

PARAGRAAF 1 WEERSTANDSVERMOGEN

Door de Provincie Zuid Holland is in het kader van het financiële toezicht voorgeschreven om een paragraaf over het weerstandsvermogen bij de begroting en rekeningstukken toe te voegen.

Het is van belang dat gemeenten in staat zijn onverwachte financiële tegenvallers het hoofd te kunnen bieden (dit wordt het weerstandsvermogen genoemd). Daarvoor is het nodig te beschikken over een zekere mate van vrije ruimte, een buffer, binnen de begroting en/of vermogenspositie. Deze vrije ruimte wordt aangeduid als weerstandscapaciteit.

Deze weerstandscapaciteit bestaat volgens de brief van de provincie uit een drietal componenten:

1. de omvang van de vrij aanwendbare reserves;
2. de onbenutte belastingcapaciteit;
3. de "lucht" in de begroting.

Hierbij merkt de provincie zelf op dat de algemene reserve, die vrij besteedbaar is, bepalend is voor de vraag of men over voldoende vrije buffer beschikt.

Het samenwerkingsorgaan beschikt niet over vrije reserves.

De deelnemende gemeenten zijn op grond van de regeling geheel gezamenlijk verantwoordelijk voor de financiële situatie bij het samenwerkingsorgaan en mogelijke tekorten of financiële tegenvallers.

De buffer voor Holland Rijnland zit dan ook bij de deelnemende gemeenten. Er hoeft dan ook geen weerstandscapaciteit aanwezig te zijn bij Holland Rijnland.

De gemeenten worden tweemaal per jaar geïnformeerd over het verloop van de begroting, namelijk bij de MARAP en bij de jaarrekening. Eventuele risico's worden daarbij aangegeven.

De gemeenten moeten dan in staat worden geacht op basis van deze informatie voldoende voorzieningen in de eigen begroting te treffen. Dat risico kan betrokken worden bij het geheel van de door de gemeente gelopen risico's. Uit dat oogpunt is geen afzonderlijke risicoreserve bij de gemeenschappelijke regeling aangehouden.

Risico's

Onder risico's worden verstaan alle voorzienbare risico's waarvoor geen voorzieningen zijn gevormd, of die niet tot afwaardering van activa hebben geleid en die van materiële betekenis kunnen zijn in relatie tot het balanstotaal of de financiële positie.

Debiteurenbeheer

De afhandeling van (oude) openstaande posten heeft doorlopend aandacht. Indien onverhoopt mocht blijken dat sommige debiteuren dubieus van aard zijn, dan wordt met een apart voorstel besloten dit administratief af te handelen.

Subsidiestromen derden

Bij toezeggingen van derden zal er altijd zoveel mogelijk de zekerheid moeten zijn dat de bedragen ook daadwerkelijk worden ontvangen alvorens tot verplichtingen wordt overgegaan.

Ziekteverzuim

Holland Rijnland is evenals andere overheidslichamen eigen risicodragers bij ziekte. Dit betekent dat bij ziekte het salaris voor rekening van de werkgever wordt doorbetaald. In de begroting zijn beperkte bedragen opgenomen voor vervanging. Bij veelvuldig en/of langdurig ziekteverzuim wordt er niet aan ontkomen om personeel bij derden in te huren.

De kosten hiervan zijn vaak aanzienlijk. Dit betekent dat, bij gebrek aan een eigen voorziening, een beroep moet worden gedaan op de deelnemende gemeenten door middel van een verhoging van de gemeentelijke bijdrage.

PARAGRAAF 2 ONDERHOUD KAPITAALGOEDEREN

De enige kapitaalgoederen die het samenwerkingsorgaan in zijn bezit heeft is de inventaris, bestaande uit meubilair en automatiseringstoepassingen. Op deze zaken wordt afgeschreven.

Het samenwerkingsorgaan beschikt niet over (egalisatie-)reserves voor vervangingen. Kleine aanschaffingen vinden binnen de begroting plaats. Grote vervangingen vergen een extra krediet waarvoor dan een voorstel wordt voorgelegd aan het Algemeen Bestuur.

PARAGRAAF 3 FINANCIERING

Algemeen

De exploitatietekorten van het samenwerkingsorgaan worden gefinancierd door de twaalf deelnemende gemeenten. Op basis van de vastgestelde begroting wordt de geraamde gemeentelijke bijdrage als voorschot in rekening gebracht en wel de eerste termijn ad 50% aan het begin van het begrotingsjaar en de tweede termijn ad 50% op 1 juli van het lopende begrotingsjaar.

Bij de vaststelling van de jaarrekening wordt tevens de definitieve bijdrage over het betreffende jaar vastgesteld. Zo spoedig mogelijk daarna vindt er een afrekening plaats met de gemeenten.

Daarnaast zijn er geldstromen van ministeries en provincie waarvan de bedragen worden doorgegeven naar de betreffende instanties.

Kasgeld

Tijdelijke overschotten worden uitgezet bij de NV Bank Nederlandse Gemeenten of bij publiek-rechterlijke lichamen tegen een zo gunstig mogelijke rente. Dit gebeurt in daggeld of in deposito's.

Tijdelijke tekorten komen sporadisch voor en zijn slechts van korte duur. Hiervoor wordt dan gebruik gemaakt van de kredietlimiet (rood staan) van de bankinstelling (BNG)

Leningenportefeuille

Het samenwerkingsverband beschikt niet over een leningenportefeuille.

Liquiditeitenplanning

Gelet op de bevoorschottingsregeling met de deelnemende gemeenten en het regelmatige uitgavenpatroon is er geen liquiditeitenplanning opgesteld.

In- en externe ontwikkelingen

Er zijn geen interne of externe ontwikkelingen en deze worden ook niet verwacht, die invloed kunnen hebben op de treasuryfunctie, de treasuryorganisatie, het risicoprofiel, de financiële posities, de vermogenswaarden en/of de geldstromen.

Risicobeheer

De treasuryfunctie dient uitsluitend de publieke taak en het beheer van de uitzettingen is prudent. Er wordt ruim voldaan aan de kasgeldlimiet, er zijn geen geldleningen en de kasgeldoverschotten worden tijdelijk uitgezet bij de Bank Nederlandse Gemeenten.

Renterisico's

Vanwege de zeer beperkte financieringsbehoeften en het prudent wegzetten van overtollige kasgeldmiddelen is het renterisico gering. Holland Rijnland is geen vaste geldleningen aangaan.

Het samenwerkingsorgaan voldoet dan ook aan de renterisiconorm.

Financieringsrisico's

Omdat de gemeenten gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het financiële beleid van het samenwerkingsorgaan en zich verplicht hebben de tekorten in zijn geheel gezamenlijk te dragen, zijn er geen financieringsrisico's.

Kasgeldlimiet

Het samenwerkingsorgaan is steeds gedurende vele jaren binnen de kasgeldlimiet gebleven. De verwachting is ook dat dit ook voor de komende jaren zal blijven gelden.

Kasgeldlimiet 2008				
	Bedragen in euro's per kwartaal x 1000			
	Kw. 1	Kw. 2	Kw. 3	Kw. 4
Omvang begroting per 1 januari 2008 = € 11,8 miljoen				
(1) Toegestane kasgeldlimiet				
- in procenten	8,5%	8,5%	8,5%	8,5%
- in bedrag	1.003	1.003	1.003	1.003
(2) Omvang vlottende schuld				
- Opgenomen gelden < 1 jaar	0	0	0	0
- Schuld in rekening-courant	0	0	0	0
- Gestorte gelden door derden < 1 jaar	0	0	0	0
- Overige geldleningen niet zijnde vaste schuld	0	0	0	0
(3) Vlottende kasgeldmiddelen				
- Contante gelden in kas	1	0	0	0
- Tegoeden in rekening-courant	1.258	285	78	464
- Overige uitstaande gelden < 1 jaar	18.600	27.500	28.700	26.650
Toets kasgeldlimiet				
(4) Totaal netto vlottende schuld (2)-(3)	- 19.859	- 27.785	- 28.778	- 27.114
- Toegestane Kasgeldlimiet (1)	1.003	1.003	1.003	1.003
- Ruimte(+)/Overschrijding (-); (1) – (4)	+20.862	+28.788	+29.791	+28.117

Meerjarenprognose / renterisiconorm

Op basis van de meerjarenverwachtingen is de inschatting dat Holland Rijnland ook de komende jaren geen geldleningen behoeft aan te gaan. Een renterisico vaste schuld is dan ook niet aanwezig.

PARAGRAAF 4 BEDRIJFSVOERING

De rollen en taken van Holland Rijnland zijn als volgt te onderscheiden.

1. Regionaal richtinggevend.

Uitvoering Programma van Afspraken november 2002

Dit zijn taken als regionale woonruimteverdeling, bouwscenario en voortijdig schoolverlaten, infrastructuur, enz.

2. Platformfunctie.

Twee soorten worden onderscheiden.

- A. *uitgeklede secretariaatsfunctie*: een gemeente wil een onderwerp (over een niet-overgedragen taak) op de regionale agenda plaatsen. De rol van de regio is beperkt tot het agenderen voor het betreffende (portefeuillehouders)overleg. De regio heeft geen taak in de voorbereiding. De aanlevering van de stukken, de vraagstelling en de afhechting komt voor rekening van de initiatiefnemende gemeente(n)
- B. *inhoudelijke inbreng van de regio voor een niet overgedragen taak alsnog gewenst*. Hiervoor dient de initiatief nemende gemeente(n) een gemotiveerd verzoek in.

3. Efficiency

Indien aantoonbaar is dat door gezamenlijke uitvoering een goedkoper en/of beter product wordt geleverd .

4. Externe partijen vragen de regio een rol/taak op zich te nemen.

Voor de punten 2B, 3 en 4 geldt dat de taak alleen wordt opgepakt als de meerwaarde is aangetoond, de inzet van regio en gemeenten goed is gedefinieerd en nadat het Algemeen Bestuur hiertoe heeft besloten.

Het bieden van en platform voor onderlinge afstemming tussen de deelnemende gemeenten is en blijft de primaire functie van het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland.

Beleid

De taken van Holland Rijnland zijn vertaald in projectbeschrijvingen. In deze projectbeschrijvingen is het opdrachtgevers- en opdrachtnemerschap geregeld. Het geeft de projectafbakening weer, de projectaanpak, de planning en de fasering evenals de personele inzet binnen Holland Rijnland en de externe inzet, de financiële middelen en de verantwoording.

Met dit instrument moet een betere beheersbaarheid ontstaan van de verschillende projecten en taken.

Voor de begroting 2009 is een werkgroep aan de slag gegaan, bestaande uit deskundigen van een aantal deelnemend gemeenten en Holland Rijnland met als opdracht de begroting van Holland Rijnland transparanter te maken. Dit heeft vorm gekregen door de drie "wat" vragen op te nemen: Wat willen we bereiken? Wat gaan we er voor doen? en Wat gaat het kosten? Met daarbij ook aangegeven hoe dit door middel van SMART gegevens kan worden gemeten. In de begroting 2009 zijn de eerste resultaten zichtbaar. In de begrotingen vanaf 2010 zullen de SMART gegevens verder worden ontwikkeld.

Ambtelijke Organisatie en organisatie ontwikkeling.

Organisatie Holland Rijnland

Externe en interne evaluatie

In 2007 is de basis gelegd voor het doorontwikkelingsproces van de organisatie. In 2008 is het doorontwikkelingsproces gecontinueerd. Er heeft een externe evaluatie¹ van Holland Rijnland

plaatsgevonden op basis van gesprekken met belangrijke actoren (colleges, gemeenteraden en regionaal belanghebbenden). Tevens heeft interne evaluatie plaatsgevonden. Het beeld uit beide evaluaties komt in grote lijnen overeen.

De uitkomsten hebben ertoe geleid dat het Algemeen Bestuur op 29 oktober 2008 de 4 rollen van het samenwerkingsverband heeft herbevestigd:

1. de richtinggevende rol door het formuleren van gezamenlijke strategische doekstellingen en beleid;
2. het bieden van een platformfunctie;
3. het realiseren van efficiency als gezamenlijke uitvoering leidt tot een goedkoper en/of een beter product;
4. de mogelijkheid tot het voldoen aan het verzoek van een externe partij die de regio vraagt een taak of rol op zich te nemen.

Op basis van de uitkomsten van de evaluatie heeft Holland Rijnland in 2008 een *Veranderagenda* opgesteld met specifieke thema's waaraan vanaf 2008 gewerkt wordt. Deze thema's zijn:

- aanscherpen van de *strategie, visie en kerntaken*. In dat kader worden werkplannen per afdeling opgesteld;
- verbeteren van de *structuur en besturing van de organisatie* en deze afstemmen op de strategie, visie en kerntaken. De organisatiestructuur is gewijzigd (zie onder Wijziging organisatiestructuur);
- versterken van *leiderschap*. Er is een eerste aanzet gegeven voor leerdoelstellingen. Deze worden verder geconcretiseerd in het opleidingsplan 2009;
- versterken van *kwaliteitsmanagement* door beschrijven en inbedden van processen, richtlijnen, lijn- en stafverantwoordelijkheden en huisregels. In 2008 zijn procesbeschrijvingen en Richtlijnen opgesteld en is gestart met de opzet van een projectenboek;
- *opleidingsplan 2008-2009*. Het opleidingsplan is in ontwikkeling. Er zijn een aantal onderwerpen gedefinieerd waarvoor leerdoelstellingen worden opgesteld en werkvormen worden ontwikkeld c.q. gekozen. Het betreft de volgende onderwerpen: leiderschap, adviesvaardigheden en schriftelijke communicatie, presenteren voor iedereen die regelmatig een stuk schrijft voor het DB, opdrachtgever/opdrachtnemerschap voor beleidsmedewerkers/projectleiders en MT, CIEP² voor alle nieuwe medewerkers, groepsvorming voor alle afdelingen;
- *versterken cultuur, houding, gedrag*. In 2008 is gestart met cultuursessies op afdelingsniveau. De cultuursessies moeten een bijdrage leveren aan het versterken van waarden als afspraak is afspraak, het geven en vragen van feedback, de verantwoordelijkheid nemen voor het eigen werk en voor het hele proces;
- *Technologie en kennis*. Voor het kennismanagement i.c. het stimuleren van de ontwikkeling van kennis van en door gemeenten en het vergroten van kennis-

¹ *Evaluatie samenwerkingsverband Holland Rijnland*. Dit is het evaluatierapport dat is opgesteld door Holland Consultancy BV, 27 augustus 2008

² CIEP is een organisatiebrede opleiding die is gericht op het ontwikkelen van persoonlijke effectiviteit. De opleiding is er op gericht om medewerkers, in de dynamische en hectische werkomgeving, regie op de eigen werkzaamheden te laten houden.

uitwisseling met gemeenten is in 2008 een factsheet geïntroduceerd om per gemeente bij te houden wat er speelt om de voortgang bij te houden. In het kader van technologie en kennis zijn tevens de voorbereidingen gestart voor het opstellen en uitvoeren van het Informatisering- en automatiseringplan 2009-2012.

Wijziging organisatiestructuur

Op 1 oktober 2004 zijn de samenwerkingsverbanden Duin en Bollenstreek en de Leidse Regio gefuseerd tot het samenwerkingsverband Holland Rijnland. De ambtelijke organisatie bestaat formeel sinds 1 januari 2005.

Drie jaar na de start hebben verschillende wijzigingen in taakstelling en formatie plaatsgevonden. Daarnaast zijn gemeenten steeds actiever betrokken bij de taken en beoogde resultaten van het samenwerkingsverband en nemen de verwachtingen vanuit de gemeenten toe. De organisatorische inrichting en werking van Holland Rijnland zijn geëvalueerd. Medio 2008 heeft dit geresulteerd in de implementatie van onderstaande nieuwe organisatiestructuur:



De nieuwe organisatiestructuur is in vergelijking tot de oude structuur verbeterd op onder andere de volgende punten:

- programmamanagement en lijnmanagement zijn geïntegreerd in de eenheid Sociale Agenda en in de eenheid Ruimtelijke Agenda. De ambtelijke opdrachtgever is daardoor procesmatig en inhoudelijk verantwoordelijk;

- het onderscheid beleidsmedewerker en projectleider is opgeheven zowel bij de Sociale als Ruimtelijke Agenda. Het aantal kwetsbare eenmansposten op verschillende dossiers c.q. onderwerpen is daarmee gereduceerd;
- de eenheid Sociale Agenda wordt aangestuurd door een hoofd/programmamanager en is uitgesplitst naar beleid en uitvoering;
- onder de eenheid Ruimtelijke Agenda zijn de programma's Ruimte, Economische Zaken en Verkeer en Vervoer samengevoegd. Eenheidsposten zijn daardoor verdwenen en er ontstaat synergie tussen dossiers c.q. onderwerpen;
- in de Eenheid Bestuur & Management Ondersteuning zijn bestuurlijk-juridische ondersteuning, communicatie en het secretariaat ondergebracht ten behoeve van een betere samenwerking van die onderdelen;
- in de Eenheid Middelen, Beheer en Control wordt gewerkt aan een geïntegreerde aanpak van de middelenfuncties (Financiën, Control, P&O, Beheer, I&A, Facilitair en Archief) ten behoeve van de gehele organisatie;
- de secretaris is de algemeen manager en vormt met de vier afdelingshoofden het managementteam. Het hoofd Middelen, Control en Beheer is plaatsvervangend secretaris.

Personeel en Organisatie

Visie

Personeel & Organisatie is in 2008 onderdeel geworden van de Eenheid Middelen, Control en Beheer. In 2008 is in het jaarplan 2009 dat voor de afdeling Middelen is opgesteld onderstaande de visie voor de bijdrage van het onderdeel Personeel & Organisatie vastgelegd:

"Personeel & Organisatie draagt op een zodanige wijze bij aan de HR-cyclus (instroom, doorstroom en uitstroom van personeel) en de ontwikkeling van de organisatie dat de organisatie in staat is zijn strategische doelstellingen te realiseren en dat de werkgeversfunctie adequaat en eigentijds wordt ingevuld.

P&O levert deze bijdrage door het bieden van ondersteuning bij het ontwikkelen van de organisatie, het ontwikkelen van eigentijds en toepasbaar personeelsbeleid, het invullen van de functie van social control, het aanbieden van adequate instrumenten, het ondersteunen van management en medewerkers bij de toepassing daarvan en door het beheren van de personeelsadministratie".

Takenpakket

Het jaarlijkse terugkerend takenpakket van de afdeling Middelen, Beheer en Control voor het onderdeel Personeel & Organisatie Zaken bestaat uit:

- beheer van de personeelsadministratie;
- actualiseren en completeren beleid en regelgeving;
- actualiseren en completeren instrumenten;
- actualiseren rechtspositiereglement;
- monitoren informatie naar het personeel over arbeidsvoorwaarden;
- toetsen op en rapporteren over de toepassing van beleid en regelgeving (Social control);
- begeleiden werving en selectie;
- coördineren van beoordelingscyclus, opleidingsplannen etc.;
- begeleiden bij complexe personeelsdossiers;
- begeleiden uitstroom en ontslag.

Personeel & Organisatie ondersteunt het management in de vorming en onderhoud van het personeelsbeleid en de organisatieontwikkeling.

De doelstelling van het P&O beleid is het versterken van de organisatie via personeelsbegeleiding en stimulering.

Salarisadministratie en personeelsinformatiesysteem

De salarisadministratie voor Holland Rijnland vindt extern plaats. Met ingang van 1 januari 2009 is de salarisadministratie overgegaan van de gemeente Katwijk naar bureau een extern bureau. In 2008 is deze overgang voorbereid. Ook heeft Holland Rijnland per 1 januari 2009 een personeelsinformatiesysteem in gebruik genomen. Het systeem wordt rechtsreeks gevoed met gegevens die voorkomen uit de salarisverwerking.

Rechtspositieregeling

Per 1 juli 2008 kent Holland Rijnland zijn eigen rechtspositieregeling. De regeling is geënt op de CAR-UWO.

In 2008 zijn voorbereidingen getroffen om de regeling in het voorjaar van 2009 webbased beschikbaar te stellen voor de medewerkers van Holland Rijnland.

Update functiebeschrijvingen

In 2008 zijn de functiebeschrijvingen herzien. De formele vaststelling en waardering vindt in 2009 plaats.

Tevens worden in 2009 functiespecifieke competenties benoemd die zijn afgeleid van missie van de organisatie.

Kwantitatieve personeelsgegevens

Personeelsbestand

Eind 2008 waren 61 werknemers in dienst op een formatie van 51,90 fte. Het personeelsbestand van 61 medewerkers bestaat uit 39 vrouwen en 22 mannen.

Uit- en instroom

In 2008 hebben 6 medewerkers de organisatie verlaten en zijn 14 medewerkers in dienst gekomen.

Stagiaires

In 2008 zijn 4 stagiaires werkzaam geweest bij Holland Rijnland, 3 bij de Sociale agenda / Jongerenloket en 1 bij de eenheid Bestuur en Management ondersteuning.

Ziekteverzuim

Zoals uit onderstaande verzuimcijfers blijkt, zet de dalende tendens in het ziekteverzuim in 2008 door.

Het verzuim wordt grotendeels veroorzaakt door langdurig verzuim.

Tabel ziekteverzuim uitgesplitst in lang, middellang en kort verzuim

<i>Verzuimsoort</i>	<i>Ziekteverzuim 2008</i>	<i>Ziekteverzuim 2007</i>
Lang > 30 dagen	4,34%	6,50%
Kort < 6 dagen	1,19%	1,46%
Middellang 6-30 dagen	0,92%	1,17%

Sociaal Medisch Team (SMT)

Het SMT bestaande uit het MT en de bedrijfsarts is in 2008 5 keer bij elkaar geweest.

Daarbij is vooral gesproken over langdurig verzuim en de verzuimaanpak in die gevallen.

Preventieve maatregelen

In 2008 heeft de werkgever de medewerkers aangeboden om zich kosteloos te laten inenten tegen influenza. Van dit aanbod hebben 4 medewerkers gebruik gemaakt.

Commissie Ongewenste Omgangsvormen

De Commissie Ongewenste Omgangsvormen heeft in 2008 niet vergaderd. Eind 2008 heeft een herbenoeming plaatsgevonden van de voorzitter, de vertrouwenspersoon en de werknemersvertegenwoordiger en de plaatsvervangende werknemersvertegenwoordiger. Tevens is een nieuwe werkgeversvertegenwoordiger en een plaatsvervangende werkgeversvertegenwoordiger benoemd.

De vertrouwenspersoon heeft in 2008 2 meldingen binnen gekregen en afgehandeld.

OR-reglement

De ondernemingsraad heeft in 2008 een reglement vastgesteld en ter informatie aangeboden aan het bestuur en de medewerkers.

Informatie en Automatisering

Het jaar 2008 stond in het teken van de volledige technische en softwarematige integratie van de I&A omgeving. Door deze operatie konden de servers van RBL en Holland Rijnland bij elkaar worden gevoegd in 1 ruimte. Na een groot aantal voorbesprekingen en plannen heeft dit na goedkeuring van het bestuur omstreeks mei 2008 zijn beslag gehad. De servers van RBL zijn verplaatst en in de algemene computerruimte gezet.

Omdat de server-ruimte geen goede ventilatie had voor de extra servers, en het van belang is de ruimte goed te koelen, is een koeling geplaatst. Deze zorgt voor de optimale temperatuur van ongeveer 20 graden. Verder zijn alle servers in een 19 inch rack geplaatst. Door het bijplaatsen van een smart-switch is het mogelijk met 1 toetsenbord scherm en muis alle servers te bedienen. Hierdoor kan de ruimte beter worden benut. De RBL-servers zijn vervolgens onder het beheerscontract van een extern bedrijf geplaatst. De complete data van alle servers wordt op 1 backup-tape geplaatst. Meerdere sets zorgen voor een adequate restore mogelijkheid. Alle servers zijn ook voorzien van een no-break installatie. Het technisch beheer en het systeembeheer zijn nu ondergebracht bij de afdeling MBC. In deze periode is er naast het Jongerenloket Leiden ook in Lisse een Jongerenloket gestart. Hiervoor moesten diversen technische zaken worden geregeld. Het is nu zowel mogelijk om naast het beheer van Leiden ook dat van Lisse te doen vanaf dezelfde locatie als de andere interne Holland Rijnland servers.

In de tweede helft van het verslagjaar is bij RBL een definitieve keuze gemaakt voor het soort aansluiting op het GBA-systeem. Nu is het mogelijk om via CompT&T op alle pc's bij RBL toegang te krijgen op GBA-V (verstrekkingen) voor adhoc vragen en processen verbaal. Verdere toegang is er naar de RBL GBA mailbox. Voor salariering en rechtspositie is aan het eind van het jaar besloten om deze niet meer af te nemen bij de gemeente Katwijk. Door een overeenkomst aan te gaan met een extern bedrijf is het mogelijk om zowel de rechtspositie als de salarissen verder te professionaliseren. Er is een begin gemaakt met het project digitalisering en document management systeem. Het huidige pakket Walvis wordt niet meer vernieuwd door de ontwikkelaar en er is een wens om te komen tot het digitaliseren van documenten en processen. Voordat dit wordt vertaald naar een pakket moet eerst de huidige situatie en de gewenste situatie worden onderzocht en worden vastgelegd. Dan kan er pas een echte keuze worden gemaakt tussen de verschillende aanbieders. Het doel is wel dat het uiteindelijk gekozen pakket voor zowel Holland Rijnland als RBL zal worden ingezet. Aansluiten bij de ontwikkelingen van RBL (zoals de pilot bij Prevalent) is dus heel belangrijk. In 2009 wordt dit hele onderwerp verder worden uitgewerkt.

PARAGRAAF 5 VERBONDEN PARTIJEN

In deze paragraaf aangegeven met welke partijen het samenwerkingsorgaan bestuurlijke en financiële belangen heeft. Dit betreffen deelnemingen (vennootschappen), gemeenschappelijke regelingen, stichtingen en verenigingen.

Onder bestuurlijk belang wordt verstaan: een zetel in het bestuur van een participatie of het hebben van stemrecht.

Voor het samenwerkingsorgaan is dit niet aan de orde.

PARAGRAAF 6 BTW-compensatiefonds

Een gemeenschappelijke regeling in de vorm als dit samenwerkingsorgaan wordt niet de BTW-heffing betrokken. De BTW blijft dan voor de gemeenschappelijke regeling een kostenpost. Alleen een gemeenschappelijke regeling, die op de prestaties een winsttoeslag oplegt en daardoor doet aan vermogensvorming heeft recht op aftrek van BTW. Dit laatste is niet voor Holland Rijnland van toepassing.

Voor de begroting van het Holland Rijnland is er derhalve niets veranderd. Evenals voorgaande jaren zijn alle lasten bruto geraamd.

Met ingang van 1 januari 2003 hebben provincies en gemeenten te maken met het BTW-compensatiefonds. Per individuele gemeente zal een opgave moeten worden verstrekt welke voorbelasting compensabel is en kan worden doorgeschoven naar de betreffende gemeente. De deelnemende gemeente kan deze kosten dan meenemen met de opgave voor het BTW-compensatiefonds.

Met betrekking tot de betaalde BTW inzake het Collectief Vraagafhankelijk Vervoer (CVV) geldt een aparte regeling. Holland Rijnland vraagt deze BTW terug van de Provincie Zuid-Holland.

Hierna is een overzicht weergegeven van de doorgeschoven BTW in 2008.

BTW 2008

Gemeente	Aantal inwoners per 1 jan 2008 bron CBS	Door te schuiven BTW					Totaal 2008
		Holland Rijnland	Leidse Regio	Duin- en Bollenstreek	RBL	Bezwarencie urgentie	
Alkemade	14.481	17.581,10	98,24			1.666,22	19.345,56
Leiden	116.878	141.899,26	792,95		9.760,67	13.448,31	165.901,19
Leiderdorp	26.376	32.022,58	178,94		2.202,70	3.034,90	37.439,12
Voorschoten	22.861	27.755,09	155,10		1.909,16	2.630,45	32.449,80
Zoeterwoude	8.303	10.080,51	56,33		693,40	955,37	11.785,61
Oegstgeest	22.367	27.155,33	151,75		1.867,90	2.573,61	31.748,59
Leidse regio	211.266						
Hillegom	20.348	24.704,10		7.478,35	1.699,29	2.341,30	36.223,04
Katwijk	61.180	74.277,43		22.485,04	5.109,24		101.871,71
Lisse	22.131	26.868,81		8.133,64	1.848,20	2.546,46	39.397,11
Noordwijk	24.906	30.237,88		9.153,52	2.079,94	2.865,75	44.337,09
Noordwijkerhout	15.399	18.695,62		5.659,48			24.355,10
Teylingen	35.308	42.866,74		12.976,49	2.948,63	4.062,64	62.854,50
DB-streek	179.272						
Totaal	390.538	474.144,45	1.433,31	65.886,53	30.119,13	36.125,01	607.708,42