



Uw brief van: -
Ons kenmerk: 656085
Bijlage(n): -
Onderwerp: RIB Waarborgen
toekomstbestendige organisaties

Contactpersoon: B. Vollenberg
Ambt. Secr. ondernemingsraad BAR-organisatie
Telefoon: 010-5030565
Email: b.vollenberg@bar-organisatie.nl
Datum: 17 november 2022

Geachte raadsleden,

Onlangs zijn voorgenomen besluiten genomen over de (gedeeltelijke) ontvlechting van onze BAR-organisatie. Hoewel de ondernemingsraad (OR) en vakbonden (LO) erkennen dat het hier gaat om een politiek besluit, hebben de OR en het LO toch de behoefte om u als gemeenteraden nogmaals onze zorgen voor te leggen en de door ons gesignaleerde risico's met u te delen. Op 1 april 2022 heeft de OR u al een brief over de Variantenanalyse voorgelegd. Wetende dat er nog steeds veel onduidelijk is over de ontvlechting, zien wij de druk op het personeel toenemen. In het belang van alle medewerkers van de BAR-organisatie en van de drie gemeenten, constateren wij dat daarmee ook de dienstverlening onder grote druk komt te staan.

Ontvlechting zet de dienstverlening onder grote druk

Namens alle medewerkers die dagelijks klaar staan om onze inwoners, partners en ondernemers van dienst te zijn, willen wij u als OR en LO bewust maken van de risico's die gaan ontstaan op de kwaliteit van onze dienstverlening.

1. Kwetsbaarheid dienstverlening neemt toe

Het schaalvoordeel van de BAR-organisatie verdwijnt. Teams hebben zich professioneel ontwikkeld en moeten gaan splitsen. Wij vrezen dat de nieuwe (kleinere) ambtelijke organisaties veel kwetsbaarder en minder flexibel worden. Kunnen we straks het werk per gemeente nog wel volhouden?

2. Minder maatwerk

Specialistische kennis zal afnemen. De gemeenten hebben vooral weer generalisten in dienst. Kennis van zaken zoals nu belegd bij 'specialisten' zal verwateren en tot minder maatwerk kunnen leiden.

3. Minder slagkracht in grote maatschappelijke opgaven

Onrust en leegloop verminderen onze slagkracht. De door de OR gehouden personeelsenquête maakt zichtbaar dat collega's al vertrekken of dat van plan zijn vanwege de aankomende organisatieontwikkelingen. Dit betekent dat de achterblijvers meer werk moeten verzetten of werk blijft liggen. Nieuwe collega's moeten ingewerkt worden. De aanstaande reorganisatie en de opbouw van een afzonderlijke organisatie zal de komende jaren heel veel aandacht en tijd vragen. De vraag rijst of er voldoende slagkracht overblijft om de grote maatschappelijke opgaven in goede banen te leiden. Denk hierbij aan de uitdagingen in het sociaal domein, de energietransitie en klimaatadaptatie, de Oekraïne-crisis, de woningbouwopgaven, etc.

4. Minder bestuurlijke slagkracht

De bestuurlijke drukte rond vier afzonderlijke organisaties zal toenemen. De gezamenlijke bestuurlijke slagkracht neemt daarmee af. Regiodeals worden daardoor mogelijk gemaakt.



BAR-organisatie

5. Straks afzonderlijk meer tijd nodig voor afstemming dan gezamenlijk

We staan niet alleen aan de lat, maar vormen drie buurgemeenten in de regio IJsselmonde. Ontvlechten betekent dat we ieder apart tijd vrij moeten gaan maken voor regionale afstemmingen op het gebied van specialistische jeugdhulp, klimaatadaptatie/ energietransitie, veiligheid, arbeidsmarktregio, wonen, mobiliteit en bereikbaarheid. Nu opereert vaak één specialist/expert op één dossier met de back-up van een team. Straks zullen de gemeenten dit ieder apart moeten gaan organiseren waardoor er per saldo veel meer afstemming nodig zal zijn. Dit werkt kostenverhogend.

6. Minder aantrekkelijke werkgever

De arbeidsmarkt is overspannen. Met de ontvlechting ontstaan kleinere gemeenten met minder rollen en functies waardoor de interne doorgroeimogelijkheden slinken. Specialisatie op inhoudelijke onderwerpen neemt af. Werving van nieuw personeel komt nog meer onder druk te staan en worden we een minder aantrekkelijke werkgever.

7. Risico op externe inhuur neemt toe met als gevolg minder betrokkenheid en continuïteit

Om de dienstverlening aan onze inwoners en ondernemers te continueren op het huidige niveau, zien wij het risico op extra externe inhuur toenemen. Inhuurkrachten zijn echter minder verbonden met de organisatie, waardoor de continuïteit richting partners en daarmee de 'couleur locale' onder druk komt te staan. Inwerken en begeleiden van externen vraagt bovendien extra personele capaciteit. Na een opdracht vertrekt de inhuurkracht weer en gaat de opgebouwde kennis verloren.

8. Minder structureel geld voor bestuurlijke ambities, inwoners en ondernemers

Ontvlechten kost heel veel tijd en heel veel geld. Niet alleen incidentele frictiekosten voor de komende jaren van ontvlechting, maar in toenemende mate meer structureel geld voor het afzonderlijk organiseren in de drie afzonderlijke gemeenten. Eerdere en nog lopende bezuinigingen wegens efficiency moeten worden teruggedraaid. Dit resulteert uiteindelijk in het minder beschikbaar hebben van structureel geld voor de realisatie van bestuurlijke ambities en dienstverlening aan onze inwoners en ondernemers. Keuzes in de te maken ambities zijn dan onvermijdelijk als de dienstverlening op het huidige niveau moet blijven.

Waarborgen toekomstbestendige organisaties

Als OR en LO maken wij ons oprecht zorgen hoe we de bovenstaande risico's gezamenlijk het hoofd kunnen gaan bieden. Kijkend naar de toekomst en het verdere ontvlechttingsproces, streven wij participatieve medezeggenschap na. Onze visie en de daarbij te treffen maatregelen van goed werkgeverschap zullen we actief en in zorgvuldigheid met de WOR-bestuurder delen.

Wij wensen u veel wijsheid toe bij de komende behandelingen rondom de definitieve besluitvorming.

Met vriendelijke groet,

Voorzitter OR BAR,

Bart Verhoeven

Vicevoorzitter OR BAR,

Mieke Dijkstra

LO-vertegenwoordiger CNV,

Paul Storm

LO-vertegenwoordiger FNV,

Bets van Nugteren

Cc: WOR-bestuurder Henk Klaucke