

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

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

Geachte WOR-bestuurder, beste Patrick,

Op 12 april 2023 ontving de OR uw adviesaanvraag over het voorgenomen besluit met betrekking tot de organisatieontwikkeling. Hieraan was de volgende bijlage toegevoegd:

- Adviesnota college van b en w van Twenterand, zaaknummer 1221936

Besluitvormingstraject

Op 20 april 2023 heeft de OR verzocht uw adviesaanvraag aan te vullen en de OR te voorzien van alle onderliggende stukken en een plan van aanpak.

Hierop heeft u bij mail van 26 april 2023 gereageerd (mail adviesaanvraag voorgenomen collegebesluit-beantwoording). U heeft daarin toegezegd dat de OR alle onderliggende stukken zo spoedig mogelijk zal ontvangen.

Op 15 mei 2023 heeft de OR u vanwege de versnipperde informatie verzocht een nieuwe formele adviesaanvraag te doen. De OR heeft u hierbij tevens gevraagd contact op te nemen met de vakbonden over de voorgenomen organisatiewijziging.

Op 31 mei 2023 heeft de OR een nieuwe adviesaanvraag op grond van artikel 25 van de WOR ontvangen.

Toetsing van de adviesaanvraag

In zijn vergaderingen 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 de volgende onderdelen:

1. de belangrijke wijziging van de organisatie dan wel in de verdeling van bevoegdheden van de organisatie (WOR, artikel 25 lid 1 onder e);
2. het opheffen van het CT als managementlaag en gremium een onderdeel is (WOR, artikel 25 lid 1 onder e).

Extra overlegvergadering met de WOR bestuurder

Op 19 juni 2023 heeft een extra overlegvergadering met u plaatsgevonden over de adviesaanvraag zoals hierboven aangegeven.

U heeft een toelichting gegeven op de volgende onderdelen uit de adviesaanvraag:

- Verdeling van de bevoegdheden en de gevolgen voor de betrokken medewerkers;
- Het opheffen van het CT als managementlaag en gremium;
- Externe ondersteuning t.b.v. onderzoek naar functies/rollen die niet meer noodzakelijk of helpend zijn (art. 25 lid 1 sub N);
- Sociaal vangnet.

Oordeel en conclusie

Om tot een weloverwogen oordeel te kunnen komen, heeft de OR de volgende criteria als uitgangspunten gesteld om uw voornemen en de gevolgen daarvan te toetsen:

- Het voorgenomen besluit heeft /de voorgenomen besluiten hebben meerwaarde voor de organisatie;
- Medewerkers worden betrokken bij het vormgeven en uitvoeren van de (voorgenomen) organisatiewijziging;
- In overleg met de vakbonden is een sociaal statuut of plan opgesteld, waarin afspraken staan om de gevolgen van de reorganisatie zo goed mogelijk op te vangen.

Oordeelsvorming

Algemeen

Tijdens de overlegvergaderingen heeft u de OR veelal mondeling voorzien van informatie over de organisatieontwikkeling. Ondanks herhaaldelijke verzoeken heeft de OR niet alle gevraagde informatie mogen ontvangen. Hierdoor was het lastig om een goed beeld te vormen van de bedoeling van de doorontwikkeling en dat bemoeilijkte het adequaat en op tijd kunnen reageren. De OR is van mening dat dit voor onnodige vertraging heeft gezorgd.

Bij het aantrekken van een extern adviseur, de interim programmamanager organisatieontwikkeling, is de OR niet geïnformeerd en betrokken geweest, terwijl de OR hiervoor op grond van artikel 25 lid 1 sub n van de WOR adviesrecht en op grond van artikel 31 WOR informatierecht heeft. De OR constateert dat u hierbij in gebreke bent gebleven. We hebben dit met elkaar besproken.

Ook het uitbreiden van de formatie met een strategisch adviseur doorontwikkeling riep vragen op bij de OR. De functie is niet intern/extern opengesteld geweest. Dat is niet in lijn met de wijze waarop functies in Twenterand worden ingevuld. U heeft aangegeven dit op eigen initiatief te hebben geïnitieerd. De OR gaat er vanuit dat in de toekomst bij soortgelijke ontwikkelingen de afgesproken beleidslijn wordt gevolgd.

Voor de OR, in de huidige samenstelling, was het daarnaast lastig zich een goed beeld te vormen van zijn rol in de organisatieontwikkeling die vorig najaar werd geschetst. De OR is zich inmiddels meer bewust geworden van zijn rol, rechten en plichten, ook voorafgaand aan advies of instemming. Een extern adviseur adviseert de OR hierbij.

Het verloop van het proces tot nu toe heeft er toe geleid, dat de OR en ook u als bestuurder zich, hebben gerealiseerd dat bepaalde stappen in het traject beter hadden gekund. We hebben samen afgesproken dat zowel u als de OR er op toezien dat bij toekomstige ontwikkelingen, de OR beter meegenomen wordt aan de voorkant. Hierdoor kan de OR adequaat en tijdig reageren op advies- en of instemmingsaanvragen in het kader van de doorontwikkeling.

de belangrijke wijziging van de organisatie dan wel in de verdeling van bevoegdheden van de organisatie (WOR, artikel 25 lid 1 onder e);

Bij de beoordeling van de belangrijke wijziging in de organisatie gaat de OR in dit advies alleen in op het initiatief dat bestuurder neemt om te komen tot een robuustere en wendbare organisatie, waarbij dienstverlening voorop staat.

De OR heeft zich afgevraagd wat de meerwaarde van de wijziging is. De door u geschetste argumenten en uitgangspunten voor de organisatiewijziging onderschrijft de OR op de volgende punten:

- Meer kansen voor medewerkers, meer gelijkwaardigheid, geen hiërarchische structuur. Hiervoor is een cultuurverandering nodig;

- De organisatie is te klein voor een CT structuur, sneller handelen is beter mogelijk bij een platte organisatie. Veranderingen worden laag in de organisatie gelegd;
- Meer integraliteit mogelijk door opgave gestuurd werken;
- Een tweehoofdige directie op basis van gelijkwaardigheid zorgt voor een betere afstemming tussen het wat en hoe;
- Ontwikkeling van de teams en het versterken van de medewerkers draagt bij aan een robuustere organisatie;
- Er is geen sprake van een bezuiniging: voor een robuuste organisatie zijn meer mensen nodig. Ook wordt ingezet op de ontwikkeling van medewerkers;

Voor bovengenoemde uitgangspunten is een zorgvuldig proces nodig, ook nadat 'op papier' alles goed is uitgewerkt. U heeft daarvoor het proces opgeknipt in vier fasen te weten:

1. Verkennen;
2. Inrichten;
3. Uitvoeren;
4. Consolideren en bijstellen.

In fase 1 is via transitieteams input opgehaald en hebben sessies met de verschillende teams plaatsgevonden waar ideeën over de mogelijke toekomstige teamindeling konden worden ingebracht.

Ten aanzien van de verdeling van bevoegdheden is het uitgangspunt van een tweekoppige directie duidelijk. Teaminrichting (en rol teamleiders) vindt plaats in fase 2. De OR heeft met u afgesproken dat de OR daar nadrukkelijk bij betrokken wordt.

Sociaal vangnet

U heeft de vakbonden geïnformeerd over de voorgenomen organisatiewijziging en de OR geïnformeerd over de resultaten van dat gesprek per mail op 5 oktober 2023. In samenspraak met de bonden wordt er een sociaal statuut opgesteld, dat ook van toepassing zal zijn op deze reorganisatie. De OR stelt dat de aanwezigheid van de sociale paragraaf onlosmakelijk verbonden is met de gevolgen van de voorgenomen besluiten. Dat betekent dat er bij boventalligheid niet eerder actie kan worden ondernomen dan wanneer er een ondertekend sociaal statuut is.

Het opheffen van het CT als managementlaag en gremium een onderdeel is (WOR, artikel 25 lid 1 onder e).

De meerwaarde is hierboven al aangegeven. De OR heeft vastgesteld dat er met de CT-leden in goede harmonie gesprekken plaatsvinden en afspraken gemaakt zijn.

Advies van de OR

De OR heeft geen bezwaar tegen uitvoering van de voorgenomen besluiten, behalve wanneer er mensen boventallig worden. Dat kan pas worden uitgevoerd als er een ondertekend sociaal statuut aanwezig is.

Procedure voor verdere behandeling

De OR heeft u per mail van 25 oktober 2023 de gelegenheid gegeven met een concept-besluit te reageren op het conceptadvies. Deze heeft de OR van u niet ontvangen. De OR verneemt zo spoedig mogelijk schriftelijk uw definitieve besluit (conform artikel 25 lid 5 WOR) waarin u aangeeft of en in hoeverre u het OR advies overneemt.

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