



Hoogheemraadschap van Delfland
T.a.v. de heer ir. P.C. Janssen, WOR-bestuurder
Postbus 3061
2601DB DELFT

UW BRIEF

-

UW KENMERK

-

ONS KENMERK

2101724

DELFT

30 mei 2022

ONDERWERP

Speerpunten OR bij besluitvorming Toekomst DGL

Beste Pieter,

Aanleiding en procedure

Op verschillende momenten zijn wij door de organisatie geïnformeerd over het besluitvormingsproces voor de Toekomst van de Groote Lucht. Voor het maken van een keuze over de Toekomst van DGL geldt het 'politiek primaat'. Artikel 25 in de WOR geeft de OR adviesrecht bij bijvoorbeeld 'het doen van een belangrijke investering ten behoeve van de onderneming'. Gedurende het hele traject van de komende jaren zijn er tal van formele inspraakmomenten. Om te voorkomen dat we zaken missen, en om het ontwerptraject en alle besluitvorming zo mogelijk te vergemakkelijken, geven wij nu alvast in dit prille stadium onze speerpunten mee.

In dit traject zien wij dat al veel belangen (zoals kosten, omgeving, duurzaamheid) worden meegenomen in bijvoorbeeld de afweging renovatie/nieuwbouw. Graag voegen wij daar onderstaande belangen aan toe, ingedeeld naar onze welbekende speerpunten. Het meenemen van deze belangen in de besluitvorming draagt bij aan het maken van een juiste keuze, een kwalitatief goed ontwerp en draagvlak van betrokken medewerkers. De speerpunten zullen gedurende het gehele traject van pas komen en een leidraad bieden voor de belangen die de OR zal inbrengen.

Speerpunt 1: Medezeggenschap geborgd

Vanzelfsprekend heeft het betrekken van medewerkers meerwaarde. Enerzijds vanuit draagvlak, anderzijds vanuit kennis en ervaring. Kennis van waar bijvoorbeeld een nieuw ontwerp aan moet voldoen. Ervaring met wat in de huidige praktijk wel of juist niet goed werkt. Dit kan onveilige situaties of dure aanpassingen achteraf voorkomen.

- Wij adviseren om in de verdere aanpak te beschrijven hoe medewerkers betrokken worden bij ontwerp, besluitvorming, aanleg en gebruik van de zuivering(en).

BIJLAGE(N) -

CONTACT Stephanie Colenberg • E ondernemingsraad@hhdelfland.nl

POSTADRES Postbus 3061, 2601 DB Delft • WEBSITE www.hhdelfland.nl

TEAM Personeel en Organisatie en Crisisbeheersing

Speerpunt 2: Werkplezier

Medezeggenschap is een belangrijke succesfactor voor het speerpunt Werkplezier. Ook belangrijk is loopbaanperspectief. Bijvoorbeeld een vraag als "wat gebeurt er met mijn werk in de toekomst?" Deze vraag kan bedoeld zijn als zorg, daarom is transparantie in het hele traject erg belangrijk. Maar deze vraag kun je ook zien als een kans. In het hele project, en ook daarna, zijn heel veel (nieuwe) functies en rollen te onderscheiden. Functies en rollen die wellicht ontwikkelkansen bieden door, al dan niet tijdelijk, ter vervanging van of naast de eigen functie iets anders te doen. En daar kunnen we nu al op voorsorteren door medewerkers waar mogelijk op te leiden.

- Wij adviseren zorgvuldig en transparant om te gaan met medewerkers die zich zorgen maken over de toekomst.
- Daarnaast adviseren wij nu al actief op zoek te gaan naar welke ontwikkelkansen dit biedt voor de medewerkers.
- Start waar mogelijk alvast met opleiden zodat we straks als organisatie gesteld staan. Bedenk hierbij dat het opleiden van eigen mensen niet alleen bijdraagt aan werkplezier, maar bovendien vaak veel goedkoper is dan inhuur, en dat het bijdraagt aan het behouden van kennis.

Speerpunt 3: Arbeidsomstandigheden

Hierbij denken wij vooral aan veiligheid en gezondheid voor medewerkers. Zowel op de nieuwe zuivering, als op de huidige zuivering totdat deze er niet meer is. Renovatie van de huidige zuivering heeft als extra aandachtspunt dat er 'verbouwd wordt terwijl de winkel open is'. Ongeacht de keuze: zowel bij renovatie als nieuwbouw geldt uiteraard dat de veiligheid op de huidige zuivering niet mag afbrokkelen doordat er bijvoorbeeld geen vervangingsinvesteringen meer worden gedaan. In het ontwerp van de nieuwe zuivering is het verstandig om goed te luisteren naar de 'lessons learned' op de huidige zuivering.

- Wij adviseren een veiligheidsanalyse te maken, ongeacht de keuze voor nieuwbouw of renovatie, met input van medewerkers die dagelijks op de zuivering werken.
- Maak daarbij onderscheid tussen de veiligheid op de huidige zuivering, veiligheidseisen in het ontwerp van de nieuwe zuivering, veiligheid tijdens de bouw, en veiligheid op de uiteindelijke nieuwe zuivering.
- Laat een V&G-adviseur ook actief meekijken met de plannen en ontwerpen en geef deze een positie in het projectteam.

Daarnaast is het belangrijk om rekening te houden met ontwikkelingen als Hybride Werken, bereikbaarheid, etc.

Speerpunt 4: Organisatie

Hierbij denken wij aan drie aspecten:

Financiële impact

De vorige grote klus, de AWZI Harnaschpolder, had een enorme financiële impact. En dat had ook effect op de ruimte voor de totale loonkosten. En daarmee heeft het bijgedragen aan de flinke werkdruk, mede aangezien de ambities er de laatste jaren niet minder op zijn geworden. Hoewel de financiële besluitvorming in hoofdzaak bij het bestuur ligt, vinden wij het belangrijk om het volgende mee te geven:

- Wij adviseren om een financiële constructie te kiezen waarbij ook in de toekomst voldoende ruimte is voor (de ontwikkeling van) de totale loonkosten.
- Daarnaast adviseren wij om ook tijdens dit traject de bredere ambities in balans te houden met wat de organisatie aan kan. Dat betekent dus prioriteren én keuzes maken.

Governance

Wat is Delflands visie op het toekomstig beheer van deze, maar ook de andere zuiveringen? Blijven we het zelf doen, besteden we het uit, gaan we samenwerkingsverbanden aan? Een keuze met mogelijk een grote impact voor de direct betrokken medewerkers, maar ook voor andere processen die hieraan raken. Wij nemen nu geen voorschot op welke keuze gemaakt moet worden, maar geven wel mee dat wij (en de medewerkers) graag betrokken worden bij het maken van de keuze.

- Wij adviseren om transparant en met medezeggenschap na te denken over het toekomstige beheer van de nieuwe zuivering, en ook de andere zuiveringen. Wij ontvangen hier graag een adviesaanvraag voor.

Hoe organiseren we het werk

Hierbij zien wij drie aandachtsgebieden: de organisatie van de huidige zuivering, de organisatie van de nieuwe zuivering na oplevering, en de projectorganisatie die voorbereiding, ontwerp en uitvoering van de nieuwe zuivering gaat begeleiden.

- Wij adviseren: organiseren doen we samen. Ieder vanuit de eigen rol. Doe het niet hiërarchisch, doe het niet vanuit een familiecultuur, maar doe het op de Samenspelmanier. Geef het goede voorbeeld, waardeer en beloon succes. Samen komen we verder.

Speerpunt 5: Communicatie

Zoals eerder in deze brief benoemd is transparantie en het meenemen van medewerkers in het traject van groot belang voor onder andere werkplezier en de kwaliteit van het eindresultaat. Daarbij zijn verschillende doelgroepen te onderscheiden. Uiteraard gaat het hier in eerste instantie om direct bij de zuivering(en) betrokken medewerkers. Vanuit onder andere de ontwikkelkansen is het traject ook relevant voor andere medewerkers, zij het wellicht op een ander detailniveau. En uiteraard gaat Delfland communiceren met de omgeving. Dit alles vraagt om een zorgvuldige planmatige aanpak.

- Wij adviseren om een communicatieplan op te stellen, waarin met onderscheid van doelgroepen (intern en extern) wordt beschreven welke concrete communicatieve acties worden ondernomen.

Vervolg

Wij zijn uiteraard graag bereid om het bovenstaande nader toe te lichten en waar mogelijk input te leveren in het proces. Wij vertrouwen erop dat onze speerpunten worden meegenomen.

Namens de Ondernemingsraad,



Rien van Driel, voorzitter

cc: Louwrens van Slooten, Afdelingshoofd Personeel, Organisatie, Calamiteiten, Veiligheid en Management ondersteuning