantal contracten of overeenkomsten die De Connectie heeft gesloten met dienstverleners zal in de loop van het jaar 2025 of tegen het einde van het jaar 2025 aflopen. Een ander deel van de contracten zal een (veel) langere looptijd hebben dan het jaar 2025.

Onderdeel van de omvorming van De Connectie van een (zelfstandige) bedrijfsvoeringsorganisatie naar een onderdeel van de gemeente Arnhem in de vorm van een centrumregeling, is dat alle contracten en overeenkomsten die nog doorlopen in 2026 – en waarvan wenselijk is dat deze blijven doorlopen – overgezet worden van De Connectie naar de gemeente Arnhem.

Daarnaast is ook sprake van contracten en overeenkomsten die De Connectie heeft gesloten met derden, waarbij De Connectie de dienstverlenende partij is. Dit betreft maatwerk voor andere gemeenten en organisaties dan Arnhem, Renkum en Rheden. Vanaf 2026 betreffen dat de gemeente Rozendaal, Doelgroepenvervoer Regio Arnhem-Nijmegen en MGR Sociaal Domein. Ook deze contracten (veelal 'dienstverleningsovereenkomst' genoemd) moeten meegenomen worden bij de inventarisatie.

Voor alle contracten en overeenkomsten die in 2025 aflopen en waarvan niet gewenst is dat deze worden verlengd, geldt dat deze na afloop niet verlengd hoeven te worden en op die manier van rechtswege beëindigd zijn of tijdig opgezegd moeten worden.

Bij contracten en overeenkomsten waarvan duidelijk is dat ze wel verlengd moeten worden of waarvan het wenselijk is dat ze verlengd worden, kan bij de onderhandelingen of gesprekken over de verlenging van de looptijd, alvast aangegeven worden dat de gemeente Arnhem vanaf 2026 de contractpartij zal zijn. Uiteraard dient dit, voorafgaand aan de betreffende verlengingsgesprekken, met de gemeente Arnhem afgestemd te zijn, bijvoorbeeld door middel van de gezamenlijke werkgroep. Dit is zowel onderdeel van het omvormingsplan, als ook van het invlechtsplan. Ook hierbij geldt dat het zowel gaat om de contracten en overeenkomsten voor diensten/producten van derden, als om overeenkomsten en contracten voor dienstverlening aan derden. Voor dienstverlening aan derden is van belang dat de dienstverlening door de gemeente Arnhem zal moeten voldoen aan de afgesproken kwaliteit en voorwaarden zoals door De Connectie met derden is overeengekomen.

Voor alle contracten en overeenkomsten met een langere looptijd dan 2025 geldt dat duidelijk moet zijn welke contracten dit betreft. In beginsel moeten alle contracten en overeenkomsten worden overgezet van de bedrijfsvoeringsorganisatie De Connectie naar de gemeente Arnhem. Voor het omvormingsplan geldt dat in beginsel alle contracten en overeenkomsten van De Connectie overgenomen worden door de gemeente Arnhem. Dit wordt gedaan door een schriftelijke overeenkomst tussen De Connectie en gemeente Arnhem, waarin wordt opgesomd welke contracten allemaal overgenomen worden door de gemeente Arnhem. Het is echter nog niet voldoende dat De Connectie en gemeente Arnhem een overeenkomst sluiten tot overname van de contracten, ook de wederpartijen van de betreffende contracten en overeenkomsten moeten medewerking verlenen aan de overname door de gemeente Arnhem.¹¹ Dit zodat zij niet plotseling met een onbekende contractpartner geconfronteerd worden. Voor een geldige overname van de contracten en overeenkomsten is dus benodigd dat alle wederpartijen in kennis worden gesteld van de contractovername. Het is niet nodig dat de wederpartijen allemaal expliciet en schriftelijk hun goedkeuring verlenen voor de overname aangezien de medewerking in beginsel vormvrij is, tenzij daarover in de betreffende contracten en overeenkomsten andere afspraken zijn gemaakt. Uit het handelen of de gedragingen van de wederpartijen kan ook worden opgemaakt of sprake is van (stilzwijgende) medewerking van de wederpartijen, bijvoorbeeld doordat niet wordt geprotesteerd tegen de kennisgeving van contractovername en vervolgens een betaling van een factuur door de gemeente Arnhem wordt geaccepteerd, terwijl voorheen altijd werd betaald door De Connectie.

¹¹ Zie artikel 6:159 BW. De medewerking van de wederpartij is vormvrij en hoeft, tenzij anders overeengekomen, niet expliciet of schriftelijk te zijn voor een geldige overdracht van het contract.

Bij contractovername zal ook beoordeeld dienen te worden of er activa of passiva overgaan naar Arnhem. Daarvoor is naast de overname van het contract ook de levering van activa/passiva nodig. Dat kan door feitelijke levering of anders via een akte conform de eisen die het Burgerlijk Wetboek daaraan stelt. Daarvoor is inzicht nodig om welke activa en passiva het gaat.

Los van de contracten zullen ook activa en passiva van de Connectie overgaan naar Arnhem dan wel dienen deze verdeeld te worden onder de drie deelnemende partijen. De eigenschappen van De Connectie zijn van deze drie partijen en vertegenwoordigen een bepaalde waarde. In de bestuurlijke besluitvorming is dit niet expliciet als 'as-is' benoemd. Er zal daarover nog een duidelijke uitspraak gedaan moeten worden door het bestuur van De Connectie in overleg met de colleges van de drie deelnemende gemeenten.

Arbeidscontracten medewerkers

Alle medewerkers¹² van De Connectie gaan over naar de gemeente Arnhem. Juridisch betekent dit dat alle werknemers in dienst komen bij de gemeente Arnhem. Dit dient, *voorafgaand* aan de ontbinding van de bedrijfsvoeringsorganisatie gerealiseerd te zijn. Omdat dit hoofdstuk inzoomt op de juridische gevolgen, wordt het personele aspect hier wel benoemd. Inhoudelijk wordt verder op de personele aspecten ingegaan in hoofdstuk 3.

Verordeningen De Connectie

Het bestuur van De Connectie heeft verscheidene interne verordeningen of andere regelingen vastgesteld en besluiten genomen voor de inrichting en de kaders van de organisatie. Dit betreft bijvoorbeeld een organisatiebesluit, een financiële verordening, controleverordening, een treasurystatuut, enzovoorts. Alle interne verordeningen en andere regelgeving en besluiten kunnen niet overgaan naar de gemeente Arnhem. Dit betekent dat het bestuur alle door haar besloten verordeningen en besluiten dient in te trekken. Hiervoor is nodig dat een inventarisatie wordt gemaakt van alle in te trekken besluiten en verordeningen. Dit kan gedaan worden nadat de gemeenschappelijke regeling is gewijzigd in een centrumregeling.¹³ Vanaf dat moment hebben alle interne verordeningen en besluiten geen functie meer. Wel moet rekening gehouden worden met en geïnventariseerd worden welke verordeningen of besluiten die medewerkers van De Connectie rechten en/of plichten verlenen waarvan noodzakelijk is dat deze rechten en plichten, vanwege de overgang van onderneming, met de medewerkers mee overgaan naar de gemeente Arnhem. Dat betekent dat verordeningen en/of besluiten van de gemeente Arnhem moeten worden aangepast of opnieuw moeten worden genomen zodat de aan de medewerkers van De Connectie toekomstige rechten en plichten ook in de nieuwe situatie gelding hebben.

Let wel: ook de op overheid.nl bekend gemaakte regelgeving dient na de datum intrekking uit werking te treden.

Ontbinden rechtspersoon

Naast het (laten) overgaan van alle contracten en overeenkomsten van De Connectie aan de gemeente Arnhem, dient De Connectie zelf – als rechtspersoon – ook ontbonden te worden. Dit gebeurt allereerst door wijziging van de gemeenschappelijke regeling Intergemeentelijke uitvoeringsorganisatie De Connectie, waarmee de bedrijfsvoeringsorganisatie in het leven is geroepen, naar een centrumregeling. Vanaf het moment van inwerkingtreding van de gewijzigde gemeenschappelijke regeling, houdt formeel juridisch de bedrijfsvoeringsorganisatie op te bestaan. Dit betekent dat verdere taakuitvoering en

¹² Enkele uitzonderingen daargelaten vanwege het niet overgaan van de taken van Management Support naar de gemeente Arnhem.

¹³ Zie ook hierna: ontbinden rechtspersoon.

dienstverlening door de bedrijfsvoeringsorganisatie vanaf dat moment onmogelijk is geworden.¹⁴ Daarnaast dient ook de inschrijving van De Connectie in het daartoe bestemde register voor gemeenschappelijke regeling gewijzigd te worden. Dit hoort bij het proces van publicatie van het besluit tot wijziging van de gemeenschappelijke regeling.

Dit is echter nog niet voldoende, want ook de inschrijving van de bedrijfsvoeringsorganisatie bij de Kamer van Koophandel dient ongedaan te worden gemaakt. Dat kan door middel van een uitschrijving van de bedrijfsvoeringsorganisatie De Connectie. Tot slot moeten alle overige vereffeningshandelingen worden verricht door het bestuur. Tot het moment dat de rechtspersoon volledig is vereffend, blijft sprake van een bestuur en een rechtspersoon als 'lege huls'. Zie over het bestuurlijk besluitvormingsproces verder hoofdstuk 8.

Concrete acties betreffende 'juridische consequenties':

1. Inventariseren lopende contracten waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen de contracten met:
 - a. De Connectie als klant;
 - b. De Connectie als dienstverlener;
2. Inventariseren vastgestelde verordeningen en genomen besluiten van het bestuur van De Connectie ten aanzien van de interne inrichting van en het stellen van kaders voor de organisatie van De Connectie en de rechten en verplichtingen die daaruit kunnen voortvloeien;
3. Bepalen te nemen stappen ten aanzien van 1a en 1b:
 - a. Contracten die na 2025 niet verlengd hoeven te worden of door hoeven te lopen: beëindigen of opzeggen;
 - b. Contracten waarvan gewenst of noodzakelijk is dat ze doorlopen na 1 januari 2026: wederpartij op de hoogte stellen van overname van contract door gemeente Arnhem;
4. Overeenkomst sluiten tussen De Connectie en Arnhem met betrekking tot de overname van alle relevante contracten;
5. Intrekken van alle verordeningen en andere regelgeving en besluiten volgende uit de inventarisatie genoemd onder 2;
6. Ontbinden van de rechtspersoon de bedrijfsvoeringsorganisatie De Connectie door uitschrijving bij de Kamer van Koophandel *nadat* contracten, werknemers en alle overige activa en passiva zijn overgegaan naar de gemeente Arnhem en de gewijzigde gemeenschappelijke regeling (de centrumregeling) in werking is getreden.

¹⁴ Let wel, de rechtspersoon bedrijfsvoeringsorganisatie blijft als 'lege huls' echter bestaan totdat alle vereffeningshandelingen door het bestuur hebben plaatsgevonden.

3. Personele aspecten

In het hiervoor vermelde uitgangspunt 3 is bepaald dat de 'as-is' overgang naast alle taken van De Connectie eveneens betrekking heeft op de werknemers van De Connectie. Alle werknemers krijgen een nieuwe werkgever, de gemeente Arnhem¹⁵. Deze overgang wordt juridisch gekwalificeerd als 'overgang van onderneming'.

Wat is overgang van onderneming?

Uit het Burgerlijk wetboek (artikel 7:662) volgt dat bij overgang van onderneming sprake moet zijn van (cumulatief):

1. Overgang
2. Van een onderneming of een deel van een onderneming
3. Als gevolg van een overeenkomst, fusie of splitsing
4. Die haar identiteit behoudt

Het doel van deze regeling is het beschermen van werknemers bij een overgang van hun onderneming. Dit doel wordt vooral bereikt door de verkrijger van de onderneming (in casu de gemeente Arnhem) te verplichten alle aan de onderneming verbonden werknemers over te nemen met behoud van hun rechten en verplichtingen.

Ad 1

Werknemers treden van rechtswege in dienst bij de gemeente Arnhem op (de voorlopige uitgangsdatum van) 1 januari 2026. Met hen gaan ook de taken en werkzaamheden die zij uitvoeren over. Daarnaast gaan de passiva en activa van De Connectie over naar de gemeente Arnhem. Er is daarmee sprake van een overgang.

Ad 2

De bedrijfsvoeringsorganisatie De Connectie is een rechtspersoon, die diensten verleent en ondersteunende taken uitvoert voor de gemeenten Arnhem, Rheden, Renkum en derden. Er is sprake van een geheel van georganiseerde middelen voor het ten uitvoer brengen van een economische activiteit. Daarmee wordt voldaan aan het bepaalde in artikel 7:662, eerste lid, onder b, boek 7 Burgerlijk Wetboek.

Ad 3

De aan de gemeenschappelijke regeling De Connectie, een meerzijdige publiekrechtelijke overeenkomst, deelnemende colleges, waarbij de bedrijfsvoeringsorganisatie in het leven is geroepen, wordt omgezet in een enkelvoudige centrumgemeenteregeling op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen. Deze omzetting van de gemeenschappelijke regeling vormt de titel tot overgang van de onderneming.

Ad 4

Wel is voor de overgang van een onderneming noodzakelijk dat de onderneming na de overgang haar identiteit behoudt (artikel 7:662, lid 1 onder a BW).

De vaststelling hiervan wordt bepaald door alle feitelijke omstandigheden die de betrokken overgang kenmerken, waaronder met name de aard van de betrokken onderneming, de waarde van de immateriële activa, het al dan niet overdragen van de materiele activa, het al dan niet overnemen van vrijwel alle werknemers door de nieuwe ondernemer, het al dan niet

¹⁵ In het geval van 'Management Support' krijgen medewerkers idem een nieuwe werkgever, zijnde de gemeente waar deze werknemers werkzaam is.

overdragen van de klantenkring en de mate waarin de voor en na de overdracht verrichte activiteiten met elkaar overeenkomen.

Vaste jurisprudentie is dat alle factoren deelaspecten zijn van het te verrichten volledige onderzoek en daarom niet elk afzonderlijk mogen worden beoordeeld. Het onderlinge gewicht van de in aanmerking te nemen factoren verschilt van de uitgeoefende activiteit en zelfs van de bedrijfsvoering in de betrokken ondernemen.

Bij de eerder uitgesproken intentie(s)¹⁶ betreffende de omvorming van een bedrijfsvoeringsorganisatie naar een enkelvoudige centrumgemeenteregeling komt naar voren dat de taken, systemen, organisatie en de werknemers van De Connectie door de gemeente Arnhem geheel en ongedeeld worden overgenomen. Uit het totaalbeeld van hetgeen er plaatsvindt, komt naar voren dat de onderneming haar identiteit ook na de overgang behoudt. Dat betekent niet dat de naam De Connectie behouden behoeft te blijven, of andere zaken dan genoemd overgaan naar Arnhem, maar dat het geheel van de Connectie in gemeente Arnhem waarneembaar terug te zien is.

Concluderend:

Gezien de uitwerking van de vier opgesomde kenmerken bij overgang van onderneming kunnen we concluderen dat er sprake is van een overgang van onderneming als bedoeld in 7:662 BW.

Implicaties van de overgang van onderneming voor de werknemers.

De vaststelling dat er sprake is van overgang van onderneming leidt er vervolgens toe dat de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en een daar werkzame werknemer van rechtswege overgaan op de verkrijger (artikel 7:663 BW). De gedachte achter deze bepaling is zekerheid te bieden aan werknemers tot behoud van hun betrekking. Kortom, de werknemers van De Connectie gaan van rechtswege over naar de gemeente Arnhem met behoud van rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de overgang van onderneming.

Belangrijk is dat het gaat om zowel de medewerkers die op basis van een vaste dan wel tijdelijke arbeidsovereenkomst in dienst zijn bij De Connectie, als de werknemers die op basis van inhuur werkzaam zijn voor De Connectie.

De werknemer gaat over naar de gemeente Arnhem met behoud van rechten en verplichtingen. De gedachte hierbij is dat de werknemer er per saldo niet op achteruit mag gaan. Plussen en minnen in de arbeidsvoorwaarden is volgens vaste jurisprudentie niet toegestaan. Dit betreft de functie en bedongen arbeid van de werknemers, maar ook opgebouwde vakantiedagen of persoonlijke toelagen. Evenals het aantal dienstjaren opgebouwd bij De Connectie, die mee gaan tellen bij gemeente Arnhem. Dat is van belang bij onder meer opzegging van de arbeidsovereenkomst. Collectieve werknemerskortingen die verkregen worden bij het verkrijgen van diensten van derden uit hoofde van het werkgeverschap blijven eveneens bestaan. Artikel 7:663 creëert een overgang die ervoor zorgt dat de gemeente Arnhem integraal de hoedanigheid van werkgever van zijn voorganger voortzet. Kanttekening hierbij is dat de gemeente Arnhem niet koste wat kost hetzelfde arbeidsvoorwaardenpakket moet aanbieden, maar waar de gemeente Arnhem zonder veel problemen hetzelfde arbeidsvoorwaardenpakket kan aanbieden, zij dit ook moet doen.

De Connectie is gebonden aan de CAO Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties zoals die op 31 december 2025 geldt voor de werknemers van De Connectie. De CAO Gemeenten

¹⁶ Raadsbrief Intentie tot omvorming De Connectie (Arnhem, Renkum, Rheden)

@proofadviseurs.nl

en de CAO SGO zijn in beginsel identiek. Dit eindigt als de termijn van de CAO eindigt, dan wel de gemeente Arnhem gebonden wordt aan een nieuwe CAO voor alle werknemers.

De gemeente Arnhem is eveneens gebonden aan de personeelsregelingen zoals die gelden ten tijde van de overgang van onderneming, 31 december 2025. Deze personeelsregelingen dienen volledig te worden toegepast op de werknemers van De Connectie die werknemers van de gemeente Arnhem worden.

Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat zowel De Connectie (gedurende een jaar na de overgang) als de gemeente Arnhem hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de (niet-)nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, die zijn ontstaan voor het tijdstip van overgang. Deze regel is bedoeld om de werknemer voldoende mogelijkheden te bieden om, bijvoorbeeld bij een loonvordering, verhaal te halen.

In de fase van omvorming is het belangrijk om alle rechten en verplichtingen van de werknemers op basis van het bovenstaande en in het personeelsdossier goed op orde te hebben. De werknemers kunnen van hun rechten gebruik maken ten aanzien van hun personeelsdossier. Te denken valt aan het recht van inzage en verwijdering op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming.

Met het personeelsdossier hangen samen de personeels- en salarisapplicaties, die ervoor zorgen dat alle werknemers, met arbeidsvoorwaarden, op 1 januari 2026 geruisloos de overstek kunnen maken. Voor zover het om het onderdeel Management Support gaat, zullen die medewerkers dan niet meer in het betreffende personeelssysteem te zien zijn door de gemeente Arnhem. Management Support wordt verdeeld over de gemeenten.

Het adviesrecht en de ondernemingsraad

Op basis van artikel 46d, onder b, van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) is het adviesrecht van de OR over het politieke besluit uitgesloten (het zogenoemde 'politieke primaat'). De OR hoeft dus geen advies gevraagd te worden over het besluit dat de bedrijfsvoeringsorganisatie wordt omgevormd naar een centrumgemeenteregeling. Daarom beperkt het adviesrecht van de OR zich tot het regelen van de personele gevolgen van besluiten die onder het politieke primaat vallen. Met andere woorden: de advisering ziet vooral de doorwerking en uitvoering van de genomen politieke besluiten ten behoeve van het regelen van de gevolgen voor de werknemers.

Volgens het Spoorboekje is de OR op 3 oktober 2024 door de WOR-bestuurder van De Connectie geïnformeerd. Daarnaast is erin voorzien dat na het voorgenomen besluit van de colleges de OR om advies wordt gevraagd. Dit is gepland voor februari 2025.

Hoewel daarmee betoogd kan worden dat het advies tijdig in het proces wordt gevraagd, wordt sterk aangeraden om de OR door middel van regelmatig overleg en het regelmatig verstrekken van informatie in een vroegtijdig stadium en continu in het proces te betrekken, zodat er met de bestuurder meegedacht kan worden.

Voor de volledigheid: advies wordt gevraagd over zaken die gerelateerd zijn aan de overgang van alle werknemers, daarom ook Management Support dat op een andere manier bij de drie gemeenten wordt ondergebracht.

Worden er expliciete besluiten over alleen de personele gevolgen genomen, dan heeft de OR het wettelijk advies- en beroepsrecht.

Overleg met het Lokaal Overleg

In de CAO SGO is in hoofdstuk 12 het overleg werkgever en vakbonden geregeld in het Lokaal Overleg. Artikel 12.2 lid 5 bepaalt dat, als de werkgever en de vakbonden het eens zijn dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat

hierover (aanvullende) afspraken moeten worden gemaakt, de werkgever een sociaal plan opstelt. Onder ingrijpende personele gevolgen wordt in elk geval verstaan situaties waarin sprake is van mogelijk ontslag, uitplaatsing bij privatisering of verzelfstandiging, en *overplaatsing naar andere publiekrechtelijke organisaties*.

Van het laatste (overplaatsing) is in dit geval sprake. Daardoor geldt dit voor de fase van omvorming. Normaliter regelt een sociaal plan hoe de huidige arbeidsvoorwaarden omgezet worden in de arbeidsvoorwaarden die in de nieuwe organisatie van toepassing zijn, waarbij er garanties in staan dat het pakket voor de betreffende medewerkers niet slechter wordt. De vraag doet zich voor in hoeverre bij een overgang van onderneming een sociaal plan als voorgeschreven in de CAO noodzakelijk is. Immers, iedereen gaat over met behoud van zijn of haar eigen rechtspositie. Het overgaan van Management Support valt hier ook onder. Onafhankelijk van deze omvorming is samen met het LO eind 2024 een Sociaal Statuut vastgesteld. Hierin staat dat bij overgang van onderneming een Overgangsprotocol wordt opgesteld. Alle relevante afspraken die medewerkers direct aangaan komen in dat overgangsprotocol dat samen met het LO wordt vormgegeven. Het is raadzaam om dit in het Lokaal Overleg te agenderen en met elkaar te bepalen in hoeverre de overgang van onderneming voor alle werknemers voldoet dan wel of er werknemers zijn waarvoor bij wijze van uitzondering een aanvullende regeling op het gebied van arbeidsvoorwaarden gemaakt zou moeten worden. Het Lokaal Overleg is vooral bedoeld om in het belang van de werknemers zicht te houden op een goede overgang, waarbij de rechten en verplichtingen gewaarborgd blijven. Evenals bij de OR wordt de bestuurder (dezelfde als de WOR-bestuurder) sterk aangeraden met enige regelmaat het gesprek aan te gaan met en inlichtingen te verschaffen aan het Lokaal Overleg voor een goede overgang voor de werknemers.

“As-is” voor alle werknemers?

In dit kader wordt opgemerkt dat het uitgangspunt ‘as-is’ aangeeft dat alle werknemers in dezelfde functie en met dezelfde werkzaamheden overgaat naar de gemeente Arnhem.

Hoe houden we alle werknemers aan boord?

De aankondiging en het proces daarna tot 1 januari 2026 luiden voor veel medewerkers een periode van onzekerheid in. Onzekerheid over de toekomst, over hun baan, over mogelijke veranderingen in de organisatiecultuur. De vraag is dan of werknemers dan nog werkzaam willen blijven in eerst De Connectie en daarna bij de gemeente Arnhem.

Hiervoor is al aangegeven dat er sprake is van overgang van onderneming; iedereen heeft baanzekerheid. Het doorgronden van wat dat betekent kan echter, onder de gegeven omstandigheden voor werknemers toch lastig zijn. Vragen en twijfels kunnen, als ze onbeantwoord blijven, leiden tot verlies van moraal en motivatie.

De sleutel voor het aan boord houden van de werknemers van De Connectie ligt in veel gevallen in **communicatie door De Connectie**.

Veel en consistent communiceren is essentieel om medewerkers door deze uitdagende periode heen te loodsen. Goed geïnformeerde medewerkers zijn minder geneigd om te vertrekken, en dat is nodig om de waardevolle kennis en vaardigheden ook gezamenlijk onder een andere werkgever in te kunnen blijven zetten. Die communicatieopdracht ligt vooral bij het management van De Connectie en meer speciaal bij de directeur.

Belangrijk is om:

- De juiste informatie op het juiste moment, in elke fase van de transitie, te geven.
- Te zorgen voor consistente en toegankelijke communicatie (verbaal, intranet, veel gestelde vragen en bijbehorende antwoorden, open uurtje voor het stellen van

- vragen).
- Aandacht te blijven besteden aan de teamgeest.
 - Fysiek aanwezig te zijn en beschikbaar, zodat je je oor te luisteren kan leggen en direct aanspreekbaar bent.
 - Eerlijk en authentiek te zijn (zeg het eerlijk als je het antwoord nog niet weet).
 - Een eenduidige boodschap te geven als management (van bestuurlijke of managementbeslissingen), zodat iedereen dezelfde boodschap uitdraagt.
 - Zo snel als mogelijk een duidelijk beeld te schetsen van het eindresultaat.
 - Continu te blijven communiceren (op een manier die voor werknemers begrijpelijk is).

Overige bedrijfsvoeringaspecten: archief en persoonsgegevens

Archief

De taken van De Connectie worden in mandaat uitgevoerd. Dat betekent voor de archivering dat voor werkzaamheden die namens de drie deelnemende gemeenten worden uitgevoerd, de colleges de zorgplicht voor het archief hebben. De Connectie kent vier archieven: een archief voor elke deelnemende gemeente en een archief voor de archiefbescheiden van De Connectie zelf.

Dit heeft als gevolg dat per 1 januari 2026 de archiefbescheiden, uitgaande van het principe 'as-is' in beheer gegeven worden bij de gemeente Arnhem., Daarnaast dient het archief van De Connectie naar de gemeente Arnhem of archiefbewaarplaats overgebracht te worden. De huidige gemeenschappelijke regeling voorziet al in het laatste (zie artikel 23 GR).

Bescherming van persoonsgegevens

De bescherming van persoonsgegevens wordt vereist door de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Op dit moment heeft De Connectie verwerkersovereenkomsten met de deelnemende gemeenten om namens hen de persoonsgegevens te mogen verwerken. Per 1 januari 2026 zal geregeld dienen te zijn dat de gemeente Arnhem de persoonsgegevens voor de gemeenten Rheden en Renkum mag verwerken. Dit kan op basis van nieuwe aangegane verwerkersovereenkomsten. Het model van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten is hierin bepalend. De hoofdovereenkomst waaraan de verwerkersovereenkomst 'hangt' is de dienstverleningsovereenkomst. Aangenomen mag worden dat de gemeente Arnhem passende en organisatorische maatregelen heeft genomen om te waarborgen dat verwerkingen van persoonsgegevens in overeenstemming met de AVG worden verwerkt. Voor dit onderdeel dient geïnventariseerd te worden aan welke eisen de gegevensverwerkingen dienen te voldoen en de systemen dienen te zijn ingericht om vervolgens af te kunnen stemmen met de gemeente Arnhem.

Hiermee hangt samen de informatieveiligheid bij de verwerker. Ook hiervoor geldt dat de eisen die in de gemeente Arnhem gehanteerd worden doorwerken in de omvorming van De Connectie.

In beide gevallen, zowel qua verwerking van persoonsgegevens als van informatieveiligheid, zal moeten worden beoordeeld aan welke eisen op welk moment voldaan dient te worden. Dat brengt met zich dat er een risicoanalyse gemaakt kan worden met het oog op de implementatie in de nieuwe omgeving.

Daarnaast dienen Arnhem, Rheden en Renkum op deze onderdelen de verdeling van de aansprakelijkheid nader te bezien. Immers, Arnhem voert gemandateerde taken uit, waardoor de andere twee gemeenten verantwoordelijk blijven. Tegelijkertijd voert de gemeente Arnhem het leeuwendeel uit van de werkzaamheden en is daarmee dan veroorzaker van eventuele onrechtmatige handelingen. Hoewel dit op het eerste gezicht een onderdeel is dat bij de invlechting aan de orde komt, is het in kaart brengen van de huidige situatie een zaak van de drie eigenaargemeenten van De Connectie en dient er uit dien

hoofde inzicht te zijn in de mate waarin reeds voorzien wordt in gegevensbescherming en informatieveiligheid.

Concrete acties betreffende ‘personele consequenties’:

1. De werkgever dient het personeelsdossier voor de overgang te controleren en te vervolmaken om gegevens over te dragen voor zover dat nodig is voor de nieuwe werkgever. De werknemers kunnen van hun rechten gebruik maken ten aanzien van hun personeelsdossier.
2. Werknemers van Management Support die overgaan naar de gemeenten Rheden en Renkum, behouden bij hun nieuwe werkgever hun opgebouwde arbeidsvoorwaarden in lijn met de andere werknemers die overgaan naar Arnhem.
3. De OR wordt door de WOR-bestuurder door middel van regelmatig overleg en het regelmatig verstrekken van informatie reeds in een vroegtijdig stadium en continu in het proces betrokken, zodat er met de bestuurder meegedacht kan worden.
4. Communiceer veel, consistent en op het juiste moment met de medewerkers om ze aan boord te houden.
5. Alle gemeentelijke archiefbescheiden en het archief van de Connectie worden in beheer gegeven bij de gemeente Arnhem.
6. Zowel qua verwerking van persoonsgegevens als van informatieveiligheid zal moeten worden beoordeeld aan welke eisen op welk moment voldaan dient te worden. Dat brengt met zich dat er een risicoanalyse gemaakt kan worden met het oog op de implementatie in de nieuwe omgeving.

4. Organisatiecultuur

Het vijfde uitgangspunt benadrukt dat het ‘as-is’-principe zowel voor materiële als immateriële aspecten wordt gewaarborgd gedurende het volledige omvormingsproces. Hoewel niet als zodanig expliciet benoemd, wordt ervan uitgegaan dat hieronder tevens de organisatiecultuur van De Connectie verstaan moet worden.

De Connectie kent, net als ieder mens en iedere organisatie, een eigen ‘persoonlijkheid’. Deze persoonlijkheid is te zien als een som van gemeenschappelijke waarden en veronderstellingen die werknemers in de loop der jaren hebben opgedaan.

Organisatiecultuur groeit daarom vaak organisch, maar niet zonder expliciete, bewuste keuzes. Het streven om één cultuur van ‘De Connectie’ te maken, ongeacht de achtergrond die medewerkers wellicht hebben bij een van de deelnemende gemeenten, heeft de afgelopen jaren zijn vruchten afgeworpen¹⁷.

Echter, het omschrijven van organisatiecultuur kan snel vervallen in een arbitraire handeling. Het expliciet maken van organisatiecultuur kan middels het onderscheid tussen zichtbare uitingen, uitgedragen waarden en onderliggende veronderstellingen¹⁸. Zichtbare uitingen verwijzen naar onze fysieke omgeving. De eerder genoemde, expliciete wens om op ‘eigen’ locatie werkzaamheden te blijven verrichten na omvorming (zie paragraaf 1.2) kan daarom als behoud van zichtbare uitingen (als onderdeel van organisatiecultuur) worden gelezen. Gedurende de omvorming moeten er keuzes worden gemaakt over welke fysieke artefacten te behouden, en welke niet. Denk daarbij bijvoorbeeld aan

- De kleurstellingen en logo’s van De Connectie;
- Overige branding-elementen.

De door De Connectie ‘uitgedragen waarden’ spreken uit drie geselecteerde strategische

¹⁷ Tevredenheidsonderzoek medewerkers ‘De Connectie’

¹⁸ Uit ‘De Bedrijfscultuur als ziel van de onderneming’ (Edward Schein, 1980)

thema's¹⁹. Deze uitgedragen waarden bepalen het beeld van De Connectie, en schetsen daarbij de cultuur van deze organisatie:

1. Jij doet ertoe!

Het talent, de kennis en kunde van medewerkers vormen het kloppende hart van De Connectie. Daarom biedt De Connectie volop kansen voor ontwikkeling, met opleidingen, trainingen en coaching gericht op zowel vakinhoudelijke groei als mentale gezondheid. Inclusiviteit en diversiteit staan centraal, zodat iedereen zich welkom voelt en kan bijdragen aan een sterke organisatie.

2. De Connectie op orde

Met heldere processen, betrouwbare systemen en transparante KPI's zorgt De Connectie voor een solide basis. Door voortdurende monitoring en verbetering blijft de organisatie effectief en efficiënt. Real-time dashboards ondersteunen het snel oplossen van afwijkingen en waarborgen een hoogwaardige dienstverlening.

3. Dienstverlening – het gaat om de klant!

De Connectie stelt de klant centraal, zowel de gemeenten als hun inwoners en bedrijven. Innovatieve oplossingen zoals robotisering en kunstmatige intelligentie worden ingezet om de dienstverlening continu te verbeteren. Dit versterkt niet alleen de kwaliteit van de geleverde producten, maar heeft ook een positieve impact op de samenleving.

Als laatste zijn binnen De Connectie vijf kernwaarden (vijf 'K's') geïdentificeerd die fungeren als 'veronderstellingen': *kostenbewustzijn, kwaliteit, kwetsbaarheid verminderen, klantgerichtheid en kansen creëren*. Deze waarden geven richting aan de werkwijze en samenwerking binnen De Connectie en vormen een gedeelde basis voor alle medewerkers.

Medewerkers van De Connectie ervaren de organisatiecultuur als open, inclusief en gericht op samenwerking²⁰. Dit blijkt uit de ruimte die wordt geboden voor het delen van ideeën, het waarderen van diversiteit in perspectieven en het actief zoeken naar verbinding tussen teams en disciplines. Deze cultuur draagt bij aan een werkomgeving waarin mensen zich gehoord voelen, zich ontwikkelen en samen werken aan innovatie.

Om de organisatiecultuur van De Connectie te borgen in de nieuwe centrumregeling, zal moeten worden uitgezocht welke zichtbare uitingen behouden blijven die bijdragen aan de herkenbaarheid van De Connectie. Daarnaast is het nodig om vast te stellen hoe gedeelde waarden en normen expliciet kunnen worden vastgelegd, bijvoorbeeld via een cultuurtraject waarin medewerkers actief worden betrokken. Ook moet worden onderzocht welke methoden effectief zijn om de cultuur over te dragen, zoals teamdialogen en leiderschapstrainingen die de inclusieve en verbindende cultuur ondersteunen. Tot slot is het belangrijk om een evaluatieplan op te stellen waarmee het behoud van de cultuur tijdens en na de omvorming gemonitord kan worden. Het opstellen van een evaluatieplan tijdens de omvorming is essentieel, zodat vooraf criteria kunnen worden vastgesteld die de huidige cultuur van De Connectie waarborgen.

Concrete acties betreffende het borgen van 'organisatiecultuur':

1. Breng in kaart welke zichtbare uitingen (zoals logo's, kleurstellingen en andere branding-elementen) bijdragen aan de herkenbaarheid van De Connectie.
2. Betrek medewerkers bij het expliciet vastleggen van de kernwaarden en normen in een cultuurdocument.
3. Organiseer een traject met workshops en dialogen om de inclusieve en verbindende cultuur van De Connectie te versterken en over te dragen.
4. Stel criteria op en richt een plan in om de organisatiecultuur tijdens en na de

¹⁹ Werknemersblad van De Connectie – juli 2024

²⁰ Tevredenheidsonderzoek medewerkers 'De Connectie'

@proofadviseurs.nl

omvorming te monitoren.

5. ICT-voorzieningen

De Connectie voorziet de deelnemende gemeenten in een gestandaardiseerd en, waar mogelijk, geharmoniseerd ICT-landschap. In beginsel is De Connectie verantwoordelijk voor de beschikbaarheid, continuïteit en veiligheid van dit ICT-landschap, waarbij aangetekend dient te worden dat de deelnemende gemeenten zelf verantwoordelijk zijn voor het beheer van hun bedrijfsapplicaties²¹. Naast de primaire verantwoordelijkheid voor het ICT-landschap levert De Connectie meer- & maatwerk. Onder 'meer- & maatwerk' wordt verstaan:

- a) Leveringen van ICT-diensten en –dienstverlening aan derden;
- b) Levering van niet-gestandaardiseerde ICT-diensten en –dienstverlening op verzoek aan één (of meerdere) van de deelnemende gemeenten.
- Het 'as-is' overgaan van het IT-landschap betekent dat de huidige infrastructuur, systemen/ applicaties en (werk)processen zoveel mogelijk ongewijzigd worden overgedragen aan de gemeente Arnhem. Dit houdt in dat de verantwoordelijkheid voor technische en operationele continuïteit wordt overgedragen zodat de dienstverlening zonder onderbreking is gewaarborgd;
- Het IT-proces ervoor zorgt dat schaalvoordelen op het gebied van kosten, capaciteit en dienstverlening behouden blijven;
- Eventuele noodzakelijke aanpassingen aan de infrastructuur en systemen worden uitsluitend uitgevoerd wanneer dit vereist is door juridische, informatieveiligheidstechnische of contractuele kaders.

Een aantal noodzakelijke aspecten dient ter voorbereiding van omvorming in kaart te worden gebracht:

1. Juridische kaders: Welke contracten en afspraken moeten herzien worden om de overgang juridisch te borgen. Denk hierbij aan contracten met leveranciers zoals Microsoft, die mogelijk aanpassingen vereisen in licenties en systeemopzet. Daarnaast is het de vraag in hoeverre vanuit leveranciersoogpunt het nodig zal blijken te zijn om IT-systemen en de applicaties die daarop draaien meervoudig te moeten inrichten om compliant te zijn en te blijven.
2. Informatieveiligheid: Welke eisen moeten worden gesteld om te voldoen aan normen zoals ISAE3402 en ISO, inclusief mogelijke aanpassingen in datascheiding en netwerkbeveiliging.
3. Technische inrichting: De overgang van een enkelvoudige tenant naar een multi-tenant structuur, indien noodzakelijk, met aanpassingen aan de Active Directory, rechtenstructuren, en andere kernsystemen.
4. Operationele impact: De transitie moet het reguliere onderhoud en de ontwikkelingen van het IT-landschap niet hinderen. Extra middelen en planning kunnen nodig zijn om beide processen goed te laten verlopen.

De Connectie zal dit samen met de gemeente Arnhem in kaart moeten brengen. Het in kaart brengen vereist inzicht in de kaders die gaan gelden in het geval van een centrumregeling. Denk daarbij aan: informatieveiligheid, gegevensbescherming, archivering, gebruikersrechten, licenties en mandatering.

Afhankelijk van de uitkomsten kan dit een majeure operatie genoemd worden en zal het veel vragen van de betreffende werknemers. In de tijd dient hier met de nodige voortvarendheid

²¹ Producten- & Dienstencatalogus De Connectie (versie 01.07.2024) – pagina 10

@proofadviseurs.nl

aan gewerkt te worden. Daarbij zal in kaart moeten worden gebracht wat voor 1 januari 2026 noodzakelijk zal moeten plaatsvinden en wat daarna eventueel ook nog kan worden overgezet of geïmplementeerd.

Concrete acties betreffende 'ICT-voorzieningen':

1. Breng alle relevante contracten en afspraken met leveranciers (zoals Microsoft) in kaart en bepaal welke aanpassingen nodig zijn om de overgang juridisch te borgen.
2. Stel vast welke normen (zoals ISAE3402 en ISO) van toepassing zijn en welke aanpassingen in datascheiding en netwerkbeveiliging vereist zijn.
3. Onderzoek de noodzaak van aanpassingen, zoals een mogelijke overgang naar een multitenant structuur, en bepaal de impact hiervan op kernsystemen zoals de Active Directory en rechtenstructuren.
4. Stel een transitieplan op om te waarborgen dat de reguliere IT-dienstverlening tijdens de omvorming niet wordt onderbroken.

6. Financiële aspecten: liquidatiebegroting

Dit hoofdstuk geeft achtereenvolgens de gegevens uit de jaarrekening²² aangevuld met (relevante) gegevens uit meerjarenbegroting²³ en de (concept)-liquidatiebegroting weer. Afgesloten wordt met financiële risico's en passende beheersmaatregelen.

6.1. Financiële gegevens

Gegevens uit jaarrekening 2023 aangevuld met informatie over 2024

1. Balanspositie:
 - a. Activa: De totale waarde van de activa per eind 2023 bedraagt ongeveer € **42,3 miljoen**, waarbij materiële vaste activa en financiële activa de belangrijkste posten zijn.
 - b. Passiva: De passiva bedragen € **42,3 miljoen**, met langlopende leningen, voorzieningen en bestemmingsreserves als belangrijkste posten.
2. Exploitatie en weerstandscapaciteit:
 - a. Het exploitatieoverschot voor 2023 bedraagt € **1,9 miljoen**. In 2024 zijn diverse posten teruggegeven waardoor de exploitatieruimte nu nihil is. Er is een geprognosticeerd negatief resultaat jaarrekening in 2024.
 - b. Er zijn bestemmingsreserves aanwezig voor specifieke risico's zoals prijsstijgingen (ter waarde van € 662.000). De saldi van de overige bestemmingsreserves zijn niet meegenomen in de berekening van de weerstandscapaciteit. Deze saldi zijn namelijk niet bestemd voor het afdekken van algemene of specifieke risico's, maar voor kosten die samenhangen met een specifieke opgave.

²² Jaarrekening 2023 – De Connectie

²³ Meerjarenbegroting 2025-2028

@proofadviseurs.nl

6.2. Liquidatiebegroting

Onderstaand volgt de Liquidatiebegroting voor de opheffing van de rechtspersoon de Bedrijfsvoeringsorganisatie De Connectie. Een opmerking is nog te maken op deze begroting:

1. Risico's: Er is een risico op extra kosten door beëindiging lopende overeenkomsten.

Naar aanleiding van het opstellen van de liquidatiebegroting zijn er een drietal aanvullende aanbevelingen:

- Voer een laatste due diligence uit om eventuele fiscale risico's volledig in kaart te brengen.
- Weeg af of er posten zijn die wel mee moeten worden genomen in de kostenpost contractbeëindigingen.
- Houd voor de post personeelskosten bij welke kosten worden gemaakt voor ontvlechting en welke voor invlechting.

Categorie	Omschrijving	Bedrag (€1.000)
1. Personeelskosten	Kosten voor het "as-is" overgaan naar de nieuwe situatie.	€ 440
2. Juridische en Advieskosten	Juridische afwikkeling en fiscale due diligence op basis van een ruwe inschatting en de volledige DVO-kosten voor ontvlechting.	€ 53
3. Beëindiging Contracten	Kosten voor beëindiging lopende overeenkomsten	N.n.b
4. Fiscale Afwikkeling	Afhandeling BTW en overige fiscale verplichtingen. Buiten scope: belasting die in 2026 nog betaald moet worden, komt in aparte jaarrekening 2026	€ 24
5. Overhead tijdens Liquidatie	Kosten in de overhead die gemaakt worden t.b.v. de omvorming	€ 193
6. Waardevermindering Activa	Waardeverlies bij overdracht van activa aan gemeente Arnhem n.v.t. indien Arnhem de afschrijvingstermijnen overneemt.	N.V.T
Totaal Verwachte Kosten		€ 710

Financiële risico's en beheersmaatregelen

Risico	Impact	Beheersmaatregel
Toegenomen financiële risico's	Hoog	Regelmatige herziening van de begroting
Kosten voortvloeiend uit contractbeëindigingen	Middel	Meenemen in de liquidatiebegroting

7. Risico's

Inherente politiek/bestuurlijke risico's

In hoofdstuk 6 worden enkele financiële risico's genoemd. Aan deze risico's kan toegevoegd worden dat er geen expliciete uitspraak is gedaan door de colleges of het bestuur van De Connectie over de hoogte van de kosten die voortvloeien uit de omvorming dan wel invlechting. In meerdere gevallen is in de vorige hoofdstukken vermeld dat de omvorming als het ware vloeiend overgaat in invlechting. Een scherpe scheiding is in sommige gevallen niet te maken. Dit heeft een tweeledig financieel effect. De kosten als gevolg van omvorming worden gedragen door de drie deelnemende gemeenten. Naarmate de kosten van omvorming hoger worden, werkt dit ook door in de bijdragen daarin per gemeente. De omvorming lijkt vooral te worden benaderd als een bedrijfsvoeringsaangelegenheid, waarbij de gemeenten Renkum en Rheden niet dan wel weinig worden betrokken. Daarmee is een politiek/bestuurlijk risico geschetst. Deze twee gemeenten zijn immers volledig mede-eigenaar van De Connectie en bestuurlijk verantwoordelijk voor het omvormingsproces en wat daarmee samenhangt.

Als de kosten niet onder omvorming vallen maar onder invlechting, betekent dit dat de gemeente Arnhem die kosten zal moeten dragen. Als risico in de liquidatiebegroting is opgenomen dat de financiële risico's als gevolg daarvan voor de gemeente Arnhem kunnen toenemen en daarmee het politiek/bestuurlijke risico voor een positieve besluitvorming kan toenemen.

In beide gevallen zal in een vroegtijdig stadium dienen te worden besloten door het bestuur van De Connectie samen met het college van Arnhem of bepaalde acties onder omvorming of invlechting vallen en daarmee voor wiens rekening de kosten vallen.

Contractuele risico's

Het op naam van de gemeente Arnhem zetten van contracten zal in de meeste gevallen geen of weinig risico met zich meebrengen. De meeste contracten zullen zonder problemen overgenomen kunnen worden door Arnhem omdat de wederpartijen daar geen bezwaar tegen zullen hebben. Dit geldt eveneens voor de contracten met derden waar De Connectie zelf diensten aan verleent. Zolang de betreffende dienstverlening ongestoord door Arnhem kan worden overgenomen is het risico klein. De grotere risico's worden in de regel gelopen bij ICT-contracten die De Connectie heeft gesloten, bijvoorbeeld met Microsoft. Het vroegtijdig beëindigen van dat contract (omdat het een duplicaat is van een contract voor de gemeente Arnhem) kan leiden tot hogere kosten. Zo spoedig als mogelijk zal in 2025 vooral voor deze contracten duidelijk moeten zijn wat de (on)mogelijkheden zijn en welke consequenties dat met zich brengt.

Personele risico's

Deze risico's worden als gevolg van de overgang van onderneming niet groot ingeschat. Toch kunnen door het Lokaal Overleg eisen worden gesteld aan de overgang, bijvoorbeeld als werknemers niet mee wensen over te gaan of (als gevolg van de samenstelling van het personeelsdossier) werknemers het niet eens zijn met de vastgelegde rechten en verplichtingen. Het is zaak om dit gedurende de eerste helft van 2025 bij de vaststelling van het overgangsprotocol of bij de vaststelling van het personeelsdossier inzichtelijk te hebben en daarmee de risico's in kaart te hebben.

Wgr-risico's

De tijdlijn van de omvorming en invlechting per 1 januari 2026 is ambitieus. Per die datum dient de centrumregeling een feit te zijn. In hoofdstuk 8 worden de processtappen geschetst

en de tijdlijn neergezet. Dat vergt een strakke planning, waarin alle drie gemeenten een belangrijke rol spelen. Het niet behalen van de gestelde termijnen voor de centrumregeling, levert uitstel op van de gehele exercitie.

Bedrijfsvoeringsrisico's

Een deel van de bedrijfsvoeringsrisico's is in de voorgaande hoofdstukken beschreven. Bijvoorbeeld op het gebied van gegevensdeling, informatieveiligheid en dergelijke, die een risico kunnen opleveren bij een centrumgemeenteconstructie als de systemen en processen niet vanaf het begin volgens de vereiste wet- en regelgeving en standaarden daarop zijn ingericht. Voor deze processen is het belangrijk om de risico's in kaart te brengen, kans x impact.

8. Proces van omvorming

8.1. Bestuurlijk besluitvormingsproces

De Connectie is, zoals hiervoor al is vermeld, op dit moment vormgegeven als een bedrijfsvoeringsorganisatie. Een bedrijfsvoeringsorganisatie wordt in het leven geroepen door het treffen van een gemeenschappelijke regeling. In dit geval is die gesloten door de colleges van de gemeenten Arnhem, Renkum en Rheden. De wens is dat de bedrijfsvoeringsorganisatie wordt beëindigd (opgeheven) maar dat de samenwerking tussen de drie gemeenten blijft bestaan. Anders dan voorheen zal niet meer de bedrijfsvoeringsorganisatie de opdracht krijgen tot de uitvoering van de aan De Connectie opgedragen taken, maar zal de gemeente Arnhem de taken op het gebied van bedrijfsvoering voor de drie gemeenten gaan uitvoeren. Dat betekent dat de colleges van Renkum en Rheden het college van Arnhem zullen mandateren tot het uitvoeren van de betreffende bedrijfsvoeringstaken. De gemeenten Renkum en Rheden zullen dienstverleningsovereenkomsten sluiten met de gemeente Arnhem over de wijze waarop en de voorwaarden waaronder de gemeente Arnhem de dienstverlening verricht.

De samenwerking tussen de gemeenten Arnhem, Renkum en Rheden wordt niet beëindigd. Evenmin veranderen het doel en het belang van partijen en worden (vrijwel geheel) dezelfde taken uitgevoerd als gevolg van het vastgestelde 'as-is'-principe. De samenwerking wordt echter op een andere manier voortgezet, namelijk bij de centrumgemeente Arnhem. Daarvoor is een wijziging nodig van de gemeenschappelijke regeling waarmee De Connectie is ingericht. Het gaat daarbij om de gemeenschappelijke regeling Intergemeentelijke uitvoeringsorganisatie De Connectie. De colleges van de drie gemeenten nemen het besluit tot wijziging met inachtneming van artikel 1 van de Wet gemeenschappelijke regelingen. Door de wijziging van de gemeenschappelijke regeling wordt de samenwerking binnen de bedrijfsvoeringsorganisatie opgeheven en daarmee eveneens de rechtspersoon opgeheven en een centrumconstructie in plaats daarvan in het leven geroepen.

Op het moment dat de gewijzigde gemeenschappelijke regeling in werking treedt, is daarmee formeel een einde gekomen aan de dienstverlening door bedrijfsvoeringsorganisatie De Connectie – let wel, de rechtspersoon is daarmee nog niet ontbonden, dat dient in een later stadium te gebeuren. Dat betekent dat het besluitvormingstraject tot wijziging van de gemeenschappelijke regeling De Connectie zowel onderdeel is van de omvorming als van de invlechting van De Connectie in de gemeente Arnhem. Immers, voor omvorming van de bedrijfsvoeringsorganisatie naar een centrumregeling is een wijziging van de gemeenschappelijke regeling vereist, en voor invoeging van de organisatie van De Connectie in de gemeente Arnhem is – bij een wens van continuerende dienstverlening voor de drie gemeenten – eveneens een wijziging van de gemeenschappelijke regeling vereist. Na wijziging van de gemeenschappelijke regeling is

taakuitvoering van en dienstverlening door de bedrijfsvoeringsorganisatie onmogelijk geworden. De 'lege huls' bedrijfsvoeringsorganisatie De Connectie is daarmee niet ineens verdwenen maar, blijft als rechtspersoon *alleen* nog bestaan ter vereffening. Immers, de rechtspersoon heeft vermogen dat vereffend dient te worden. Dat gebeurt door alle passiva en activa over te dragen (dus de rechtspersoon leeg te halen). Pas nadat de hele rechtspersoon leeg is en er geen lopende garanties/aanspraken (o.a. hoofdelijke aansprakelijkheid op grond van het Burgerlijk Wetboek) meer zijn en deze is uitgeschreven uit het register van de Kamer van Koophandel (allemaal acties van het bestuur van De Connectie gedurende de vereffening) is het vermogen van de bedrijfsvoeringsorganisatie vereffend en bestaat de rechtspersoon bedrijfsvoeringsorganisatie niet meer. Het bestuur blijft daarom bestaan totdat alle vereffeningshandelingen hebben plaats gevonden.²⁴

Bestuurlijk besluitvormingstraject tot wijziging van de gemeenschappelijke regeling

Om een gemeenschappelijke regeling te wijzigen geldt een in de Wet gemeenschappelijke regelingen beschreven procedure. Omdat het gaat om een collegeregeling, ziet de procedure er als volgt uit:

- Een ontwerp gewijzigde gemeenschappelijke regeling wordt opgesteld²⁵;
- De colleges van de gemeenten Arnhem, Renkum en Rheden besluiten om de ontwerp gewijzigde gemeenschappelijke regeling aan de raden van de gemeenten Arnhem, Renkum en Rheden voor te leggen ter zienswijze;
- De raden van Arnhem, Renkum en Rheden delen hun zienswijze op de ontwerp gemeenschappelijke regeling met hun colleges, daarvoor hebben zij op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen 8 weken de tijd;
- Er wordt door het bestuur van De Connectie, waar de colleges in vertegenwoordigd zijn, gereageerd op de ingediende zienswijzen, waarna de ontwerp gewijzigde gemeenschappelijke regeling eventueel wordt aangepast vanwege de ingediende zienswijzen;
- De colleges van Arnhem, Renkum en Rheden nemen het voorgenomen besluit de gemeenschappelijke regeling te wijzigen conform de ontwerp gewijzigde gemeenschappelijke regeling en vragen de raden van de gemeenten Arnhem, Renkum en Rheden toestemming om de gemeenschappelijke regeling te wijzigen;
- De raden verlenen de colleges binnen een termijn van 13 weken toestemming de gemeenschappelijke regeling te wijzigen;
- De colleges nemen het besluit tot wijziging van de gemeenschappelijke regeling, volgens artikel 24, lid 2 van de gemeenschappelijke regeling is hiervoor noodzakelijk dat de colleges unaniem besluiten tot wijziging van de gemeenschappelijke regeling;
- Het bestuur van De Connectie²⁶ publiceert de gewijzigde gemeenschappelijke regeling, waarna deze vanaf 1 januari 2026 in werking zal treden;

Dit traject van bestuurlijke besluitvorming start in 2025, met het opstellen van een ontwerp gewijzigde gemeenschappelijke regeling. Uiterlijk een dag voor 1 januari 2026, dus 31 december 2025, dient de gewijzigde regeling bekend gemaakt te zijn, zodat deze op 1 januari 2026 in werking kan treden. Uiteraard kan de gewijzigde regeling ook eerder worden bekendgemaakt, mits daarbij in de gemeenschappelijke regeling wordt opgenomen dat de gemeenschappelijke regeling na bekendmaking, maar niet eerder dan 1 januari 2026, in werking zal treden. Op die manier kan de dienstverlening vanuit De Connectie onafgebroken

²⁴ Zie ook artikel 9:3 van de Wgr.

²⁵ Dit kan op initiatief van één of meer van de colleges die deelnemen in De Connectie. Zoals het nu lijkt neemt de gemeente Arnhem het voortouw tot het opstellen van een ontwerp-gemeenschappelijke regeling.

²⁶ Volgens artikel 4, vijfde lid van de gemeenschappelijke regeling is het bestuur van De Connectie belast met bekendmaking van de gewijzigde regeling, echter vanwege de omvorming naar een centrumregeling is geen sprake van een bestuur, zodat het college van Arnhem verantwoordelijk zal zijn voor de publicatie van de gewijzigde gemeenschappelijke regeling.

worden voortgezet vanuit de centrumgemeente Arnhem.

Het omvormen van de bedrijfsvoeringsorganisatie naar een centrumregeling is gelijktijdig zowel een omvorming als een invlechting. Tijdens het proces van omvormen moeten er op verschillende vlakken keuzes gemaakt worden ten dienste van een soepele invlechting van De Connectie in de gemeente Arnhem. Met de gemeenten Renkum en Rheden dienen dienstverleningsovereenkomsten aangegaan te worden, gegrond op de afspraken in de gemeenschappelijke regeling. Feitelijk is de omvorming daarom niet volledig los te zien van de invlechting, maar is sprake van gelijktijdigheid van beide processen.

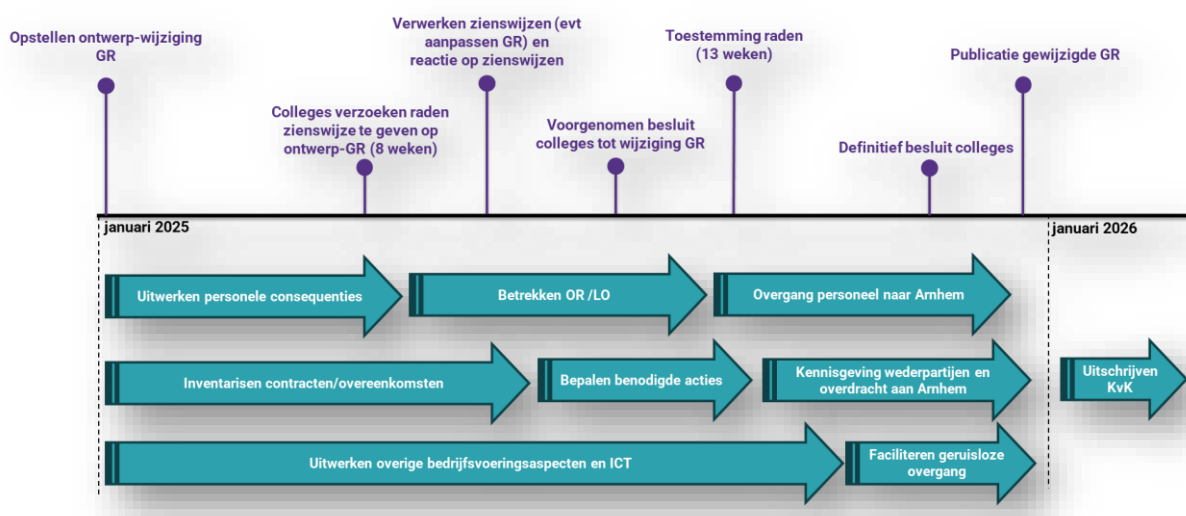
Overige bestuursbesluiten

Voordat het besluitvormingstraject tot wijziging van de gemeenschappelijke regeling is afgerond is het de bedoeling dat het bestuur van De Connectie een aantal besluiten neemt om de organisatie 'klaar' te maken voor de overgang. Voor een ongestoorde dienstverlening vanaf 1 januari 2026 dienen de noodzakelijke bestuursbesluiten genomen te zijn om de dienstverlening vanuit de centrumgemeente Arnhem vanaf 1 januari 2026 plaats te laten vinden. Dat betekent dat vóór de bekendmaking van de gewijzigde gemeenschappelijke regeling besluiten zijn genomen over het overdragen van contracten en overeenkomsten van De Connectie, evenals over de wijze waarop alle benodigde faciliteiten onder de verantwoordelijkheid van de gemeente Arnhem vallen. Zie hiervoor ook de paragrafen 2 tot en met 4. In beginsel kan het hele jaar 2025 worden benut om alle noodzakelijke bestuursbesluiten te nemen. Natuurlijk moet voor een aantal onderwerpen rekening gehouden worden met het voorafgaand uitzoeken van zaken en/of het informeren van verschillende gremia. Te denken valt aan het onderwerp personele aspecten, waarbij de ondernemingsraad op de juiste wijze en op het juiste moment betrokken moet worden, evenals het lokaal overleg met de vakbonden, dat op het juiste moment geïnformeerd en betrokken moet worden.

In de volgende paragraaf geven wij de (globale) tijdlijnen weer die aangehouden moeten worden om op 1 januari 2026 de dienstverlening voor de bedrijfsvoering van de gemeenten Arnhem, Renkum en Rheden door de centrumgemeente Arnhem te laten uitvoeren zonder problemen in de continuïteit van de dienstverlening.

8.2. Tijdlijn besluitvorming

Voor het bestuurlijke besluitvormingstraject om tot een gewijzigde gemeenschappelijke regeling te komen kan de volgende globale tijdlijn aangehouden worden:



9. Bijlagen

9.1. Besluit

9.1.1. Besluit bestuur De Connectie

Het Bestuur van Gemeenschappelijke Regeling Bedrijfsvoeringsorganisatie De Connectie;

Gelet op de intentiebesluiten van de colleges van Arnhem, Rheden en Renkum om de taken van de bedrijfsvoeringsorganisatie De Connectie te laten uitvoeren door de gemeente Arnhem en daarvoor de gemeenschappelijke regeling Bedrijfsvoeringsorganisatie De Connectie te wijzigen;

Dat daarvoor nodig is inzicht te verkrijgen in de gevolgen van deze intentiebesluiten en die te verwerken in een omvormingsplan;

Gelet op artikel 1 en 9 van de Wet gemeenschappelijke regelingen;

Overwegende dat:

In bijgevoegd omvormingsplan de uitwerking van de uitgangspunten voor de omvorming van de regeling worden vastgelegd;

Besluit:

1. Het bijgevoegd omvormingsplan vast te stellen en daarmee in te stemmen met de daarin vermelde acties.
2. De colleges van de gemeenten Arnhem, Rheden en Renkum te informeren.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het bestuur van De Connectie op [DATUM],

De Secretaris [NAAM]

De Voorzitter [NAAM]

Bijlagen: Omvormingsplan - Omvorming Gemeenschappelijke Regeling
Bedrijfsvoeringsorganisatie 'De Connectie' versie februari 2025

