

# ONDERNEMINGSRAAD

Aan de bestuurder  
De heer E.D. Luchtenburg

*(c.c. aan het Platform OR BLNP, p/a mw. A. Ris)*

Leusden, 24 juni 2016

## **Betreft: reactie op adviesaanvraag Samenwerking Bedrijfsvoering BLNP**

Geachte heer Luchtenburg, beste Erik,

Op 14 april 2016 ontvingen wij de adviesaanvraag met betrekking tot de voorgenomen samenwerking van gemeenten Bunschoten, Leusden, Nijkerk en Putten (hierna: BNLN) op het gebied van bedrijfsvoering op de taakvelden ICT, Financien, P&O en Juridische Zaken. U vraagt ons advies over de kaders van de samenwerking, de Regeling zonder Meer en de opdracht en profielschets voor de kwartiermaker. De adviesaanvraag is besproken in een overleg tussen de WOR- bestuurders en het OR-platform op 27 mei 2016 in Bunschoten.

Naar aanleiding van dit overleg ontvingen wij op 1 juni 2016 een aanvulling op de adviesaanvraag. De volgende zeven punten worden daarin als hoofdbestanddelen van de adviesaanvraag benoemd:

1. Afspraken tot samenwerking worden vastgelegd in een "Regeling zonder Meer" voor onbepaalde tijd.
2. Medewerkers blijven in dienst van de eigen gemeente. De huidige rechtspositie en arbeidsvoorwaarden blijven van kracht.
3. De medewerkers van de vier taakvelden voor bedrijfsvoering leveren diensten aan de vier gemeenten.
4. Drie medewerkers vullen de rol van kwartiermaker in en zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse coördinatie en uitvoering van de businesscase.
5. De functionerings-/beoordelings- en POP gesprekken worden gevoerd met de huidige leidinggevende. De kwartiermakers leveren hiervoor input.
6. Juridische zaken start als zelfsturend team.
7. De uit te werken monitoring.

Met inachtneming van de vier Business Cases, de adviesaanvraag van 14 april 2016 en uw aanvullingen van 1 juni komen wij tot het volgende advies.

### *Algemeen*

De OR van Leusden is voor samenwerking. De toegevoegde waarde wordt bepaald aan de hand van de elementen: kwaliteit dienstverlening, kwetsbaarheid verminderen, kosten besparen en kansen voor personeel. Afgesproken is op deze vier onderdelen te monitoren.

Op welke wijze de monitoring ook inhoud wordt gegeven, wij kunnen niet om het gegeven heen dat alleen het aspect "kosten verminderen" objectief meetbaar is. Zelfs daarbij is sprake van aannamen en indicaties. Bij de andere drie elementen is het lastig om concreet en meetbaar de opbrengsten te benoemen.

Daarom is het van belang om regelmatig te monitoren hoe de samenwerking zich ontwikkelt en vooral hoe de medewerkers zelf het proces in de praktijk ervaren. Dit heeft voor ons meer waarde dan het creëren van een papieren (schijn)werkelijkheid.

### *Regeling Zonder Meer*

Er is gekozen voor een Regeling Zonder Meer. Hierbij blijven de medewerkers van de vier taakvelden in dienst van de eigen gemeente. Er wordt geen nieuwe organisatie opgericht. Wij kunnen hiermee instemmen.

Medewerkers behouden hun huidige rechtspositie. De rechtspositie en met name de inschaling is gebaseerd op het loongebouw van de eigen organisatie. Door de samenwerking zullen er zich situaties voor kunnen doen, waarbij medewerkers voor werkzaamheden van min of meer gelijk niveau anders worden bezoldigd dan collega's binnen de samenwerking. De monitoring en met name de medewerkerstevredenheid is een belangrijke graadmeter hiervoor.

Wanneer er redenen zijn om vanwege de samenwerking of anderszins te komen tot voorstellen voor aanpassing van de rechtspositie in de ruimste zin van het woord dan zien wij c.q. het Georganiseerd Overleg een adviesaanvraag daaromtrent tegemoet.

### *Cultuur*

De hiervoor bedoelde tevredenheid van de collega's geldt ook voor het werken in verschillende culturen. Van hen wordt enerzijds verwacht dat zij een team vormen met de samenwerkingspartners, maar ook onderdeel blijven uitmaken van de "eigen" organisatie. De vier gemeenten verschillen onderling in meer of mindere mate van elkaar in structuur, cultuur en personeelsbeleid. Dit vraagt aandacht van zowel de leidinggevende als de kwartiermaker. Uit de monitoring moet blijken of deze verschillen een verrijking of een belemmering vormen voor de samenwerking.

### *Standplaats/thuisbasis:*

Wij hebben met instemming kennis genomen van uw mededeling in het overleg van 27 mei 2016 dat de huidige rechtspositieregelingen (dus ook met betrekking tot reiskosten en reistijd) van toepassing blijven. De standplaats blijft ongewijzigd. Als zich in individuele gevallen knelpunten voordoen, worden deze in overleg met de betreffende medewerker opgelost.

Op deze plaats vragen wij uw nadrukkelijke aandacht voor voldoende werkplekken voor de financiële collega's van de andere gemeenten in zowel de situatie van de tijdelijke huisvesting als in de definitieve situatie. Gebrek aan werkplekken in elkaars nabijheid mag de samenwerking niet in de weg staan. Anderzijds mag deze extra ruimteclaim niet ten koste gaan van de noodzakelijke werkplekken/werkruimte voor de eigen organisatie.

### *Kwartiermaker:*

Wij kunnen ons voorstellen dat er voor de drie aangegeven samenwerkingsdisciplines een kwartiermaker wordt aangezocht. Wij maken ons wel zorgen over het gemak waarmee wordt gesteld dat de uitlenende organisatie de formatieve consequenties hiervan (tijdelijk) moet dragen.

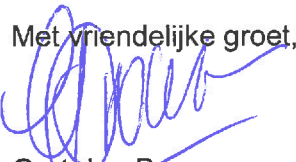
In de Leusdense situatie is vanwege de plaatsgevonden kerntakendiscussies alle ruimte uit de formatie. Dit geldt zowel voor medewerkers als leidinggevendenden. Als bij de kwartiermaker sprake is van een meerjarige aanstelling voor naar verwachting meerdere dagen per week dan kan dit niet binnen de staande formatie worden opgevangen.

Wat ons betreft kan hierin niet worden voorzien door extra inhuur voor de "vacante" werkzaamheden. Om redenen van het ontoelaatbaar verhogen van de werkdruk kan het ook niet zo zijn dat een medewerker het kwartiermakerschap er maar "even bij doet" of dat de huidige taken van de kwartiermaker worden toebedeeld aan andere collega's.

### *Monitoren organisatievorm*

Op 23 mei 2016 ontvingen wij een eerste opzet om de nieuwe organisatievorm te monitoren. Wij vinden dat dit document een goede basis is om de monitoring gezamenlijk vorm te geven. Op voorhand willen wij u adviseren om bij de tevredenheidsonderzoeken voor de K's van Kwetsbaarheid en Kwaliteit zich niet alleen te richten op de bij de samenwerking betrokken medewerkers, maar ook op de medewerkers die intern 'klant' zijn van de samenwerking.

Met vriendelijke groet,



Gert-Jan Brouwer  
plv. voorzitter



Paul van Die  
secretaris