

Aan de raad van de gemeente Tytsjerksteradiel
Raadhuisweg 7
9251 GH BURGUM

Ons kenmerk: OR 8KTD/240206
Behandeld door: OR 8KTD/
Onderwerp: Advies OR 8KTD Koersbepaling gemeente Tytsjerksteradiel

Burgum, 6 februari 2024

Geachte raad,

Op 22 juni 2023 hebben de gemeenteraden van Achtkarspelen en Tytsjerksteradiel besloten om hun samenwerking in de gemeenschappelijke regeling 8KTD te beëindigen. Gevolg daarvan is dat de samenwerking moet worden ontvlochten, net als de werkmaatschappij 8KTD, en dat beide deelnemende gemeenten voor de taak staan om hun ambtelijke organisatie opnieuw op te bouwen en te bemensen. Aanleiding voor uw raad om zich te beraden op de gewenste koers van de gemeente Tytsjerksteradiel en de organisatie in de situatie na de ontvlechting.

Op de agenda voor uw vergadering van 29 februari 2024 staat het onderwerp 'Koersbepaling: vaststelling organisatie gemeente Tytsjerksteradiel', besluitvorming over de koers van de gemeente Tytsjerksteradiel na de ontvlechting. Als ondernemingsraad van de beide gemeentes en de werkmaatschappij 8KTD nemen wij de vrijheid om ons op dit moment tot u te wenden.

Politiek primaat en de rol van de OR

De ondernemingsraad heeft tot taak om in het contact met de organisatie de medewerkers te vertegenwoordigen. Zoals de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) het letterlijk formuleert: *in het belang van het goed functioneren van die onderneming in al haar doelstellingen*. Dat is dus het referentiekader van waaruit wij u ook nu benaderen.

Daarbij realiseren wij ons als ondernemingsraad terdege dat de besluitvorming over de koers ('koersbepaling') uiteraard geheel is voorbehouden aan uw raad. Immers, het primaat van de politiek betekent dat besluiten van democratisch gecontroleerde organen over beleid en uitvoering rond publiekrechtelijke taken niet zijn onderworpen aan (of worden doorkruist door) ambtelijke medezeggenschap. De WOR zondert echter de gevolgen van die besluitvorming voor de (werkzaamheden van de) medewerkers uit van het politiek primaat.

Wij blijven dan ook verre van de door u te beantwoorden vraag wat voor gemeente Tytsjerksteradiel wil zijn. Uw uitspraak daarover heeft echter wel een directe relatie met het antwoord op de vraag wat voor organisatie daarvoor nodig is en hoe die moet functioneren. Dat aspect is niet uitgezonderd van advies van de ondernemingsraad.

In de fase van de beoogde Koersvertaling zullen die gevolgen concreet in beeld worden gebracht in een uitgewerkt concept voor de organisatie en de besturing. In die fase speelt ook het adviesrecht van de ondernemingsraad ten aanzien van die concrete organisatie-inrichting. De besluitvorming van uw raad over de koersbepaling, de ambitie die uw raad uitspreekt ten aanzien van de rol van de gemeente en de dienstverlening, heeft echter gevolgen voor de (werkzaamheden van de) medewerkers en de benodigde beleids- en/of uitvoeringscapaciteit. De vraag 'Wat betekent dit voor het personeel?' hoort daar in dit stadium evenzeer bij als de vraag 'Wat betekent dit financieel (op hoofdlijnen)?' De ondernemingsraad realiseert zich dat deze vraag *in zijn uitwerking* onderdeel is van de koersvertaling. Tegelijk verdient de personele component dezelfde benadering als de financiële component: tijdige afstemming op hoofdlijnen van ambities en middelen.

Over betrokkenheid van de ondernemingsraad bepaalt de WOR dat het advies zo tijdig moet worden uitgebracht dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. In dat licht wendt de ondernemingsraad zich met een advies tot uw raad over de gevolgen van de besluitvorming over de Koersbepaling voor de organisaties en de medewerkers.

Ambities en zorgen

De constructie van ambtelijke samenwerking is de afgelopen jaren ingewikkelder gebleken dan destijds werd gedacht. De vele ontvlechtingen in den lande geven daar blijk van. Het is ons beeld dat velen met hart en ziel hebben gewerkt om in de 8KTD-constructie de beide gemeenten, met hun verschillen en hun belangen, zo goed mogelijk te dienen. De genoemde complexiteit had echter ook binnen de samenwerking 8KTD de nodige consequenties, en dat heeft de ambtelijke organisatie geraakt.

Nu de ontvlechting voor de deur staat, leven er in de organisatie ambities, zorgen en vragen. In de werkorganisatie is sprake van hoge werkdruk, en een uitzonderlijk hoge mate van inhuur (per januari 2024: 25-30%). Er leven bij de medewerkers grote zorgen over de organisatorische kwetsbaarheid van de organisaties na splitsing. Er leven vragen over het aantal vacatures en de huidige krappe arbeidsmarkt: hoe verdelen we de beperkte beschikbare capaciteit, hoe komen we aan voldoende mensen om de bestuurlijke ambities waar te maken, hoe behouden we de goede mensen? (*Zie bijlage 1*).

In de organisatie leven ook nog steeds ambities. Ambtenaar word je primair vanwege de wens om bij te dragen aan de publieke zaak. Breed leeft de ambitie om optimaal te blijven bijdragen aan de dienstverlening aan de inwoners en andere betrokkenen - en dus ook aan de nieuw te vormen organisaties. Tegelijk is er de realiteit van alledag die de organisatie van dag tot dag doortrekt, en die we hierboven voor een klein deel benoemen.

Dat alles is de voornaamste reden voor dit advies. In de volgende fase, van Koersvertaling en concretisering van de organisatie-inrichting, zullen we met elkaar ook die realiteit van alledag onder ogen moeten zien. In de advisering zal de ondernemingsraad die zorgen en vragen waar nodig ook verder concretiseren en nadrukkelijk meenemen.

Advies

Uw raad geeft met de Koersbepaling de nieuwe werkelijkheid voor de gemeente Tytsjerksteradiel vorm. Bestuurlijk gezien is dit een natuurlijk moment om dromen en ambities uit te spreken en neer te zetten. Ambtelijk gezien is het zaak om die dromen en ambities te respecteren - en wellicht ook vanuit overtuiging te delen. Sommige ambities die in de stukken worden uitgesproken, leggen de lat hoog voor de organisatie die ze moet uitvoeren, voor de medewerkers en hun werkzaamheden. Uw keuze rond die nieuwe werkelijkheid zet tegelijk ook de kaders en de leidende principes neer voor de nieuwe organisaties, voor het functioneren daarvan en voor het bestuurlijk-ambtelijk samenspel.

In dat licht adviseert de ondernemingsraad uw raad met klem om bij de besluitvorming over die nieuwe werkelijkheid ook nadrukkelijk rekenschap te geven van het antwoord op de vraag hoe de bestuurlijke ambities en de ambtelijke realiteit bij elkaar kunnen worden gebracht.

Laat bij dit alles duidelijk zijn: dit advies komt niet voort uit ambtelijke angst voor ambities, voor het nieuwe. Wel uit realiteitszin.

Laat bij dit alles ook duidelijk zijn dat u, als raad van de gemeente Tytsjerksteradiel, van de medewerkers en van de ondernemingsraad als vertegenwoordiging van die medewerkers, blijvend grote inzet mag verwachten. Blijvende inzet om binnen de mogelijkheden ook onze rol en taak in de splitsing en de opbouw van de beide ambtelijke organisaties zo goed mogelijk te vervullen. Ten dienste van de inwoners en organisaties van de gemeente Tytsjerksteradiel.

Met vriendelijke groet,

De secretaris van de OR 8KTD

De voorzitter van de OR 8KTD

Bijlage 1: Opbrengst inloopsessies en door de OR ontvangen e-mailberichten.

BIJLAGE 1

Inloopsessies en input

Op donderdag 18 en 25 januari heeft de OR in zowel Buitenpost als Burgum een inloopsessie gehouden voor medewerkers. Daarnaast zijn er teams die de OR rechtstreeks benaderd hebben met zorgen.

Hieronder een samenvatting van de aandachtspunten en tips die verkregen zijn:

- Zorg over behoud van medewerkers;
- De K van kwetsbaarheid, is hier genoeg aandacht voor? Het risico van éénpitters.
Tip: buddyconstructie;
- Het risico van snelheid van het proces van de ontvlechting op de kwaliteit;
- Ook vertellen wat nog niet bekend is (duidelijkheid bieden);
- Onzekerheid over toekomst van de huidige éénpitters (zijn er wel genoeg uren?);
- Zorg voor werkbaarheid vanaf 01-01-2025: aandacht voor toegangspassen, infrastructuur, gebouwen, ICT etc.;
- Aandacht voor de mate van inhuur > zorgen over het neerzetten van een stevige organisatie met zoveel inhuur. Hoge belasting, minder ontwikkelingsruimte en minder werkplezier voor de vaste medewerkers (inwerken e.d.);
- Meer kansen geven aan huidige medewerkers in dienst, niet zomaar 1 op 1 over;
- Hoe komt het met de plaatsingsprocedure? Kans of keus?
- Oog hebben voor medewerkers die, door onzekerheid over hun baan, elders gaan kijken;
- Aandacht vragen voor en zorg over ICT;
- Aandacht vragen voor en zorg over het Sociaal Domein.

Vanuit de verschillende teams heeft de OR input ontvangen met als belangrijke aandachtspunten:

- Kwetsbaarheid (inzetbaarheid, bereikbaarheid, onvoorziene situaties);
- Continuïteit werk;
- Zorgen over de uitvoering (kwaliteit dienstverlening);
- Verlies van efficiency;
- Extra belasting teams.