

Behoort bij

reg.nr: 01/000076

d.d. : 25.10.01

24 oktober 2001

Een gezonde aanwinst voor gezondheidswinst

Eindrapport

voor de

te fuseren

GGD Delfland en GGD West-Holland

1. Te nemen besluiten

De gemeenten:

Aan de gemeenten wordt gevraagd om :

- a. Voor 1 januari 2002 te besluiten tot het met ingang van 1 maart 2002 samenvoegen van de GGD Delfland en de GGD West-Holland tot een GGD Nieuw;

Daartoe:

- b. in te stemmen met de gemeenschappelijk regeling van de GGD Nieuw en het aangaan van deze gemeenschappelijke regeling met ingang van 1 maart 2002
daarmee houdt de bestaande gemeenschappelijke regeling waaraan men deelneemt op dezelfde datum op te bestaan
- c. in te stemmen met de productbegroting 2002 en de meerjarenbegroting 2002-2005 van de GGD Nieuw

De OR'en van beide GGD'en en het BGO-fusie namens beide GGD'en

Aan de ondernemingsraden wordt gevraagd om:

- a. voor 1 januari 2002 te adviseren over het voorgenomen besluit tot het samenvoegen van de GGD Delfland en de GGD West-Holland tot een nieuwe GGD met ingang van 1 maart 2002;

Aan het Bijzonder Georganiseerd Overleg voor de fusie (BGO-fusie) wordt gevraagd om:

- a. voor de fusiedatum, zo mogelijk voor besluitvorming in de gemeenten, overeenstemming te bereiken over het sociaal plan, de keuze van de rechtspositie en de het overgangsrecht.

De besturen van beide GGD'en

Aan de besturen wordt vervolgens gevraagd om

- a. het sociaal plan voor de fusie vast te stellen zoals dat in het Gezamenlijk Georganiseerd Overleg is overeengekomen.
- b. na positieve besluitvorming van de gemeenten en met in achtname van de adviezen van de ondernemingsraden de GGD Delfland en de GGD West-Holland samen te voegen tot een nieuwe GGD met ingang van 1 maart 2002.

2. Inleiding en verantwoording

Voor u ligt het Eindrapport van de voorbereidingen voor het definitieve besluit tot de fusie van de GGD Delfland en de GGD West-Holland.

De besturen van de GGD Delfland en de GGD West-Holland hebben eerder al aangegeven te streven naar een fusie tussen beide GGD'en.

In oktober 2000 zijn zij een intentieovereenkomst aangegaan, waarin zij uitspreken een fusie tussen beide GGD'en te beogen per 1 januari 2002. Alvorens met de voorbereidingen van de definitieve fusie te beginnen zijn volgens afspraak uit de intentieovereenkomst eerst een aantal randvoorwaarden in beeld gebracht om te beoordelen of een fusie zinvol zou zijn.

Deze randvoorwaarden zijn uitgewerkt in het in maart 2001 verschenen Tussenrapport Randvoorwaarden in Beeld. In het Tussenrapport is niet alleen ingegaan op de randvoorwaarden maar zijn ook al de contouren van de nieuwe GGD geschetst. Onderwerpen als de missie en de visie, de relatie tussen gemeenten en GGD (het dienstverleningsmodel), de wijze van omgaan met aanvullende diensten, de visie op personeel en organisatie zijn in het Tussenrapport uitgebreid aan de orde gekomen. Het Tussenrapport geeft daarmee een schets van de nieuwe GGD op hoofdlijnen.

Het Tussenrapport is in alle gemeenten besproken. De gemeenten hebben in het algemeen positief gereageerd op het Tussenrapport. Op basis van het Tussenrapport en de reacties van de gemeenten en de OR'en hebben de besturen van beide GGD'en in juli 2001 besloten over te gaan tot de voorbereidingen voor het definitieve fusiebesluit.

Diverse gemeenten en de OR'en hebben een reactie gegeven op het Tussenrapport. De besturen van beide GGD'en hebben de gemeenten en de OR'en in de vorm van een twekolommenstuk geantwoord welke richtlijnen zij uit de reacties hebben opgesteld. Dit twekolommenstuk is voor het Eindrapport uitgebreid met een derde kolom waarin staat op welke wijze de richtlijnen in het Eindrapport zijn verwerkt. Zie bijlage 1.

Een van de reacties op het Tussenrapport was dat men het tijdpad voor de fusievoorbereidingen erg strak vond. Inmiddels is duidelijk dat de beoogde fusiedatum van 1 januari 2002 niet wordt gehaald. *Als nieuwe fusiedatum wordt thans 1 maart 2002 beoogd.*

Voor het vervolg traject is de reeds bestaande structuur van stuurgroep, samenwerkingsteam, werkgroepen voortgezet. Er zijn over diverse onderdelen aparte documenten opgesteld.

Ten behoeve van de definitieve besluitvorming is dit Eindrapport opgesteld. Het Eindrapport bevat de samenvatting en conclusies uit de aparte documenten. De samenvatting en conclusies vormen het bestuurlijk besluitvormingsdocument. In de paragrafen wordt daarnaast nog verwezen naar de aparte documenten die meer gedetailleerde informatie over het onderwerp geven.

Het Eindrapport bouwt voort op de inhoud van het Tussenrapport. De enkele keer dat ten opzichte van het Tussenrapport een wijziging wordt voorgesteld, komt deze in het Eindrapport aan de orde.

In het Eindrapport en de begroting van de GGD Nieuw zijn de volgende ontwikkelingen nog niet verwerkt: het uittreden van de 3 B-gemeenten uit de gemeenschappelijke regeling GGD Delfland en het aansluiten bij een andere GGD, de gevolgen van de herindeling in de regio, het mogelijk verdwijnen van de aanvullende dienst WVG-advisering.

De reden om deze ontwikkelingen nog niet mee te nemen is tweeledig. Ten eerste is daardoor een betere vergelijking van de begroting mogelijk tussen de som van de begrotingen van de oude GGD'en en de GGD Nieuw. Ten tweede moeten er nog een aantal zaken uitgezocht worden voordat de gevolgen goed in beeld gebracht kunnen worden.

Het uittreden van de drie B-gemeenten uit de gemeenschappelijke regeling GGD Delfland heeft vanzelfsprekend financiële gevolgen voor de GGD Delfland. Het voornemen van de 3 B-gemeenten is per 1 januari 2002 uit te treden. De GGD is in gesprek met deze drie gemeenten over onder meer de hoogte van de door de 3 B-gemeenten te betalen desintegratiekosten.

De oude GGD Delfland heeft een aanvullende dienst WVG-advisering. Er is sprake van overheveling van deze aanvullende dienst naar de RIO. Het bestuur van de GGD Delfland en het bestuur van de RIO zijn met elkaar overeengekomen dat in beginsel geen van beide partijen nadeel mag ondervinden van de overgang van deze taak. Zo lang de overgang van de WVG-advisering naar de RIO nog niet geregeld is gaat deze taak en de medewerkers die deze taak uitvoeren mee naar de GGD Nieuw.

Door de herindeling van de gemeente Den Haag gaat het gebied van Ypenburg (thans verzorgingsgebied van de GGD Delfland) en Leidschenvveen (thans GGD West-Holland) over naar de gemeente Den Haag. Binnen enkele maanden is er meer zicht op de gevolgen die dit heeft voor de begroting 2002 van de beide (oude) GGD'en. Deze gevolgen zullen vervolgens eveneens worden vertaald naar de (begroting van de) GGD Nieuw.

De komende maanden zullen er vervolgens nadere voorstellen richting besturen en gemeenten gaan op welke wijze bovenstaande zaken afgewikkeld kunnen worden.

Er is nog geen naam van de nieuwe GGD vastgesteld. Er wordt aan gewerkt deze voor de fusiedatum bekend te laten zijn. Als werktitel wordt zo lang in alle documenten *GGD Nieuw* gebruikt.

3. Samenvatting en conclusies

De besturen van de GGD Delfland en de GGD West-Holland stellen aan de gemeenten voor om te besluiten de beide GGD'en met ingang van 1 maart 2002 te doen fuseren tot de **GGD Nieuw**.

3.1. Uitgangspunten van de nieuwe GGD

De hoofddoelstelling van de GGD is *het streven naar gezondheidswinst voor zoveel mogelijk mensen*. Deze hoofddoelstelling is te vertalen in onderstaande concretere doelstellingen van de GGD:

- Het uitvoeren van preventieve activiteiten die:
 - de gezonde levensverwachting verlengen
 - vermijdbare sterfte voorkomen
 - de kwaliteit van het leven verhogen
- Het uitvoeren van preventieve activiteiten die de verschillen in gezondheid verkleinen en daarmee de achterstand in de gezondheidssituatie van achterstandsgroepen verminderen
- Het bieden van een vangnet voor individuen en groepen die niet of onvoldoende worden bereikt door de reguliere hulpverlening

De GGD Nieuw kent een basispakket en aanvullende diensten. Het basispakket is het geheel aan taken die gemeenten door hun GGD in ieder geval moeten laten uitvoeren voor een goede uitvoering van de openbare gezondheidszorg. De aanvullende diensten zijn activiteiten die de GGD op verzoek van gemeenten en derden kan leveren boven op de uitvoering van het basispakket.

Landelijk is een ontwikkeling gaande om binnen het basispakket van de GGD geleidelijk aan ruimte te maken voor meer maatwerk voor gemeenten. Een deel van de basistaken van de GGD behoort straks tot het uniform deel en wordt in alle gemeenten op dezelfde manier uitgevoerd. Voor een ander deel van de basistaken is straks maatwerk mogelijk. Uitgangspunt van de dienstverlening van de GGD is dat zij met elke gemeente waar mogelijk bilaterale afspraken maakt over te leveren diensten in het maatwerkdeel.

Aanvullende diensten zijn in feite alle activiteiten die buiten het basispakket uitgevoerd worden. Een belangrijke voorwaarde is dat de uitvoering ervan niet ten koste mag gaan van de uitvoering van het basispakket. Inhoudelijk, organisatorisch en financieel worden aan aanvullende diensten voorwaarden gesteld. Het moet gaan om diensten (taken, projecten, activiteiten) die passen binnen de doelstellingen van de GGD en daarmee in het verlengde liggen van de basistaken. De aanvullende dienst dient uitvoerbaar te zijn en minimaal kostendekkend.

Voor het uitvoeren van aanvullende diensten wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de opdrachtgever. Het bestuur stelt jaarlijks bij de begrotingsbehandeling de tarieven vast voor aanvullende diensten. Dat zijn de tarieven voor verrichtingen en de uurtarieven voor de inzet van medewerkers.

Voor nadere informatie over de uitgangspunten wordt verwezen naar het in mei vastgestelde Tussenrapport.

3.2. De meerwaarde van de nieuwe GGD

Al eerder hebben de besturen van beide GGD'en de noodzaak van schaalvergroting in de vorm van een fusie aangegeven:

- a. schaalvergroting is noodzakelijk om de continuïteit van de organisaties te garanderen en een belangrijke randvoorwaarde om de kwaliteit, effectiviteit en efficiency van het werk en de dienstverlening van de GGD'en te verbeteren;
- b. een fusie tussen de beide GGD'en biedt, meer dan vormen van inhoudelijke samenwerking, de mogelijkheid om de voordelen van schaalvergroting te benutten.

In het Tussenrapport is uitgebreid op de noodzaak, voor – en nadelen van de fusie ingegaan. Nu het takenpakket, organisatieplan, formatieplan en begroting ingevuld zijn is de meerwaarde van de fusie op basis van deze stukken mede te onderbouwen. Samengevat is de meerwaarde:

Voor de inwoners

- betere dienstverlening aan de inwoners door versterking van enkele basistaken;
- mensen in risicosituaties krijgen meer aandacht. De GGD heeft expliciet als een van haar doelstellingen het uitvoeren van preventieve activiteiten die de verschillen in gezondheid verkleinen en daarmee de achterstand in de gezondheidssituatie van achterstandsgroepen verminderen

Voor de gemeenten:

- betere mogelijkheden om in te spelen op lokaal gezondheidsbeleid van de individuele gemeenten. Door het samenvoegen van de formaties van beide GGD'en komt er meer ruimte om maatwerk te ontwikkelen en uit te voeren;
- betere advisering richting gemeenten door versterking van de samenhang. Onder meer door epidemiologie, beleidsadviesing en GVO in samenhang in de lijn te brengen kan de advisering en uitvoering richting gemeenten versterkt worden

Voor de uitvoering

- een efficiëntere en effectievere organisatie door concentratie, bundeling en daarmee versterking van kwetsbare functies met name bij de afdeling AGZ, Control en Beheer en de unit Bestuurs- en Managementondersteuning door bij elkaar voegen van functies. Versterking van kwetsbare taken/producten: epidemiologie, beleidsadviesing, technische hygiënezorg, medische milieukunde, openbare geestelijke gezondheidszorg (psychohygiëne), infectieziektebestrijding, geneeskundige hulpverlening bij rampen en forensische geneeskunde. Dit geldt ook voor tot nu toe kwetsbare ondersteunende functies: personeelsbeleid, automatisering, kwaliteitszorg en communicatie
- het geldt ook voor taken waaraan eisen gesteld worden waaraan door de afzonderlijke GGD'en nauwelijks is te voldoen (bijv. 24 uren bereikbaarheid in het kader van infectieziektebestrijding);
- de fusie heeft ruimte geboden enkele GGD-taken te versterken, waarvoor ook landelijk aandacht gevraagd wordt ze te versterken. Inhoudelijke is er versterking voor de vakgebieden openbare geestelijke gezondheidszorg, medische milieukunde en technische hygiënezorg kindercentra.

Voor de organisatie (aansturing)

- de fusie heeft de mogelijkheid geboden de organisatie te herstructureren. Er is een striktere scheiding tussen staftaken (Beheer en Control) en lijnwerkzaamheden gekomen. De verdeling van verantwoordelijkheden tussen staf en lijn kan daarmee in de aansturing van de organisatie helder worden aangehouden.
- De fusie biedt de gelegenheid de kwaliteit van het management en ondersteunende functies te verhogen (grotere organisatie, hogere eisen). Het management wordt versterkt door elke sector uit te rusten met een voor uitvoering vrijgestelde manager en deze te voorzien van kwalitatief hoogwaardige ondersteuning om integraal management en planning en control adequaat te kunnen uitvoeren.

Voor de medewerkers

een grotere organisatie biedt meer ontwikkelingsmogelijkheden. In de nieuwe GGD zal veel aandacht zijn voor personeelsbeleid en personeelszorg

Bestuurlijk

- de positie in de regio Haaglanden wordt versterkt (de GGD krijgt een verzorgingsgebied van circa 500.000 inwoners);
- een samengaan van beide GGD'en geeft een sterkere onderhandelings- positie in de regio Haaglanden.

3.3. Juridische vormgeving

Het Tussenrapport bevat reeds een uitgebreid hoofdstuk over het bestuurlijk model. De door de gemeenten onderschreven hoofdpunten worden hier kort herhaald:

De gemeenten blijven het bestuur van de GGD vormen. De nieuwe GGD wordt een enkelvoudige gemeenschappelijke regeling. Het algemeen bestuur gaat bestaan uit 1 lid per gemeente, bij voorkeur de portefeuillehouder volksgezondheid. Het algemeen bestuur bepaalt de hoofdlijnen van het bedrijfsbeleid, stelt het basispakket, de begroting en de jaarrekening vast. Bij het nemen van besluiten brengt elk lid van het algemeen bestuur een aantal stemmen in naar rato van het inwonertal van de gemeente. Voorgesteld wordt dat een lid van het algemeen bestuur per gemeente één stem per 20.000 inwoners of een gedeelte daarvan uitbrengt.

Het dagelijks bestuur gaat bestaan uit 5 leden uit het algemeen bestuur. Bij de samenstelling van het dagelijks bestuur wordt rekening gehouden met de geografische spreiding van de gemeenten. In de toelichting bij de gemeenschappelijke regeling wordt aangegeven dat bij de bestuurssamenstelling ook oog zal zijn voor een goede mix van kleine en grote gemeenten.

Het dagelijks bestuur heeft bemoeienis met de bedrijfsvoering op hoofdlijnen.

In de gemeenschappelijke regeling zijn de voorgestelde vernieuwingen van het openbaar bestuur (commissie Elzinga) op advies van de Provincie nog niet meegenomen.

De relatie tussen bestuur en directie wordt geregeld in een directiestatuut. De controller verkeert in een onafhankelijke positie binnen de GGD als het gaat om het adviseren over financiële aangelegenheden aan het bestuur. Er komt een controllerstatuut waarin de verhoudingen tussen bestuur en controller worden weergegeven.

In de gemeenschappelijke regeling wordt mede opgenomen dat de GGD naast haar basistaken onder bepaalde voorwaarden ook aanvullende diensten kan uitvoeren. Het algemeen bestuur stelt nadere regels vast ten aanzien van het aangaan en uitvoeren van aanvullende diensten. Het dagelijks bestuur toetst aan de hand van deze regels of een aanvullende dienst wordt aangegaan en uitgevoerd.

De wijze van omgaan met de opbrengsten en kosten van de aanvullende diensten wordt als volgt vastgelegd in de gemeenschappelijke regeling.

De aanvullende diensten worden uitgeoefend tegen minimaal kostendeekkende tarieven;

Bij het opzeggen van een contract voor het afnemen van aanvullende diensten zijn de daarmee gemoeide kosten binnen de overeengekomen opzegtermijn voor rekening van de opdrachtgever;

Ter afdekking van financiële risico's kunnen aanvullende financiële voorwaarden worden gesteld;

De handelswijze bij overschotten dan wel tekorten op de aanvullende diensten is als volgt:

door middel van een opslag op de kostprijs wordt een risicoreserve gevormd; overschotten komen in de risicoreserve; eventuele tekorten worden uit de reserve betaald;

Het algemeen bestuur stelt een plafond voor de reservevorming vast; het meerdere boven dit plafond wordt verdeeld over alle gemeenten die aan deze regeling deelnemen naar rato van de verdeelsleutel van de gemeentelijke bijdrage aan het basispakket; tekorten welke niet uit de reserve te dekken zijn worden verdeeld over alle gemeenten die aan deze regeling deelnemen naar rato van de verdeelsleutel van de gemeentelijke bijdrage aan het basispakket.

In de gemeenschappelijke regeling is de citeertitel nog open gelaten. Er wordt naar gestreefd dat voor de definitieve besluitvorming van de gemeenten medio december de nieuwe GGD haar officiële naam heeft.

De gemeenschappelijke regeling is te vinden in bijlage 2

3.4. Takenpakket

Het basispakket van de GGD Nieuw bestaat uit een negental basistaken die ook al door beide oude GGD'en werden uitgevoerd.

1. Jeugdgezondheidszorg
2. Infectieziektebestrijding
3. Technische hygiënezorg
4. Medische-milieukundige zorg
5. Openbare geestelijke gezondheidszorg
6. Epidemiologie
7. Beleidsadvisering
8. Preventieprogramma's (inclusief GVO en Bevolkingsonderzoeken)
9. Geneeskundige hulpverlening bij ongevallen en rampen
n.b.
10. Bestuursondersteuning

Bestuursondersteuning is opgenomen in het basispakket omdat de GGD als gemeenschappelijke regeling werkzaamheden uitvoert ten behoeve van de bestuurlijke besluitvorming in de diverse gemeenten.

In het Tussenrapport is aangegeven zo mogelijk Forensische geneeskunde op te nemen als basistaak. Hiervan wordt echter afgezien omdat in de huidige situatie niet elke gemeente deze taak bij de GGD afneemt. In de regio Delfland heeft de GGD met de gemeenten verschillende afspraken. Opname in het basispakket zou betekenen dat alle gemeenten verplicht zijn deze taak op een uniforme wijze bij de GGD af te nemen. In deze fase is dat niet goed te regelen.

Het huidige niveau van dienstverlening is per productgroep te garanderen. Bij een aantal met name genoemde producten is het zelfs mogelijk de dienstverlening te versterken. Het gaat dan om producten die in het kader van versterking van de collectieve preventie zijn genoemd, zoals medische milieukunde, technische hygiëne zorg, openbare geestelijke gezondheidszorg en preventieprogramma's.

Bij de *Jeugdgezondheidszorg* wordt binnen enkele jaren wettelijk een landelijk basispakket ingevoerd, dat grote gevolgen kan hebben voor het takenpakket en de werkwijze van de JGZ. Om niet in korte tijd twee keer een grote verandering te hoeven doormaken is besloten om tot het moment van de invoering van het landelijk basispakket de huidige producten JGZ per oude GGD hetzelfde te houden. Naar verwacht is de invoering van het landelijke basispakket JGZ op zijn vroegst in schooljaar 2003-2004.

De *TBC –bestrijding*, onderdeel van de basistaak Infectieziektebestrijding, gebeurt in de oude GGD'en op verschillende wijze. Voorgesteld wordt om de huidige werkwijzen vooralsnog te handhaven en de landelijke ontwikkelingen op dit terrein af te wachten.

De *technische hygiëne* is voor en deel een basistaak en voor een deel een aanvullende dienst. Via de wijziging van de Wet Collectieve Preventie Volksgezondheid krijgen gemeenten en GGD'en een meer expliciete rol in de technische hygiënezorg. Voor de GGD betekent het dat zij nadrukkelijker ingeschakeld wordt om de gemeenten te adviseren over hygiënische situaties bij allerlei soorten instellingen die in aanmerking komen voor technische hygiënezorg. De basistaak omvat het zicht houden op risicoplekken in de regio en het adviseren aan gemeenten over gevaarlijke situaties. Daarnaast is de uitvoering van technische hygiëne inspecties van de kinderdagverblijven een basistaak van de GGD, vooruitlopend op de nieuwe Wet Basisvoorziening Kinderopvang waarin deze taak aan

de GGD wordt opgedragen. Tot tot de invoering van de Wet Basisvoorziening Kinderopvang worden de bestaande afspraken met de gemeenten over de uitvoering van de inspecties gehandhaafd; De in opdracht uit te voeren inspecties van overige instellingen is een aanvullende dienst. Bij de *preventieprogramma's* ligt met name voor de gemeenten de mogelijkheid om tot maatwerk te komen. Op basis van de nota lokaal gezondheidsbeleid kunnen gemeenten met de GGD tot afspraken komen voor de uitvoering van preventieprogramma's.

De nieuwe GGD zal de aanvullende diensten van de oude GGD'en voortzetten. Er wordt van uit gegaan dat de gemeenten ook aan de nieuwe GGD de aanvullende diensten opdragen. De werkwijze van de *preventieve logopedie* verschilt per GGD. Voorgesteld wordt de werkwijze bij de start van de nieuwe GGD vooralsnog te handhaven en in de nieuwe GGD de werkwijzen te uniformeren rekening houdend met de mogelijke invoering van preventieve logopedie als verplicht onderdeel van het landelijk basispakket jeugdgezondheidszorg. De landelijk ontwikkelingen zijn dat de gemeenten de *WVG-advisering* niet meer aan de GGD vragen maar onderbrengen bij de RIO's. Een nadere toelichting op de taken (productgroepen en producten) van de nieuwe GGD is te vinden in de bundel Producten nieuwe GGD en het Overzicht aanvullende diensten (bijlagen 3 en 4)

3.5. *Organisatievisie*

In het Tussenrapport is uitgebreid ingegaan op de visie van de nieuwe organisatie. De visie is door de gemeenten en besturen onderschreven. Samengevat. De nieuwe organisatie is doeltreffend, doelmatig, slagvaardig en evenwichtig. Zij zal de samenhang van beleid en uitvoering en de interne en externe samenwerking bevorderen. Het bestuur en het management zijn helder in de doelstellingen van de organisatie, hun visie op de organisatie, het beoogde niveau van dienstverlening, de producten van de GGD en de verlangde resultaten. De medewerk(st)ers kennen hun verantwoordelijkheden en bevoegdheden. De communicatie binnen de organisatie is open en direct. De directeur geeft leiding aan het managementteam. Dit team heeft de integrale verantwoordelijkheid voor de totale organisatie. Bij het inrichten van de werkprocessen staat de klant (in- en extern) centraal. De afdelingen maken jaarlijks werkplannen voorzien van prestatie-indicatoren op het gebied van input (middelen), throughput (proces), output (producten) en outcome (effecten). De directeur sluit jaarlijks een managementcontract af met het bestuur. Dit managementcontract is de optelsom in hoofdlijnen van de werkplannen van de afdelingen. Het management zal planning en controltechnieken inbouwen om goed zicht te blijven houden op de voortgang van de uitvoering. De nieuwe GGD zal een modern personeelsbeleid voeren. De organisatie zal een kwaliteitsbeleid ontwikkelen. Het inbrengen en handhaven van kwaliteitsmaatstaven zal in alle activiteiten en de bedrijfsvoering van de hele organisatie gebeuren. Voor uitgebreidere informatie over de organisatievisie verwijzen we naar het Tussenrapport.

3.6. *Organisatiestructuur*

De organisatie gaat bestaan uit drie grote uitvoerende sectoren, een stafafdeling Control en Beheer en een eenheid Bestuur en Managementondersteuning. De uitvoerende sectoren zijn de Algemene Gezondheidszorg, de Jeugdgezondheidszorg en Gezondheidsbevordering. De positie van de sector Gezondheidsbevordering, een koepelbegrip voor epidemiologie, beleidsadvisering en gezondheidsvoorlichting en opvoeding, als lijnafdeling is er om de externe gerichtheid op gemeenten en andere instellingen te versterken. In de uitvoering is er nauwe samenwerking tussen de medewerkers van drie uitvoerende sectoren. In de nieuwe organisatie gaan we uit van integraal management op het niveau van de sectormanagers. In vergelijking met de oude GGD'en is er gezorgd voor versterking van het management en de ondersteuning van het management. Bij de sectoren JGZ en AGZ is vanuit de span of controle een extra managementlaag ingevoerd.

De sector JGZ bestaat uit drie uitvoerende teams die decentraal zijn gehuisvest. In afwachting van de invoering van het landelijk basispakket jeugdgezondheidszorg gaan we voorlopig uit van de bestaande bezettingen van de teams. De sector AGZ wordt op een locatie gecentreerd. Voor publieksdiensten worden spreekuren in de regio georganiseerd. De afdeling Control en Beheer kent vier clusters te weten de financiële administratie, facilitaire zaken, informatie en automatisering en kwaliteit. Het bureau Bestuur- en Managementondersteuning met onder meer personeelszaken wordt rechtstreeks aangestuurd door de directeur. In dit bureau is ook interne en externe communicatie onder gebracht om ook deze taak te versterken..

Met de gekozen organisatiestructuur is een helder onderscheid gemaakt in lijn en ondersteuning. De lijnafdelingen zijn zo ingericht dat zij gemeenten kunnen ondersteunen bij het opzetten en uitvoeren van lokaal gezondheidsbeleid.

Voor het organisatieplan zie bijlage 5.

3.7. *Formatie en functies*

3.7.1 *Formatieplan*

Voor de bepaling van de formatie is uitgegaan van het organisatieschema voor de GGD Nieuw. In eerste instantie is de bestaande formatie van beide GGD'en toegerekend aan de sectoren binnen de GGD Nieuw. Vervolgens is een beredeneerde schatting gemaakt van het effect van de fusie op de benodigde formatie.

Bij de managementfuncties is het uitgangspunt de fusie te gebruiken om het management van de dienst te versterken. In tegenstelling tot de "oude" situatie zijn de functies van directie en sectormanagers van uitvoering vrijgesteld. Op het derde managementniveau is het wel mogelijk "meewerkende voorlieden" aan te stellen.

Voor de sector JGZ is de uitvoerende formatie van beide organisaties bij elkaar opgeteld. Bij de invoering van het landelijk basispakket JGZ (op zijn vroegst in het schooljaar 2003-2004) wordt de dan benodigde formatie bepaald.

Voor de sector AGZ is onderscheid gemaakt tussen de wettelijke taken en de aanvullende diensten. Voor de wettelijke taken is de aanname dat de concentratie van afdelingen AGZ leidt tot een lichte verschuiving van werkzaamheden van artsen naar de verpleegkundigen en administratief medewerkers. Voor de aanvullende diensten zijn de uitvoerende formaties bij elkaar opgeteld. Zodra sprake is van een uniforme werkwijze voor de aanvullende diensten zullen kwaliteitsimpulsen en/of efficiencywinsten kunnen worden bereikt.

Voor de bepaling van de formatie van de sector Gezondheidsbevordering is de som van de formatie van beide GGD'en leidend geweest. Hetzelfde kan worden gesteld voor de afdeling Control en Beheer.

Voor het onderdeel Bestuur en Management is per functie een raming gemaakt van de benodigde formatie. Het gaat om een beperkt aantal functies.

Het formatieplan voor de nieuwe GGD komt in totaal ruim 2 formatieplaatsen lager uit dan de som der delen. Deze verlaging van de totale formatie komt niet ten laste van de uitvoering maar van de eenheid bestuurs- en managementondersteuning.

De belangrijkste winstpunten van het nieuwe formatieplan zijn:

Versterking van het management door elke sector uit te rusten met een voor uitvoering vrijgestelde manager en deze te voorzien van kwalitatief hoogwaardige ondersteuning om integraal management en planning en control adequaat te kunnen uitvoeren.

Inhoudelijke versterking op een aantal terreinen. Dit is het geval voor de vakgebieden openbare geestelijke gezondheidszorg, medische milieukunde, technische hygiënezorg.

Er wordt striktere scheiding ingevoerd tussen staftaken en lijnwerkzaamheden. De verdeling in werkzaamheden kan daarmee in de aansturing van de organisatie helder worden aangehouden.

Binnen AGZ is op hoofdlijnen een verdeling gemaakt tussen de infectieziekten en de overige AGZ taken waaronder de meeste aanvullende diensten. Hierdoor wordt een drempel opgeworpen waarmee wordt voorkomen dat aan de deadline gevoelige aanvullende diensten de aandacht voor de wettelijke taken uitholt.

Voor het volledige formatieplan (zie bijlage 6)

3.7.2. Functieboek

Alle functies die in de nieuwe GGD komen zijn globaal beschreven en verzameld in een functieboek. Het functieboek zal mede gebruikt worden voor de uiteindelijke plaatsing van de medewerkers in de nieuwe organisatie. Via dit functieboek kunnen de medewerkers aangeven voor welke functie zij in de nieuwe organisatie belangstelling hebben. Voor de plaatsing geldt primair: mens volgt functie. Het functieboek is een bundeling van functieprofielen. Een functieprofiel is een globale functiebeschrijving. Het functieprofiel bevat een globale opsomming van de taken, de functie-eisen, de indicatieve functieschaal en de beschikbare formatie. Bij de leidinggevende functies zijn daarbij de competenties toegevoegd. In de nieuwe GGD worden na plaatsing van alle medewerkers van alle functies functiebeschrijvingen gemaakt en vindt een traject van definitieve functiewaardering plaats. In vergelijking met de functies van de oude GGD'en is de overgrote meerderheid van de functies niet veranderd. De wijziging van functies zitten vooral in de leidinggevende functies en een enkele functie bij de diverse sectoren. Vanuit het oogpunt van versterking van het management en een goede aansturing van de sectoren en afdelingen zijn nieuwe profielen van leidinggevende functies opgesteld, inclusief de benodigde competenties voor deze functies.

3.8. Sociaal plan en rechtspositie

Er is een Bijzonder Georganiseerd Overleg voor de fusie ingesteld waarin de besturen van de beide GGD'en in overleg met de vakorganisaties komen tot het vaststellen van een sociaal plan, de keuze voor de rechtspositie en de keuze voor overgangsrecht.

3.8.1. Sociaal plan

Om de overgang van de medewerkers naar de nieuwe GGD zorgvuldig te laten verlopen is het noodzakelijk vooraf een aantal afspraken te maken. In het sociaal plan worden zaken geregeld als werkgelegenheidsgarantie, inkomensgarantie, plaatsingsprocedure van de medewerkers en flankerend beleid.

Begin oktober is een concept-sociaal plan gereed gekomen. Dit sociaal plan moet nog met de vakorganisaties in het Bijzonder Georganiseerd Overleg overeengekomen worden. In het Tussenrapport is al aangegeven dat de beide besturen voorstander zijn van het bieden van een werkgelegenheidsgarantie voor een nader te bepalen periode. Deze werkgelegenheidsgarantie geldt dan voor alle medewerkers in vaste dienst van de GGD dan wel met het vooruitzicht op een vast dienstverband en zowel voor medewerkers die basistaken als aanvullende diensten uitvoeren. Het aantal functies in de nieuwe GGD is vergelijkbaar met de optelsom van de functies in de oude GGD'en. Door het samenvoegen van de beide organisaties zullen er enige verschuivingen in het personeelsbestand zijn (dit geldt met name voor het management en mogelijk enkele ondersteunende functies). In het sociaal plan zal daarvoor een sociaal flankerend beleid worden overeengekomen.

3.8.2. Rechtspositie

Er dient nog een keuze gemaakt te worden voor de te volgen rechtspositie. Beide GGD'en volgen de rechtspositie van de gemeente waarin zij in overleg met vakorganisaties kunnen afwijken in het BCO/GO. De oude GGD Delfland volgde de rechtspositieregeling van de gemeente Delft. De GGD West-Holland volgde de rechtspositieregeling van de gemeente Voorburg, omdat de GGD voor 2000 in deze gemeente haar hoofdvestiging had. De stuurgroep is er voorstander van om in principe de rechtspositie van een gemeente te volgen en niet over te gaan tot het maken van een eigen

rechtspositie, gezien de expertise die hiervoor nodig is. Omdat er van uit gegaan wordt dat bij een grotere gemeente meer expertise op dit terrein aanwezig is stelt de stuurgroep voor een keuze te maken uit het volgen van de rechtspositie van de gemeente Delft ofwel die van de gemeente Zoetermeer. Er is een vergelijking gemaakt tussen de rechtspositieregelingen van beide GGD'en en daarbij is ook nog de rechtspositieregeling van de gemeente Zoetermeer betrokken. De conclusie is dat de verschillen in rechtsposities klein zijn. In het Bijzonder Georganiseerd Overleg voor de fusie zal met de vakorganisaties een definitieve keuze voor de rechtspositie gemaakt worden. Ook zullen in het Bijzonder Georganiseerd Overleg afspraken over overgangsregelingen gemaakt worden voor die medewerkers waarvan de rechtspositie gaat veranderen.

3.9. *Huisvesting*

Bij het huisvestingsplan is een optimale benutting van de huidige locaties het uitgangspunt geweest. Het gebouw in Zoetermeer is recentelijk gerenoveerd en zal onderdak gaan bieden aan het dagelijks bestuur, de directie, de ondersteunende afdelingen en een regioteam JGZ. Het gebouw in Delft zal vanwege haar centrale ligging in het verzorgingsgebied onderdak bieden aan de bundeling van de publieksfuncties. De huidige regioteams JGZ blijven gehuisvest in de gebouwen in Delft, Zoetermeer en Rijswijk. De komende maanden wordt het huisvestingsplan binnen deze kaders in detail uitgewerkt, met daarbij speciale aandacht voor de huisvesting van de sectoren AGZ en GB

Twee jaar na fusie – eerste kwartaal 2004 - vindt een evaluatie plaats of deze invulling van de huisvesting ook op de langere termijn gewenst is. Indien dit het geval blijkt, wordt de vestiging in Delft kwalitatief aangepast en in capaciteit uitgebreid (indien nodig). In de begroting van de GGD Nieuw zijn hiervoor de noodzakelijke middelen gereserveerd. Indien uit de evaluatie blijkt dat de spreiding van functies over verschillende locaties onwenselijk is, dan komt er een uitgebreid locatieonderzoek, waarbij het optimale huisvestingsscenario vanuit de GGD functionaliteit wordt ontwikkeld.

3.10. Financien

3.10.1. De (meerjaren)begroting

Voor de GGD Nieuw is een begroting opgesteld. Deze is een vertaling van het organisatieplan, het formatieplan en het functieboek tot een beheersbegroting en vervolgens tot een productbegroting. In de begroting is vooralsnog geen rekening gehouden met de effecten van de gemeentelijke herindelingen, de voorgenomen uittreding van de 3B gemeenten dan wel het niet toetreden tot de nieuwe gemeenschappelijke regeling en het afstoten van de WVG-taak naar de RIO. Er is voor gekozen deze effecten niet in de begroting te verwerken omdat die effecten nog niet bekend zijn en verder omdat daarmee de vergelijkbaarheid van de oude en de nieuwe situatie sterk vertroebeld wordt.

In de begroting (zie bijlage 7) is een en ander uitgebreid verantwoord inclusief de gehanteerde uitgangspunten voor de begroting. In de begroting is tevens de financiële meerjarenanalyse uiteengezet. (zie hoofdstuk 5.3. in de begroting)

De kern hiervan is als volgt:

Meerjarenbegroting in euro	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Exploitatiekosten	9.492.648	9.526.952	9.526.952	9.526.952	9.526.952	9.546.952
Investering huisvesting Delft			90.756	90.756	90.756	90.756
Inkomsten	2.193.825	2.321.917	2.396.917	2.396.917	2.396.917	2.396.917
Saldo gemeenten	7.298.823	7.205.035	7.220.791	7.220.791	7.220.791	7.240.791
Frictiekosten (uit ruimte)		95.000	170.000	170.000	170.000	
Frictiekosten (incidenteel)	127.074					
Totale bijdrage gemeenten basis	7.425.897	7.300.035	7.390.791	7.390.791	7.390.791	7.240.791
Ontwikkeling (gemiddeld) bedrag per inwoner ¹	2002	2003	2004	2005	2005	2005
Bijdrage gemeenten basispakket	13,19	12,88	13,04	13,04	13,04	13,08
Bijdrage aanvullende diensten		0,14				
Frictiekosten (uit ruimte)		0,17	0,31	0,31	0,31	-
Frictiekosten (incidenteel) ²	0,23 of 0,25					
Totaal	13,42 of 13,44	13,19	13,35	13,35	13,35	13,08

Voor de GGD als totaal betekent dit:

- Gedurende 2002 zijn er nog geen schaalvoordelen
- De schaalvoordelen van de fusie leveren vanaf 2003 jaarlijks euro 170.000 op. Daarmee is aangetoond dat voldaan wordt aan de in de intentieverklaring en tussenrapport opgenomen randvoorwaarde dat het budget voor de nieuwe GGD niet meer zou mogen zijn dan de optelsom van beide budgetten afzonderlijk.
- Genoemde schaalvoordelen worden t/m 2006 voor een bedrag van euro 605.000 ingezet ter dekking van de incidentele frictiekosten, die euro 732.000 bedragen. Daarmee zijn evenwel niet

¹ omdat Wassenaar niet het product TBC afneemt en de 3B-gemeenten niet de GHOR is er een differentiatie in tarieven (zie begroting bijlage 8).

² afhankelijk of 3B-gemeenten wel of niet uittreden dan wel wel of niet toetreden tot de nieuwe GGD

alle frictiekosten gedekt, zodat er in 2002 aanvullend een eenmalige bijdrage van de gemeenten nodig is van 127.000 euro (0,23 per inwoner in de situatie dat de drie B-gemeenten bij GGD-Delfland blijven en euro 0,25 bij vertrek dan wel niet toetreden van de drie B-gemeenten). Dit past goed binnen de richtlijn in het Tussenrapport om de frictiekosten (toen geraamd op 700.000 guldens en drie p.m. posten voor sociaal statuut, automatisering en huisvesting) zoveel mogelijk structureel op te lossen binnen de nieuwe begroting en om te trachten te volstaan met een incidentele claim bij de gemeenten.

- Genoemde schaalvoordelen worden alleen in de overgangsperiode 2003 (euro 75.000) ingezet om het "tekort" te dekken op de aanvullende diensten dat ontstaat door de wijze van doorberekenen van de overheadkosten bij gelijkblijvende tarieven. Vanaf 2004 wordt dit tekort opgelost door efficiencywinsten en/of tariefswijzigingen van de aanvullende diensten.
- vanaf 2007 valt euro 150.000 vrij aan gemeenten en euro 20.000 aan de GGD.

Voor gemeenten betekent dit:

- De bijdrage van de gemeenten voor het basispakket blijft in 2002 gelijk aan deze bijdrage in de reeds goedgekeurde begrotingen 2002 van de afzonderlijke GGD'en. Hierbij moet worden aangetekend dat de bijdragen van de gemeenten van West-Holland zijn herrekend op basis van de inwonertallen per 1 januari 2001 (in plaats van de geprognostiseerde aantallen per 1 januari 2002). De tarieven van de aanvullende diensten blijven voor 2002 gelijk aan de reeds vastgestelde tarieven in het kader van de begrotingen van de afzonderlijke GGD-en. Alleen voor de aanvullende dienst reizigersvaccinatie zullen de tarieven al wel geüniformeerd worden.
- De GGD Nieuw gaat vanaf 2003 uit van een enkelvoudige sleutel voor de bijdrage van de gemeenten (bijdrage per inwoner). Door verschillende verdeel-effecten betekent dit dat de gemeenten dan een iets ander bedrag gaan betalen, ook al blijft de GGD Nieuw binnen de optelsom van de beide afzonderlijke budgetten. De exacte bijdragen per gemeenten de komende jaren zijn opgenomen bij de begroting (bijlage 8). Binnen de gemeenten van West-Holland zijn de verschuivingen in de bijdragen zodanig dat deze gemeenten onderling een overgangsregeling kunnen afspreken.
- In 2003 is het gemiddelde basisbedrag voor alle gemeenten tezamen euro 13,19 en van 2004 t/m 2006 gemiddeld euro 13,35 (vanwege reeds geaccordeerde huisvestingsinvestering in Delfland) en vanaf 2007 is het gemiddelde basisbedrag euro 13,08 (vanwege het teruggeven van het schaalvoordeel aan gemeenten). Ter vergelijking: het gemiddelde bedrag per inwoner voor het basispakket volgens de goedgekeurde begroting 2002 is voor West-Holland euro 13,40 en voor Delfland euro 13,07.
- Zoals hierboven is uiteengezet wordt er in 2002 een incidentele bijdrage aan de gemeenten gevraagd van euro 0,23 (inclusief de drie B-gemeenten) respectievelijk euro 0,25 (exclusief de drie B-gemeenten) ter dekking van de frictiekosten die niet binnen de begroting kunnen worden gedekt.

3.10.2. Overige financiële punten uit het Tussenrapport

Voor het Tussenrapport hebben beide GGD'en een opstelling gemaakt van financiële risico's ten aanzien van de voorgenomen fusie. Een extern bureau (KPMG) heeft deze financiële risico's op juistheid en volledigheid beoordeeld. KPMG heeft in haar rapport ook aanbevelingen gedaan om een aantal posten nader te bekijken. Het gaat om posten die de vermogenspositie van de nieuwe GGD kunnen beïnvloeden. In het Tussenrapport zijn richtlijnen vastgesteld op welke wijze met de posten om te gaan in het licht van de fusie.

Zie bijlage 8 voor de Financiële punten uit Tussenrapport, de ondernomen acties dan wel de voorgestelde richtlijnen

Conclusies:

De GGD West-Holland brengt een gebouw in eigendom in. Dit gebouw is recent getaxeerd met als conclusie dat de taxatiewaarde fl 500.000 hoger ligt dan de boekwaarde. Voorgesteld wordt dit eenmalige bedrag aan de gemeenten van de GGD West-Holland uit te keren.

Opgemerkt wordt dat, zoals reeds eerder is vastgesteld, de vakantiedagen ultimo 2001 (bij West-Holland en Delfland) en de vakantiegelden (alleen bij Delfland een eenmalige inhaalslag) voor rekening van de afzonderlijke GGD'en zijn en dat dit bij de jaarrekening 2001 door de afzonderlijke GGD'en in rekening wordt gebracht bij de gemeenten.

Voor het overige zijn er geen financiële consequenties dan wel is er in de begroting GGD Nieuw rekening meegehouden.

3.11. Automatisering

Bij het Tussenrapport was het nog onduidelijk of de automatiseringssystemen van beide GGD'en op elkaar aansluiten en of er sprake is van verschillen in automatisering. Bij het vaststellen van het Tussenrapport is afgesproken om voor het Eindrapport een onderzoek te laten doen naar de verschillen in automatisering, naar de gewenste situatie van de automatisering in de GGD Nieuw en de kosten om tot dit gewenste niveau te komen.

Een extern bureau heeft inmiddels een systematische inventarisatie van de huidige situatie bij beide organisaties uitgevoerd. Uit deze quick scan komt naar voren dat de situatie bij Delfland een veroudering te zien geeft van de infrastructuur.

In de begroting van de GGD Delfland en daarmee ook in de begroting van de GGD Nieuw zijn middelen beschikbaar om de infrastructuur aan te passen. De beide systemen worden op elkaar afgestemd, waarbij de lijn is dat er geen nieuwe systemen zelf ontworpen worden, maar wordt aangesloten bij de landelijke ontwikkelingen van GGD'en. De afschrijvingstermijnen van de automatiseringssystemen van beide GGD zijn in de begroting van de GGD Nieuw geüniformeerd.

3.12. Implementatie

Om de nieuwe GGD goed te laten starten worden in de huidige fase reeds een aantal voorbereidingen getroffen voor een vlotte integratie van essentiële bedrijfsonderdelen per fusiedatum. De beide managementteams gaan aan de slag met het opstellen van een plan van aanpak voor de integratie van de beide organisaties. Een van de eerste onderdelen daarbinnen is het maken van een integraal bedrijfsplan voor de nieuwe GGD.

De benoeming van het bestuur en de selectie en benoeming van de directeur wordt voor de fusiedatum voorbereid. De plaatsing van overige leidinggevenden en medewerkers vindt successievelijk plaats nog voor de zomerperiode in 2002. De integratie van de werkwijzen per sector en de uniformering van de aanvullende diensten door het opstellen van bedrijfsplannen voor de aanvullende diensten gebeurt in de nieuwe organisatie.

Voor het integreren van de beide organisaties tot een nieuwe organisatie is een raming gemaakt van de te verwachte kosten. Deze zijn meegenomen in de (meerjaren)begroting.

Bijlagen

1. In Eindrapport verwerkte richtlijnen uit behandeling Tussenrapport
2. Gemeenschappelijke regeling GGD Nieuw
3. Producten GGD Nieuw, deel: Basistaken
4. Producten GGD Nieuw, deel: Aanvullende diensten
5. Organisatieplan
6. Formatieplan
7. Begroting 2002/Meerjarenbegroting 2002-2005
8. Financiële punten uit Tussenrapport, de ondernomen acties dan wel de voorgestelde richtlijnen