



Ondernemingsraad Brielle

behandeld door: J.M. Kraak-Brouwer
t: 0181-471121
e: jm.kraak@brielle.nl
bijlage(n): --

uw brief van uw kenmerk ons kenmerk Brielle, 4 oktober 2017
verzonden = **4 OKT 2017**

onderwerp: reactie op advies OR d.d.31 augustus 2017

Beste leden van de Ondernemingsraad,

In mijn brief van 1 maart 2017 heb ik jullie om advies verzocht over het ontwerp bedrijfsplan 'Eenheid in verscheidenheid'. Nadien hebben de WOR-bestuurders van de drie gemeenten met jullie en jullie collega-Ondernemingsraden gezamenlijk maar ook apart overleg gevoerd over het ontwerp bedrijfsplan en de onderwerpen daaruit die specifiek aan jullie ter advisering zijn voorgelegd. Ook is aan jullie in de brief van 26 mei 2017 nog nadere informatie verstrekt.

Mede namens mijn collega WOR-bestuurders informeer ik jullie dat jullie onverminderde betrokkenheid in dit adviesproces positief wordt gewaardeerd. Wij realiseren ons dat juist van de leden van de Ondernemingsraad een bijzondere inspanning wordt verlangd in het proces dat tot de werkorganisatie Voorne zal leiden.

Wij hebben jullie gevraagd jullie advies toe te spitsen op een viertal onderwerpen uit het ontwerp bedrijfsplan. Deze vier onderwerpen zijn namelijk van bijzondere betekenis in verband met jullie adviesbevoegdheid. Voordat ik overga tot de bespreking van jullie advies hecht ik eraan hier te vermelden dat jullie advisering in het proces om tot de werkorganisatie Voorne te komen met het advies over de hier genoemde onderwerpen, nog niet is geëindigd.

Zo zal nog advies aan de raad gevraagd worden over (niet uitputtend) het huisvestingsplan, het plaatsingsplan, de detailstructuur van de organisatie en het functieboek.

Naast de nog resterende onderwerpen van advies vertrouw ik, en met mij, mijn collega-WOR-bestuurders erop dat het overleg met de Raad zich op dezelfde wijze zal voortzetten. In dat overleg, zo is ook de afgelopen periode gebleken, kunnen zorgen worden gedeeld en besproken. Zorgen die overigens begrijpelijk zijn. De beoogde samenwerking tussen de drie gemeentelijke organisaties is immers een ingrijpende verandering ten opzichte van de huidige situatie. Het is en blijft ons streven om daar oog en oor voor te hebben en om in gezamenlijkheid aan oplossingen te werken. Dat er voor het vervolg sprake zal zijn van een Bijzondere Ondernemingsraad (BOR) doet aan het vorenstaande natuurlijk niets af.

Jullie advies dateert van 31 augustus 2017. In de gemeenschappelijke brief d.d. 11 augustus 2017 van de drie Raden hebben jullie echter opgemerkt dat jullie pas advies over het ontwerp bedrijfsplan zullen geven, nadat op hoofdlijnen overeenstemming is bereikt met het BGO over het Sociaal Statuut en het Sociaal Plan. Jullie verwezen daarbij naar jullie brief van 20 maart 2017. Op die brief en op jullie brief van 4 april 2017 hebben de gezamenlijke WOR-bestuurders gereageerd bij brief van 26 mei 2017. De door jullie gememoreerde voorwaarde herken ik dan ook niet. Voor de volledigheid merk ik op dat ik voor het vervolg jullie advies van 31 augustus jl. als uitgangspunt hanteer.

Jullie hebben verzocht om een reactie waarin op alle door u aangedragen punten wordt ingegaan. In het navolgende is dat ook gebeurd.

Voor dat ik inga op de punten waarover ik jullie specifiek om advies heb verzocht reageer ik op door jullie aangedragen onderwerpen.

Beleidsafstemming

Jullie hebben opgemerkt dat het met een eenhoofdige directie eenvoudiger zou zijn om tot beleidsafstemming te komen. In dit verband verwijs ik naar onze brief van 26 mei 2017. Primair vormt beleidsafstemming een bestuurlijke aangelegenheid. Dat het voor één directeur zonder meer gemakkelijker zou zijn om tot beleidsafstemming te komen, overtuigt mij niet. Daar waar de driehoofdige directie zowel geworteld is in de oude als in de nieuwe organisatie, ligt het voor de hand dat de directeuren gezamenlijk, maar ook ieder voor zich beleidsafstemming bij de ondersteuning van de onderscheiden gemeentebesturen op de agenda krijgen en houden. Voorts mag niet uit het oog worden verloren dat hier ook een opdracht ligt van de gemeenteraden. Bestuurlijk wordt gewerkt aan een gemeenschappelijke agenda Voorne. In het vorenstaande maar ook in het ontwerp bedrijfsplan zelf zien wij voldoende waarborgen voor de bevordering van de beleidsafstemming. Hetzelfde geldt overigens voor de afstemming van de beleidsuitvoering.

Hoewel de door jullie geuite wens om te zorgen voor afstemming van beleid en uitvoering vóór aanvang van de werkorganisatie Voorne, niet ziet op de vraag om advies, heb ik kennis genomen van jullie wens. Jullie wens loopt parallel aan de ambities zoals deze in het bedrijfsplan zijn verwoord.

Mandatering

Mandatering en het beleggen van verantwoordelijkheden in de organisatie betreffen onderwerpen die nu nog niet uitgewerkt kunnen worden. Bij het te zijner tijd opstellen van een mandaat- en bevoegdhedenregister is doelmatigheid een belangrijk uitgangspunt. Jullie wens zal daarbij in ogenschouw worden genomen.

Kansen voor personeel

Voor de langere termijn, waarbij ik uitga van de periode ná de daadwerkelijke start van de werkorganisatie Voorne, vragen jullie aandacht voor het realiseren van kansen voor het personeel. Dit onderwerp maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid in de nieuwe organisatie. Hierover zal aan jullie Raad, een eventuele BOR of aan de OR van de nieuwe organisatie te zijner tijd advies worden gevraagd.

Voor de komende periode tot aan de daadwerkelijke start van de werkorganisatie Voorne is het uiteraard van belang om de ontwikkeling van medewerkers te blijven stimuleren. Ik heb de afdeling P&O gevraagd om bij alle leidinggevenden het verzoek neer te leggen in de functionerings- en/of beoordelingsgesprekken expliciet aandacht te vragen voor de opleidingsbehoefte van medewerkers. Dit is ook in het Managementteam aan de orde gesteld. In het licht van het proces naar de werkorganisatie Voorne kan na overleg die behoefte dan worden ingevuld.

Afstemming bestuurscultuur

Bij voorkeur ziet de Raad voorafgaande aan de daadwerkelijke start van de werkorganisatie Voorne een afstemming tussen de verschillende bestuursculturen. Over die afstemming hebben de gezamenlijke WOR-bestuurders jullie eerder bericht dat de aanzet tot onderlinge afstemming al is begonnen bij het in gezamenlijkheid werken aan een gemeenschappelijk doel (zie brief 26 mei 2017). Daar zou ik het voor wat betreft dit onderwerp voorlopig bij willen laten. Het aantal medewerkers dat actief is betrokken bij de toekomstige samenwerking zal de komende tijd toenemen. Daarmee zal een gemeenschappelijke cultuur de kans krijgen om zich verder te ontwikkelen.

Kwaliteit en dienstverlening

In het bedrijfsplan wordt over dit onderwerp op bladzijde 78 melding gemaakt van optimalisatie en harmonisatie van proces en vorm. Daarmee is niet gezegd dat de huidige kwaliteit van dienstverlening onvoldoende is. Echter, zoals ook nu binnen de organisaties gebruik is om te reflecteren op de dienstverlening en deze waar nodig verder te ontwikkelen, zal dit binnen de nieuwe organisatie ook het geval zijn. Daarvoor is natuurlijk eerst nodig om met elkaar de basis te verkennen, vast te leggen en de gemeenschappelijke doelen te formuleren. Dit proces past in de geschetste lijn over de afstemming van de bestuurscultuur en de vorming van de 'bottom-up' werkgroepen.

Stemverhouding

Het verzoek om advies betrof niet een verzoek om te adviseren over de toekomstige stemverhouding binnen het bestuur van de werkorganisatie Voorne. Dit betreft een onderwerp dat voorbehouden is aan het bestuur. Het gaat hier namelijk om de bestuurlijke zeggenschap over de onderneming.

Hierna ga ik in op de punten waarover aan jullie specifiek om advies is gevraagd.

Hoofdstructuur van de organisatie

De Raad adviseert om tot een eenhoofdige directie te komen. Uit jullie advies heb ik afgeleid dat zorgen bestaan over de eenduidigheid van aansturing van de organisatie bij een driehoofdige directie.

In het te vervaardigen Directiestatuut wordt de werkwijze binnen de directie opgenomen. Wij verwachten dat daarmee voldoende duidelijkheid zal bestaan over de wijze waarop de eenduidigheid van aansturing van de organisatie vorm zal krijgen. Binnen de directie zal sprake zijn van een roulerend voorzitterschap (zie blz. 29 ontwerp bedrijfsplan). De werkwijze van de directie, inclusief het voorzitterschap zal jaarlijks door het bestuur worden geëvalueerd, waarna het bestuur een besluit neemt voor de daarop volgende periode. Hiermee wordt eveneens de directe betrokkenheid van het bestuur geborgd bij het reilen en zeilen van de organisatie.

Wat betreft de hoofdstructuur leid ik uit het advies af dat jullie instemmen met de geschetste hoofdstructuur.

Ter zake van de domeinen hebben jullie verzocht om aandacht te schenken aan de omvang ervan. Dit advies zal in het vervolg bij de te maken afwegingen worden betrokken.

ICT

Over de voorwaarden waaraan ICT moet voldoen om de werkorganisatie Voorne daadwerkelijk te kunnen laten starten bestaat consensus tussen de drie samenwerkende gemeenten. Jullie advies in deze wijkt daar niet van af. In de oorspronkelijke eindrapportage van ATOS consulting was echter nog sprake van plateau 1 en 2. Gezien de tijd zijn deze twee plateaus in elkaar geschoven en wordt nadrukkelijk gestreefd naar realisatie voor 1 januari 2019.

Dit betekent overigens niet dat er geen zorgen over de ICT bestaan. Gelet op de hiervoor genoemde consensus en de gemeenschappelijke inspanningen op ICT-gebied, meen ik echter dat de belangen van continuïteit van de dienstverlening op verantwoorde wijze zijn onderkend en gewaarborgd.

Personeel

Het concept Sociaal Statuut en Sociaal Plan is aan jullie ter beschikking gesteld. Op dit moment is het overleg gaande binnen het BGO. Binnen dat gremium moet worden overlegd en overeenstemming worden bereikt over de inhoud van Statuut en Plan.

Uit het advies leid ik af dat jullie je voor de gevolgen voor het personeel het nadere recht van advies voorbehouden, indien daartoe aanleiding bestaat. Zoals eerder aan jullie gecommuniceerd, ga ik echter uit van de bespreking van het Sociaal Statuut en het Sociaal Plan in één gremium. Wat betreft jullie opmerkingen over de plaatsingsprocedure en de selectie van leidinggevenden, verwijs ik dan ook naar het overleg in het hiervoor genoemde gremium. Een onderwerp dat sowieso nog aan de Ondernemingsraad wordt voorgelegd, betreft het ontwerp plaatsingsplan. Dit betreft immers een onderwerp dat mede de gevolgen voor het personeel betreft.

De totstandkoming van de werkorganisatie

De werkdruk bij het personeel wil jullie Ondernemingsraad in elke overlegvergadering op de agenda plaatsen. Het belang dat hiermee is gediend, te weten zoveel mogelijk verzekerd te zijn dat signalen van overbelasting tijdig worden onderkend, onderschrijf ik. Ook ter zake van dit onderwerp zal ik met het Managementteam overleggen op welke wijze risico's van overbelasting redelijkerwijs kunnen worden voorkomen en dit zo nodig met jullie afstemmen.

In jullie advies vragen jullie aandacht voor de actieve betrokkenheid van de medewerkers. Dit wordt in de komende periode daadwerkelijk in gang gezet door 'bottom-up' werkgroepen te formeren waarbij de medewerkers zich uitgenodigd weten om mee te denken over de inrichting van teams, processen en producten in de nieuwe organisatie. Ook jullie betrokkenheid wordt daarbij zeer op prijs gesteld. Dan zal, naar mijn overtuiging, het verband tussen de activiteiten en de reden daarvan meer gaan leven en duidelijker worden.

Werkendeweg zal ook de tijdlijn, wanneer wordt verwacht dat welke resultaten in de voorbereiding gereed zijn, worden gevuld.

Bij de voorbereiding van de werkorganisatie Voorne wordt als interne leidraad 'binding uit samenwerking' gebruikt. Dit houdt praktisch gezien in dat de huidige gemeentesecretarissen/directeuren en de huidige leden van de managementteams vanuit de gemeenschappelijke wens tot samenwerking werkendeweg tot onderlinge binding komen en daarmee tot gedragen oplossingen. Indien nodig zal op deelonderwerpen misschien advies nodig zijn. Dit zal dan worden gevraagd. Op dit moment zie ik echter geen toegevoegde waarde van een externe deskundige die vanuit een vast stramen een werkproces leidt zonder dat enige band bestaat met de organisaties op Voorne. Wel wordt in de gemeenschappelijke regeling Werkorganisatie Voorne voorzien in een projectstructuur met een projectbestuur en projectdirectie. Daarbij bestaat het voornemen om binnen de projectstructuur een externe procesbegeleider een plek te geven met het oog op onafhankelijke advisering richting beide organen.

De gemeenschappelijke regeling Werkorganisatie Voorne wordt in concept vastgesteld door de colleges en aan de gemeenteraden voorgelegd. Zodra beschikbaar zal deze aan de Ondernemingsraden en het BGO worden toegezonden.

Gelet op het voorgaande en uw advisering zie ik geen reden om het totstandkomingsproces van de werkorganisatie Voorne aan te houden.

Afronding

Rekening houdend met jullie advies zie ik geen belemmering om het bedrijfsplan vast te laten stellen, zonder jullie daarmee het recht op advies op nadere uitvoeringsplannen te onthouden, en door te gaan op de ingeslagen weg naar de vorming van de werkorganisatie Voorne. Ter zake van de gevolgen voor het personeel ben ik mij ervan bewust dat nadere advisering nog aan de orde is, respectievelijk kan zijn.

De punten in het advies waarvan ik begrijp dat jullie deze als voorlopig aanmerkt, hebben meer het karakter van aandachtspunten. Ik ga ervan uit dat wij in ons voortgezette overleg daar nader op terug zullen komen.

Verder heb ik begrepen dat jullie het op prijs stellen indien jullie advies tevens aan de gemeenteraad ter kennis wordt gebracht. Voor de volledigheid merk ik op dat aan het doorzenden van jullie advies aan de gemeenteraad geen bijzondere aanspraken verbonden zijn. Op grond van de Gemeentewet heeft de gemeenteraadraad immers zijn eigen verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Het doorzenden van jullie advies doet daar niets aan af.

Met vriendelijke groet



P. Schouten,
de WOR-bestuurder/ gemeentesecretaris van de gemeente Brielle