Gemeente Amsterdam

Versie 2
3 mei 2015

Plan van Aanpak
Implementatie
Vernieuwd Erfpachtstelsel

3 mei 2015

Aanleiding

De Vernieuwing van het Erfpachtstelsel wordt nu voorbereid in opdracht van het college en de Raad.
Het Projectteam VES is met diverse werkgroepen aan de slag om de inhoud van het nieuwe stelsel vorm te geven. Belangrijk inhoudelijk moment daarin is het advies van de grondwaardecommissie in juni 2015. Na de zomer volgt inspraak en besluitvorming. En dan, dan volgt de Implementatie. Dan moeten erfpachters weten waar ze aan toe zijn en notarissen, makelaars en andere beroepsgroepen die dagelijks met erfpacht te maken hebben ook. Dat kan alleen als ook de medewerkers van Grond & Ontwikkeling, die dagelijks met erfpacht te maken hebben, precies weten wat het Vernieuwde Erfpachtstelsel inhoudt en wie daar op welk moment mee te maken krijgt. Sterker nog: de vernieuwing kan alleen slagen als onze collega's weten wat ze moeten doen en het aan klanten kunnen uitleggen.

Doelstelling

In het Startdocument voor de Vernieuwing is de doelstelling voor de Implementatie van het project niet erg expliciet gemaakt. Impliciet blijkt wel dat het de wens is van de opdrachtgever om het nieuwe stelsel met Eeuwigdurende erfpachtcontracten zo snel mogelijk voor zoveel mogelijk erfpachters te laten gelden. Het uitgangspunt is rechtsgelijkheid voor alle erfpachters.
Voor nieuwe uitgiften vanaf 1 januari 2016 en voor bestaande erfpachtcontacten die na 1 januari 2016 een aflopend tijdvak kennen geldt, dat ze verplicht een nieuw contact in het nieuwe stelsel krijgen. Overigens is het de vraag of de gemeente verplicht overstappen na het aflopen van een tijdvak mag opleggen. Dit is nog onderwerp van het Hoger beroep in de SEBA-zaak.
De doelstelling wordt hoe dan ook dat alle erfpachters zo snel mogelijk een contract onder het Vernieuwde Erfpachtstelsel hebben.

Strategie

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat alle erfpachters zo snel mogelijk een contract onder het nieuwe stelsel gaan krijgen? Het grootste deel van de 250.000 erfpachtcontracten die de gemeente Amsterdam met zijn erfpachters heeft, loopt pas over enige tijd af. Deze erfpachters moeten dus echt een aanbod krijgen waar ze zelf het voordeel in zien, anders wachten ze rustig hun tijdvak af. De doelstelling kan gehaald worden door een traject met verleiding en gemak voor de erfpachter. Een aanbod waar de erfpachter niet omheen kan. Een aanbod dat helder en transparant is en gelijkwaardig voor alle erfpachters.
Aan de andere kant moeten alle actoren die de erfpachter daarin moeten faciliteren klaar zijn voor het extra werk dat dat meebrengt. Dat zijn bij Grond & Ontwikkeling de afdelingen Erfpacht & Uitgifte, Projectleiding, Juridische Zaken, Planbegeleiding, Financieel Beheer en Regie & Advies. De ICT moet er klaar voor zijn en extern moeten notarissen, banken en makelaars ook op de hoogte zijn van hun aandeel. Omdat bijna alle afdelingen van Grond & Ontwikkeling betrokken zijn, moeten het MT en het DT goed meegenomen worden in het Implementatietraject. (PM per afdeling stappen en producten in planning zetten: wat is wanneer af? – met Werkgroep Implementatie)

Communicatie en informatie

De interne communicatie over het toekomstige werkproces is voor de Implementatie het belangrijkst. Omdat de Vernieuwing van het Erfpachtstelsel zijn invloed heeft op het werk van bijna iedereen bij Grond & Ontwikkeling, is het van belang daarover breed en gericht te communiceren. De afdelingen die werk op zich afkrijgen, moeten dit ruim van tevoren weten. Er wordt capaciteit gevraagd voor het inrichten van nieuwe werkprocessen en het houden van trainingen. Omdat het zo veelomvattend is, zullen MT en DT meegenomen worden in de Implementatiestrategie. Daarbij haken we aan bij reguliere MT-overleggen en het Opdrachtgeversoverleg VES met het DT.
De externe afstemming die hoort bij de Implementatie bestaat voor een deel uit het horen van notarissen, makelaars en banken. De werkprocessen die input nodig hebben van of producten genereren aan deze belangengroepen zullen met hen afgestemd moeten worden zodat gemeente en deze belanghebbenden hun werk kunnen blijven doen. Hiervoor is tijd ingeruimd in de procesteams.
Daarbij komt nog de communicatie over de invoering van het Vernieuwde Stelsel aan de erfpachters. Naast de algemene communicatie die belegd is bij het Communicatieteam VES, zal dit vanuit de Implementatie betekenen dat iedere erfpachter (op een aantal uitzonderingen na) een brief kan verwachten met uitleg over het stelsel en de opties die de erfpachter heeft.

ICT

Op dit moment draait AFS nog niet naar behoren in onze organisatie. Voor het beschrijven van de werkprocessen ga ik er vanuit dat wel bekend is hoe de afhandeling van financiën hoort te lopen in AFS. Hierover zal in de procesteams contact gezocht worden met Financieel Beheer en de Bedrijfsadministratie. De toetsing aan de praktijk moet dan op een later moment nog volgen, bijvoorbeeld bij start van de inspraak op de nieuwe AB in september.
Het streven is om de impact op het erfpachtbeheersysteem Hermes zo laag mogelijk te houden. Het lijkt nu alsof er bij het omzetten van een contract naar het Vernieuwde Stelsel met eeuwigdurende contracten slechts 1 code zou hoeven wijzigen/worden toegevoegd. Maar hiervoor is nog onderzoek nodig naar de mogelijk nodige aanpassingen. Wanneer aanpassingen aan de orde zijn, zou dat een extra investering betekenen (in tijd en in geld).
Voor het versturen van de brieven naar erfpachters wordt gezocht naar een praktische oplossing met andere systemen dan Hermes, naar voorbeeld van Belastingen of andere stadsonderdelen.
De uitvraag voor een rekenmodule voor de erfpachters is al gedaan. Bij de Implementatie is het van belang om te weten hoe we de informatie uit deze module gaan verwerken. Dit volgt verder in het proces Overstap.

Capaciteitsbeslag

Het capaciteitsbeslag dat ik in dit Plan van Aanpak beschrijf is het beslag per procesgroep of onderwerp. Daarmee zijn we er natuurlijk niet, want iedereen bij Grond & Ontwikkeling zal op de hoogte moeten raken van het Vernieuwde Erfpachtstelsel en de gevolgen voor zijn of haar werk. Dat betekent voor veel mensen het volgen van een training en inwerken en gecoacht worden daarna, voor een aantal zal het bijwonen van een algemene presentatie voldoende zijn. De capaciteit die dat deze mensen kost, is nadrukkelijk geen onderdeel van het Plan van Aanpak Implementatie. Dit hoort bij het continu leren in onze steeds wijzigende organisatie en mag als normaal onderdeel van de bedrijfsvoering worden gezien.

Om nieuwe processen in te richten in de procesteams, vast te stellen, erop te trainen en uiteindelijk uit te voeren is voordat het Vernieuwde Stelsel van start gaat ruimte, tijd en capaciteit nodig. En er is inwerktijd nodig voordat er routine is, en tijd, ruimte en capaciteit voor de nieuwe mogelijkheid: vrijwillige vervroegde overstap. De benodigde ruimte zou gevonden kunnen worden bij de processen binnen Grond & Ontwikkeling die al eens een verbeteringstraject hebben doorlopen. Bij Erfpacht & Uitgifte zijn dat bijvoorbeeld Afkoop, CHET en Uitgifte. Veel van de stappen die overbodig waren in deze processen, komen ook in andere processen voor. Bij het doornemen en aanpassen van die processen kunnen we leren van onze verbeteringen in de genoemde processen. Belangrijk aandachtspunt is wel, hoe de winst uit eerder verbeterde processen en in processen die we nu gaan aanpassen kunnen vasthouden. De overbodige stappen die in een proces geslopen zijn zijn daar niet voor niks aan toegevoegd. Wanneer de achterliggende oorzaak niet wordt weggenomen, zal het proces in de toekomst de oude lengte hebben.
Het is nog altijd mogelijk om tijdwinst te halen in de al verbeterde processen. Tijdwinst die bijvoorbeeld in deelname in de Implementatie van VES gestoken kan worden. Het is aan de afzonderlijke afdelingen om deze ruimte te zien, aan te pakken en te benutten. Vanwege de grote noodzaak en tijdsdruk op het project VES zal die inzet hoe dan ook nodig zijn.

Werkgroep Implementatie

De Werkgroep Implementatie zorgt voor de samenhang van alle producten voor de Implementatie. Het gaat dan om het maken en trainen van de nieuwe werkprocessen, de communicatie intern en extern en afstemming met andere Werkgroepen van VES. Kern van deze werkgroep bestaat uit de implementatiemanager, een procesadviseur, een junior procesadviseur en een secretaris. Per team van Bureau Erfpacht wordt er ook inzet gevraagd van 1 medewerker in de rol van procesexpert. Daarnaast per onderwerp aanvullende inzet van de trekkers uit het Projectteam VES voor de onderwerpen Nieuwe AB, Overstap en ICT. (NB: tabel nog bijwerken)

Afdeling	Taak	Capaciteit
Projectleiding	Implementatiemanager	100u
Bureau Erfpacht	Secretaris	100u
Projectteam VES	Input van diverse Trekkers	200u
Totaal		400u

Procesteams

De werkprocessen rondom erfpacht binnen Grond & Ontwikkeling moeten ingericht worden op basis van de nieuwe Algemene Bepalingen 2015. Daarbij komt ook nog een extra proces: de vervroegde vrijwillige overstap. Eigenaar van de processen is het afdelingshoofd Erfpacht & Uitgifte. Omdat de processen hun weerslag hebben op bijna alle afdelingen, inhoudelijk en in capaciteit, moeten het MT en het DT goed meegenomen worden in dit onderdeel van de Vernieuwing. Om discussie erover tijdens de rit te vermijden is het voorstel dan ook om dit Plan van Aanpak Implementatie door het DT te laten vaststellen.

De nieuwe processen moeten worden ingericht met de mensen die ze ook gaan uitvoeren. Deze capaciteit moet voor de werkgroep Implementatie beschikbaar gesteld worden. Soms blijkt tijdens het maken van het werkproces dat ook andere afdelingen leveranciers in het proces zijn. Die worden dan nog toegevoegd. Niet voor alle sessies van de procesteams zijn alle leden noodzakelijk.
Uitgangspunten voor de processen zijn:

1. Producten die in het proces gemaakt worden zijn in één keer goed
2. We doen alleen zaken die het product beter maken

De nieuwe werkprocessen moeten vanaf 1 januari 2016 (Uitgifte) of wat later uitgevoerd worden. Iedereen moet dan dus weten wat hij moet doen. Daar gaan we op trainen. Trainingen worden ingericht volgens het 70:20:10-principe dat ook de Amsterdamse School hanteert:

- 70% informeel, op het werk, gebaseerd op ervaringen, praktijk, uitdagende opdrachten
- 20% coachen, mentoren, ontwikkelen door anderen
- 10% formele leerinterventies en gestructureerde lessen

Dit betekent na de eerste les dat leren vooral in de praktijk moet gebeuren. Er zijn trainingsuren bij iedere procesgroep opgenomen omdat het de bedoeling is dat de medewerkers elkaar gaan trainen. Bij de keuze voor deelnemers aan de procesgroep is de ambitie om les te geven en te coachen ook een selectiecriterium.

Hoofdingrediënt: de AB2015
De AB2015 is inmiddels voor 70% gereed. Voordat met de werkgroepen per proces begonnen kan worden is het zaak om de verschillen te benoemen tussen deze versie en de huidige AB's. Dat doen we samen met de Werkgroep AB.

Nieuw ingrediënt: maandelijkse canonbetaling
De nadrukkelijke wens van de politiek is om erfpachters die nog de keus hebben tussen verschillende wijzen van canonbetaling, ook de mogelijkheid tot maandelijkse betaling te bieden. (Wanneer eerder een keus gemaakt is voor afkopen, bestaat die keus niet meer). Deze extra optie komt bij veel nieuwe contracten voor. Het is wel de bedoeling om dit middels automatische incasso uit te voeren, wellicht zelfs gekoppeld aan de OZB-incasso. Samen met Financieel Beheer en de Bedrijfsadministratie zullen we deze uitdaging moeten oppakken en daar zo snel mogelijk met deze afdeling over moeten praten. Deze afdeling heeft het nu nog flink te stellen met het wegwerken van achterstanden in AFS. Ook de maandelijkse betalingen zullen in AFS geregeld moeten worden. We nemen daarom ook contact op met de projectteam AFS en zo nodig met de AFS-beheerorganisatie. Omdat het een element van veel werkprocessen betreft wordt de training bij die betreffende onderdelen gegeven.

Afdeling	Taak	Capaciteit
Financieel beheer	Trekker proces	240u
Bedrijfsadmin.	Verzamelpunt info bij BE	200u
Erfpacht & Uitgifte	Leverancier aan proces	40u
Projectteam AFS	Meedenken over mogelijk maken	40u
AFS-Beheer	Adviseren over (on)mogelijkheden	PM
Totaal G&O		520ou

Nieuw proces: overstap naar Eeuwigdurend contract voor Voortdurende rechten

Bij het werkproces Overstap is er een nauwe relatie met de Overstapregeling en de Rekenmodule voor de erfpachter. De informatie die de erfpachter aanlevert in de rekenmodule moet verwerkt worden in een aanbieding. Dit kan zoals we dat nu gewend zijn, bij bijvoorbeeld een CHET. Dan wordt het hele dossier gelicht en gecontroleerd. We kunnen ook uitgaan van de informatie die de erfpachter verstrekt, daar een beperkte check op doen en daarmee de aanbieding maken. Zonder controle de informatie uit de rekenmodule verwerken is teveel van het goede, maar vertrouwen is één van de Kernwaarden van de gemeente Amsterdam. We helpen de erfpachter om zo min mogelijk fouten te kunnen maken bij de inrichting van de Rekenmodule. Wie van het vertrouwen misbruikt maakt, zullen er gevolgen zijn. Wat de mogelijkheden voor gevolgen zijn, moet nog juridisch onderbouwd worden. In de uitvoering houden we een steekproef om te controleren of dit, binnen aanvaardbare marges, ook goed gaat. Zo ja, dan kan de volgende steekproef kleiner zijn. Zo niet, dan moeten we procesaanpassingen doen (niet noodzakelijkerwijs meer controles). Het al of niet rekening moeten houden met het binnenste buiten keren van appartementsrechten heeft op de overstap ook veel invloed.
Voor het inrichten van dit proces is extra tijd voor afstemming met het notariaat en andere belangengroepen opgenomen. (NB: tabel aanpassen)

Afdeling	Taak	Capaciteit
Bureau Erfpacht	Trekker proces	102
Projectgroep VES	Afstemmen Beleid + Rekenmodule	22
Juridische zaken	Leverancier juridisch advies	38
Regie&Advies	Leverancier grondprijsadvies	28
Financieel beheer	Facilitator financiële administratie	16
Totaal		206

Als eerste: Uitgifte
Het huidige uitgifteproces is verbeterd in een langdurig en intensief traject. Er zijn veel overbodige stappen uit dit proces gehaald (van 86 naar 23 stappen). De implementatie van het nieuwe, verbeterde proces is echter nog niet rond. Bovendien zijn er toch weer extra stappen toegevoegd. Er kunnen goede redenen zijn waarom extra stappen (tijdelijk) nodig zijn, bijvoorbeeld omdat de bedrijfsvoering aangepast moet worden.
Het nieuwe Uitgifte-proces is het eerste proces dat in werking gaat na het vaststellen van de nieuwe AB2015. Er is ook nieuw Uitgiftebeleid in ontwikkeling dat we bij de inrichting van het proces zullen gebruiken. Uiteraard wordt het nieuwe werkproces gebaseerd op het verbeterde uitgifteproces met zo min mogelijk stappen.
Capaciteit: In de 10 weken tot de zomer zal er 2 uur per week aan dit werkproces gewerkt worden. De bezetting per afdeling is afhankelijk van de grootte van de taak in het proces
Naast het werkproces Uitgifte moet er een principiële uitspraak komen, in overleg met de mensen van deze afdelingen, over hoe omgegaan moet worden met lopende onderhandelingen, al gesloten contracten waarin een aanbieding onder oudere AB beloofd is (bijvoorbeeld Optiecontracten) en het moment waarop nieuwe onderhandelingen onder AB2015 gestart gaan worden. Het gaat om inzet verdeeld over 3 sessies (inventarisatie, analyse, voorstel principe). Vanwege de invloed van dit principe, zal dit in het DT of MT vastgesteld worden.
Verderop in het jaar zullen alle collega's getraind moeten worden. Voor het opzetten van de training, maar juist ook voor het lesgeven en coachen op de werkvloer, is inzet van de afdelingen nodig. (NB: aanpassen tabel)

Afdeling	Taak	Capaciteit

Uitgifte	Trekker proces	90u
Projectleiding	Opdrachtgever proces, contact klant	70u
Regie & Advies	Leverancier grondprijsadvies	36u
Juridische zaken	Leverancier juridisch advies	36u
Planbegeleiding	Administratie inkomsten grex	28u
Financieel beheer	Facilitator financiële administratie	28u
Totaal		288u

Op basis van het werkproces en de verwachte uitgiftes per jaar, vanuit de planning van Team Gebiedsontwikkeling, kan de afdeling Uitgifte ramen hoeveel mensen er het komende jaar nodig zijn om het werk te doen.

Ook als eerste: Afkoop
Het afronden van de Afkoopinstructie binnen het Projectteam VES gaat in de besluitvorming gelijk op met de AB2015. Dus net als voor Uitgifte, kan het nieuwe werkproces Afkoop tussen nu en de zomer ingericht worden, met een toets na besluitvorming. Gezien de Doelstelling bij het Vernieuwen van het Erfpachtstelsel om zoveel mogelijk erfpachters te bewegen om over te stappen, is het de vraag om hoeveel gevallen per jaar dit zou kunnen gaan. Er zijn nog wel veel scenario's mogelijk naar aanleiding van het advies van de Grondwaardecommissie. Bureau Erfpacht heeft ervaring met het huidige proces, maar dit kan door het advies nog wel wijzigen. (NB: tabel aanpassen)

Afdeling	Taak	Capaciteit
Bureau Erfpacht	Trekker proces	44u
Regie & Advies	Leverancier grondprijsadvies	32u
Juridische zaken	Leverancier juridisch advies	22u
Financieel beheer	Facilitator financiële administratie	16u
Totaal		114u

Deze processen volgen wanneer niet alleen de AB, maar ook de Overstapregeling is vastgesteld:

Canonherziening Einde Tijdvak (CHET)
Ook voor CHET is nieuw aanvullend beleid in ontwikkeling. Het is de insteek van de Projectteam VES om bij aflopende tijdvakken verplicht over te stappen naar het Vernieuwde Stelsel, daarom is het eigenlijk een Canonherziening voor het Laatste Tijdvak. Of dit ook gaat gebeuren hangt nog af van het Hoger beroep in de SEBA-zaak, waarin SEBA deze verplichting bestrijdt. Natuurlijk moet het CHET proces in veel dingen voor de erfpachter lijken op het Overstap-proces. De overstap is ook vanuit een oudere AB naar de nieuwe, alleen bij Overstap op een eerder moment dan bij einde tijdvak en het is een vrijwillige overstap, in plaats van een verplichting.
Capaciteit: Afhankelijk van vakanties kan het werkproces, gebaseerd op deze insteek, gemaakt worden, ofwel vanaf het begin van de zomer of direct na de vakanties. Na de besluitvorming volgt in principe de laatste check, onder voorbehoud van het Hoger beroep.

Afdeling	Taak	Capaciteit
Bureau Erfpacht	Trekker proces	82u
Regie & Advies	Leverancier grondprijsadvies	32u
Juridische zaken	Leverancier juridisch advies	22u

Financieel beheer	Facilitator financiële administratie	16u
Totaal		152u

Op basis van het werkproces en het aantal CHET-contracten dat afloopt, zoals uit Hermes gehaald kan worden, kan Bureau Erfpacht ramen hoeveel mensen er het komende jaar nodig zijn om het werk te doen.

Splitsen en Samenvoegen
Zowel voor Splitsen als Samenvoegen is aanvullend beleid in ontwikkeling. Vanaf juli kan gekeken worden naar de invloed van de nieuwe AB en van de invloed van het advies van de grondwaardecommissie op deze processen. Ook het mogelijk omkeren van appartementsrechten heeft veel invloed. Wanneer dit niet hoeft, kan het proces worden ingericht op basis van het huidige proces. Zo niet, dan komt er veel extra werk bij.
Capaciteit: Afhankelijk van de vakantie kan dit procesteam al in de zomer starten of direct daarna. Na de besluitvorming volgt nog een laatste check op het nieuwe proces. (NB: tabel aanpassen)

Afdeling	Taak	Capaciteit
Bureau Erfpacht	Trekker proces	84u
Regie & Advies	Leverancier grondprijsadvies	60u
Juridische zaken	Leverancier juridisch advies	28u
Financieel beheer	Facilitator financiële administratie	28u
Totaal		200u

Bestemmingswijziging
Ook voor Bestemmingswijziging is aanvullend beleid in ontwikkeling. Vanaf juli kan gekeken worden naar de invloed van de nieuwe AB en van de invloed van het advies van de grondwaardecommissie op deze processen. Het proces wordt ingericht op basis van het huidige proces, natuurlijk wel met een nieuw contract onder AB2015.
Capaciteit: Afhankelijk van de vakantie kan dit procesteam al in de zomer starten of direct daarna. Na de besluitvorming volgt nog een laatste check op het nieuwe proces.

Afdeling	Taak	Capaciteit
Bureau Erfpacht	Trekker proces	52u
Juridische zaken	Leverancier juridisch advies	32u
Regie&Advies	Leverancier grondprijsadvies	16u
Financieel beheer	Facilitator financiële administratie	16u
Projectleiding	Adviseur in geval van lopend project	16u
Planbegeleiding	Administratie inkomsten grex	16u
Totaal		148u

Perceelsuitbreiding
Het huidige beleid voor Perceelsuitbreiding lijkt niet te worden aangepast. Uiteraard is dit wel weer een mooi moment om de erfpachter een aanbod te doen op basis van de AB2015 met een Eeuwigdurend contract. Het werkproces wordt daarom wel aangepast, maar heel veel training zal er niet aan te pas komen.
Capaciteit: na de zomer het proces doornemen, analyseren en waar nodig aanpassen.

Afdeling	Taak	Capaciteit
Bureau Erfpacht	Trekker proces	52u
Juridische zaken	Leverancier juridisch advies	32u
Regie&Advies	Leverancier grondprijsadvies	16u
Financieel beheer	Facilitator financiële administratie	16u
Projectleiding	Adviseur in geval van lopend project	16u
Planbegeleiding	Administratie inkomsten grex	16u
Totaal		148u

Overstap voor Vicarierechten
De nu lopende Vicarierechten hebben een beperkt aantal momenten waarop de looptijd afloopt. Gelijk met CHET kan ervoor gekozen worden om deze erfpachters tegen het aflopen het tijdvak actief te benaderen of ze te stimuleren om eerder vrijwillig over te stappen naar een Eeuwigdurend recht. Het werkproces voor de Vicarierechten kan gebaseerd worden op het nieuwe CHET-proces. Wanneer het echt nodig is, kunnen extra stappen voor deze specifieke groep toegevoegd worden op basis van aanvullend beleid.

Afdeling	Taak	Capaciteit
Bureau Erfpacht	Trekker proces	42u
Juridische zaken	Leverancier juridisch advies	30u
Regie&Advies	Leverancier grondprijsadvies	20u
Financieel beheer	Facilitator financiële administratie	16u
Totaal		108u

Conversie van tijdelijk naar eeuwigdurend recht
Op dit moment worden de laatste tijdelijke rechten die nog lopen bijna altijd geconverteerd naar een voortdurend recht, tenzij er sprake is van een aanmerkelijk belang voor de gemeente. Vanaf 1 januari 2016 zal deze conversie naar eeuwigdurend recht zijn. Mogelijk verandert er daarom in het proces erg weinig, behalve de AB en de looptijd van het nieuwe contract. Het contract is feitelijk een nieuwe uitgifte, alleen wordt de grondwaarde vaak verlaagd met een depreciatiefactor. Na het advies van de grondwaardecommissie kan bekeken worden in hoeverre dit beleid moet worden aangepast. Het werkproces is buiten de mogelijk afwijkende manier van waardebepaling gelijk aan Uitgifte.

Afdeling	Taak	Capaciteit
Bureau Erfpacht	Trekker proces	54u
Regie & Advies	Leverancier grondprijsadvies	32u
Juridische zaken	Leverancier juridisch advies	22u
Financieel beheer	Facilitator financiële administratie	16u
Totaal		124u

Totalen Capaciteit

De totale gevraagde capaciteit is een optelsom van het capaciteitsbeslag op de afdelingen van Grond & Ontwikkeling en de inzet van de Implementatiemanager. (NB: tabel aanpassen)

Capaciteitsbeslag Implementatie per afdeling/project

Afdeling	Capaciteit
Erfpacht & Uitgifte	10
Uitgifte	90
Bureau Erfpacht	512
Projectleiding	102
Regie & Advies	210
Juridische zaken	324
Planbegeleiding	60
Financieel beheer	228
Projectteam VES	322
Projectteam AFS	10
AFS-Beheer	PM
Totaal	1868

Capaciteitsinzet Implementatiemanager

Naast het voorzitten en voorbereiden van de Werkgroep Implementatie is de Implementatiemanager ook verantwoordelijk voor de afstemming met de afdeling Erfpacht & Uitgifte, het Projectteam VES, de diverse Werkgroepen in het project en met de ICT (bestaand en nieuw). Zij organiseert de communicatie intern en extern, traint de medewerkers die hun collega's bekend moeten maken met hun nieuwe processen en coacht ze daarin ook en bereidt de besluitvorming van het Implementatieplan voor. Na een dergelijk project is het ramen van uren voor Nazorg verstandig.

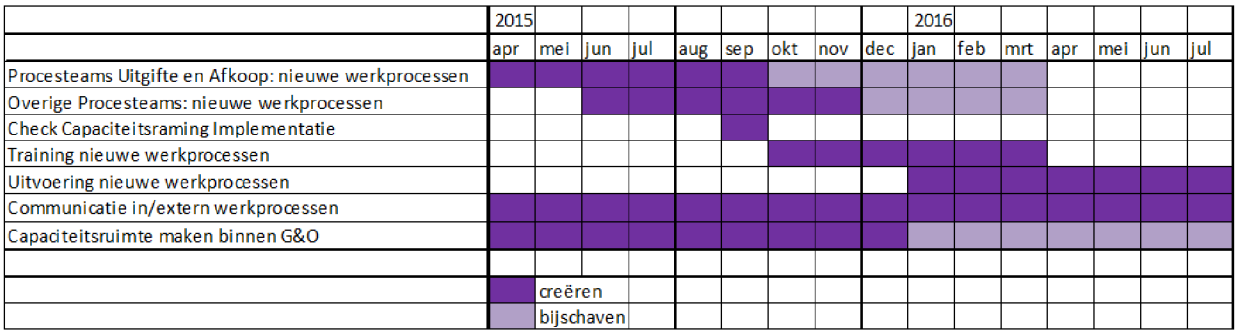
Taak	Capaciteit
Afstemming Erfpacht & Uitgifte	100u
Afstemming Projectteam VES	100u
Werkgroep Implementatie	100u
Procesteams	350u
Afstemming Werkgroepen VES	120u
Afstemming ICT	50u
Communicatie intern (collega's, MT, DT)	50u
Communicatie extern (belangen, andere gem)	60u
Besluitvorming Implementatieplan	50u
Train de trainer	100u
Nazorg	100u
Totaal	1180u

Risico's Implementatie

Naast de risico's die in het Startdocument genoemd zijn, zijn er rond de Implementatie nog een aantal extra risico's te benoemen.

Zoals gezegd gaat de Implementatie veel mankracht vergen van de meeste afdelingen van Grond & Ontwikkeling (en toeleverende RvE's zoals Financiën). Wanneer deze capaciteit om wat voor reden dan ook niet vrijgemaakt wordt, is dit een risico voor de implementatie van het Vernieuwde Erfpachtstelsel. Risico's zitten in het niet goed kunnen optuigen van nieuwe processen, niet beschikbaar zijn voor training, coaching en raadplegen van externe partijen.
Eerder benoemde risico's in ICT-systemen zijn ook aanwezig: AFS draait nog niet naar behoren terwijl de Vernieuwing van het Erfpachtstelsel ook AFS zal raken. Hoe eeuwigdurende contracten in Hermes geadministreerd kunnen worden is nog niet bekend en de rekenmodule voor de overstap is nog in aanbouw.

Planning



Bestuurlijke besluitvorming

Bij de besluitvorming over het Startdocument is opgenomen dat ook het Implementatieplan aangeboden zal worden aan het bestuur. Het voorstel is, om aan het BT vooral de financiële zaken voor te leggen en duidelijkheid te geven over het effect op (aspirant) erfpachters van het invoeren van het Vernieuwde Erfpachtstelsel..