

Aan de WOR-bestuurder Patrick Rossen
Vriezenveen, 6 november 2023

Betreft: het advies van de OR over uw voorgenomen besluit van het plaatsingsproces management en vervolgfase organisatieontwikkeling

Geachte WOR-bestuurder, beste Patrick,

Op 11 oktober 2023 ontving de OR uw adviesaanvraag over het voorgenomen besluit van het plaatsingsproces management en vervolgfase organisatieontwikkeling.

Op 12 oktober 2023 heeft u de adviesaanvraag toegelicht. Voor de OR was de adviesaanvraag te summier om deze goed te kunnen beoordelen, Op verzoek van de OR is de aanvraag daarom aangepast op de volgende punten:

- Toevoeging van de beweegredenen voor de voorgenomen besluiten;
- Toevoeging van de effecten van de voorgenomen besluiten;
- Toevoeging van voorgestelde maatregelen om de personele gevolgen op te vangen.

Op 16 oktober 2023 heeft de OR een aangepaste aanvraag met betrekking tot dit onderwerp ontvangen.

Toetsing van de adviesaanvraag

In de vergadering van 17 oktober 2023 heeft de OR uw adviesaanvraag besproken en getoetst op volledigheid, noodzaak en aanvaardbaarheid van het voorgenomen besluit.

De OR is gevraagd advies uit te brengen op het volgende:

1. De voorgestelde organisatie-inrichting en besturingsfilosofie
2. Het voorgestelde plaatsingsproces voor de leidinggevenden
3. Het jaar 2024 wordt gebruikt als ontwikkelfase

Extra overlegvergadering met de WOR-bestuurder

Op 19 oktober is de OR door de bestuurder in de gelegenheid gesteld tot het stellen van vragen. Tevens heeft de OR een procesvoorstel gedaan.

Oordeel en conclusie

Algemeen/proces

De OR heeft geconstateerd dat de communicatie na de zomervakantie soms te wensen overliet. De voornaamste reden hiervoor was dat het niet altijd duidelijk was welk doel een bijeenkomst had. Dat zorgde voor verwarring en frustratie bij de OR en bij de medewerkers. Dit is onder meer door de OR aangekaart bij de gemeentesecretaris. Dit leidde tot het organiseren van extra informatiebijeenkomsten.

De OR heeft de afgelopen periode geconstateerd dat:

- Medewerkers zijn meegenomen d.m.v. transitieteams en hebben input kunnen leveren op diverse onderdelen;
- Per nieuw team een bijeenkomst is georganiseerd, waarin de keuze voor het team/teaminrichting is toegelicht;
- Individuele medewerkers de mogelijkheid is geboden op inloophmomenten nadere uitleg te vragen of suggesties te doen voor plaatsing in een bepaald team;
- Er onzekerheid leeft bij met name de huidige teamleiders over hun toekomst.

De OR waardeert de inzet van de organisatie als het gaat over het betrekken en informeren van medewerkers. De onzekerheid die leeft bij de teamleiders heeft de OR op 19 oktober met u gesproken. In dit overleg heeft u toegelicht hoe de teams en teamleiders zijn meegenomen in het proces en welke overwegingen hebben geleid tot deze aanpak. Deze toelichting is voor de OR voldoende om tot de conclusie te komen dat de bestuurder goed heeft nagedacht over het proces en de afwegingen die daarbij horen.

1. Voorgestelde inrichting/besturingsfilosofie

Bij de basis-op-orde geeft u aan dat het dan vooral gaat om:

- Facilitering van en aandacht voor het personeel;
- Bezetting op orde, verlaging ziekteverzuim, rendement op investeringen, vervangbaarheid;
- Vergroten van de competenties;
- Manier van werken: meer integraal;
- Rolduidelijkheid.

Voor de OR hoort bij deze doelstelling ook: verlaging van de werkdruk. U geeft aan dat 2024 geldt als ontwikkelfase voor management, teams en OR. In dat jaar wordt onder andere bepaald of teams logisch zijn ingedeeld. Dat geeft vrijwel zeker extra werkdruk bij onze collega's. Voor de OR is in 2024 monitoring van de werkdruk een speerpunt.

De nieuwe teamindeling: de OR begrijpt dat het gaat om indeling in basisteams. En dat er altijd een mogelijkheid is om in een ander verband met elkaar samen te werken, zowel fysiek als inhoudelijk. U geeft aan dat het zelfs een noodzakelijkheid is om zo te werken.

De OR vindt het belangrijk dat iedere medewerker in voldoende mate wordt gefaciliteerd, begeleid en gecoacht. Dat wordt de taak van de teamleiders in de nieuwe organisatie: zij worden meer voorwaardenscheppend en faciliterend. De OR heeft wel zorgen om de span of control/attention. Ook dit zal in 2024 onze speciale aandacht hebben.

2. Voorgestelde plaatsingsproces leidinggevend

De OR kan zich vinden in het voorgestelde plaatsingsproces zoals beschreven in de adviesaanvraag. Voor wat betreft de rol van de OR-vertegenwoordiging in de plaatsingscommissie zoals genoemd in 2, onder d van de adviesaanvraag, stelt de OR uitdrukkelijk dat zij alleen voor monitoring van het proces in de commissie plaatsnemen. Dit is ook met u besproken.

De OR vindt het tevens belangrijk dat bij het invullen van de resterende vacatures van teamleiders, geschikte interne kandidaten voorgaan op externe kandidaten.

3. Ontwikkelfase 2024

De OR is positief over het voornemen om 2024 te beschouwen als een ontwikkeljaar, voor zowel management, teamleiders, teams als OR. De OR wil nauw betrokken en geïnformeerd worden bij het ontwikkeljaar. Hiervoor is een procesvoorstel gedaan, waarbij in ieder geval elke 6 weken een overlegvergadering met de WOR-bestuurder plaatsvindt. Vaste agendapunten zullen in ieder geval de speerpunten van de OR (werkdruk medewerkers en teamleiders, span of control/attention) zijn. Tevens zullen de bijpraatmomenten gecontinueerd worden.

Advies van de OR

De OR adviseert, onder de volgende voorwaarden, positief op de voorgenomen organisatie-inrichting en besturingsfilosofie, het voorgestelde plaatsingsproces en het ontwikkeljaar 2024:

- Er is voldoende aandacht voor de werkdruk bij collega's;
- Er is voldoende aandacht voor de span of control/attention en de werkdruk van de teamleiders;
- Geschikte interne kandidaten gaan voor externe kandidaten bij werving van teamleiders;
- De OR blijft goed aangehaakt, de basis hiervoor is het voorgestelde overlegscheema.

De OR heeft u per mail van 25 oktober 2023 de gelegenheid gegeven te reageren op het conceptadvies. U heeft op 1 november 2023 per mail een concept besluit toegezonden, waarin u aangeeft voornemens te zijn het advies van de OR onverkort over te nemen. De OR verneemt zo spoedig mogelijk schriftelijk uw definitieve besluit (conform artikel 25 lid 5 WOR).

De OR is van mening dat bovenstaand advies bijdraagt aan een zorgvuldige afweging van organisatie en personele belangen bij uw besluitvorming.

Met vriendelijke groet,
namens de ondernemingsraad van Twenterand,

de voorzitter,
Jenneke Bargboer