



Aan de ondernemingsraad van de BAR-organisatie

Uw brief van:	-	Ons kenmerk:	754774
Uw kenmerk:	-	Contact:	H.W.J. Klaucke
Bijlage(n):	-	Doorkiesnummer:	0180-451234
		Datum:	31 maart 2023

Betreft: adviesaanvraag O&F-plan en functieboek gemeente Ridderkerk

Beste leden van de ondernemingsraad,

Op 4 april 2023 heeft het college van burgemeester en wethouders van Ridderkerk zich voorgenomen om het Organisatie&Formatieplan (O&F-plan) van de gemeente Ridderkerk vast te stellen. Het college heeft mij verzocht om deze voor advies aan jullie voor te leggen op grond van artikel 25 lid 1e WOR (Wijziging in de organisatie). In deze brief geef ik een toelichting op de uitgangspunten/inrichtingsprincipes van het O&F-plan van de gemeente Ridderkerk. In de bijlage vinden jullie het volledige O&F-plan van de gemeente Ridderkerk.

### **Aanleiding**

In het laatste kwartaal van 2022 is bestuurlijk besloten om taken, functies en formatie van beleid en uitvoering op de inhoudelijke taken gemeentespecifiek te organiseren. Uit dat besluit vloeit voort dat werknemers hun taken volgen en vanaf 1 januari 2024 gaan uitvoeren bij een van de drie gemeentelijke organisaties (beleid en uitvoering primaire proces) of hun taken binnen de BAR-organisatie nieuwe stijl (bedrijfsvoering) blijven uitvoeren.

Dit heeft tot gevolg dat de Ridderkerkse beleids- en uitvoeringstaken naar de gemeente komen. Voor de bedrijfsvoeringstaken zal Ridderkerk vanaf 1 januari 2024 gefaciliteerd worden door de BAR-organisatie nieuwe stijl. Hierover worden tussen de gemeente Ridderkerk en de BAR-organisatie nieuwe stijl nadere afspraken gemaakt.

### **Toelichting uitgangspunten/inrichtingsprincipes en beoogd effect**

Met het ontwikkelen van een O&F plan heeft de gemeente Ridderkerk nagedacht over de missie, visie en inrichtingsprincipes. Deze geven weer waar de gemeente Ridderkerk voor staat en wat zij belangrijk vindt. Vanuit deze informatie is de organisatie van de gemeente Ridderkerk opgebouwd. Hierdoor wordt duidelijk voor wie we het doen en hoe we dat doen en wat daarin belangrijk is voor ons.

De **missie** is als volgt geformuleerd:

*"Wij zijn er voor onze inwoners, ondernemers, maatschappelijke instellingen en het gemeentebestuur."*

Al onze werkzaamheden doen we in opdracht van ons gemeentebestuur voor de inwoners, ondernemers en vele maatschappelijke instellingen. We zijn een nabije overheid met een warm hart. Wij ondersteunen het gemeentebestuur en werken aan een veilige en prettige woon- en leefomgeving en aan de complexe maatschappelijke vraagstukken die daarbij horen in een snel veranderende samenleving.

Onze **visie** is:

*"De mens staat centraal."*

Onze visie is dat we in een organisatie samenwerken waar de mens (onze medewerkers) centraal staat. Op dezelfde wijze als dat ook onze inwoners, ondernemers, maatschappelijke instellingen en het gemeentebestuur centraal staan. Met elkaar werken we samen aan het bereiken van de missie. Wij zijn betrouwbaar, betrokken, persoonlijk en modern. Onze mensen zijn trots op onze organisatie en de resultaten die worden bereikt. We hanteren daarbij de volgende uitgangspunten:

- Het uitgangspunt van ons handelen zijn de behoeften en de opgaven van onze inwoners, ondernemers, maatschappelijke instellingen en het gemeentebestuur.
- We faciliteren ons gemeentebestuur maximaal om hun ambities te realiseren.
- We denken in mogelijkheden en zijn tegelijkertijd duidelijk in daar waar de grenzen liggen.
- Onze organisatie is in staat om mee te bewegen met de maatschappelijke vraagstukken.
- We zijn proactief in het aanpakken van de maatschappelijke opgaven.
- Onze mensen zijn de oren en ogen voor ons gemeentebestuur.

Voor onze Ridderkerkse organisatie staan 4 **handelingswaarden** centraal:

*Betrouwbaar, Betrokken, Persoonlijk en Modern.*

Ons **handelingsprincipe** is:

De dienstverlening aan onze inwoners, ondernemers, maatschappelijke instellingen en het gemeentebestuur staan voorop in onze gemeente. Onze organisatie is hierop gericht. Ons handelingsprincipe in opdracht van ons gemeentebestuur luidt dan ook als volgt:

*"Onze inwoners, ondernemers en maatschappelijke instellingen voelen zich goed geholpen."*

Bij de inrichting van de O&F plannen hebben we een aantal leidende inrichtingsprincipes gehanteerd:

- Dienstverlening staat voorop.
- Duidelijke Ridderkerkse identiteit.
- Integrale sturing o.b.v. dienend leiderschap.
- Platte organisatie waarbij de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk liggen.
- De mens (onze medewerker) staat centraal.
- Thematisch ingerichte clusters.
- Operationeel, tactisch en strategisch niveau binnen de clusters.
- Vasthoudend aan indeling en omvang clusters en teams conform de principes van BAR2020.
- Inrichting van de organisatie faciliteert maximaal de uitvoering.
- Flexibele organisatie en medewerkers.
- BAR-organisatie nieuwe stijl doet de bedrijfsvoering.
- Doelen BAR 2020 blijven het uitgangspunt.
- Blijft: Gelegenheidsteams, programma's, projecten en opgavegericht werken.

**Hoe versterken de plannen de positie van de medewerker?**

Deze vraag wil uw ondernemingsraad graag beantwoord zien waarbij een aantal thema's zijn geformuleerd waar aandacht voor wordt gevraagd. Het betreft de volgende thema's:

- Zorg voor extra capaciteit.
- Verlaag werkdruk.
- Blijf binden en boeien.
- Verlaag het ziekteverzuim.
- Zorg voor werkplezier.

De bovenstaande thema's borgen wij op verschillende manieren in onze nieuwe Ridderkerkse organisatie; in onze visie 'de mens centraal', de handelingswaarden en de inrichtingsprincipes zoals 'dienend leiderschap', 'een duidelijke Ridderkerkse identiteit' en 'het vasthouden aan de principes van BAR2020'.

We zetten de mens centraal in onze organisatie. Met de mens bedoelen we in deze onze medewerkers. Deze grondhouding heeft een positieve invloed op vier van de vijf thema's (verlaag werkdruk, blijf binden en boeien, verlaag ziekteverzuim en zorg voor werkplezier). We zijn ons er namelijk van bewust dat de mensen ons belangrijkste kapitaal zijn. Hierbij hebben we het ook heel bewust over mensen in plaats van medewerkers omdat we zoveel meer zijn dan alleen medewerker. Het feit dat we de mensen centraal zetten zegt veel over de cultuur die we nastreven en over de wijze waarop we met elkaar omgaan. Hierbij is het onze overtuiging dat er zo een mooie basis ontstaat om de dienstverlening aan onze inwoners, ondernemers en maatschappelijke instellingen zodanig vorm te kunnen geven dat zij zich goed geholpen voelen.

De handelingswaarden gelden niet alleen richting inwoners en ondernemers maar ook richting onze mensen vanuit de teamleiders, de clustermanagers en de directie. Vanuit dienend leiderschap faciliteren zij de mensen om zo goed mogelijk het werk te kunnen uitvoeren. Hierbij hebben zij ook zeker de taak om de werkdruk bij de mensen te beheersen door de hoeveelheid capaciteit in overeenstemming te brengen met de ambities van ons gemeentebestuur (zorg voor extra capaciteit indien nodig en verlaag werkdruk). Door hier op in te zetten werken we ook aan de andere drie thema's: blijf binden en boeien, verlaag het ziekteverzuim en zorg voor werkplezier.

Een aantal belangrijke inrichtingsprincipes gaan ook een positieve bijdrage leveren aan de door uw ondernemingsraad beschreven thema's. Het vormgeven van de Ridderkerkse identiteit is van belang voor drie thema's (blijf binden en boeien, verlaag het ziekteverzuim en zorg voor werkplezier). Dit geldt ook voor het cultuurtraject welke wij vanaf 1 januari 2024 samen met de mensen willen gaan vormgeven. In dit traject gaan we nadrukkelijk met elkaar in gesprek om daadwerkelijk handen en voeten te geven aan het centraal zetten van de mens, aan dienend leiderschap en aan het gezamenlijk laden van de handelingswaarden. Ook het vasthouden aan de belangrijkste principes van BAR2020 en het inrichten van een platte organisatie waarbij we de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk leggen gaan een belangrijke bijdrage leveren aan de drie hiervoor beschreven thema's.

Kortom, we hebben mooie uitdagingen liggen als gemeente waarbij we de mensen de ruimte geven om te denken in mogelijkheden en tegelijkertijd duidelijk zijn in daar waar de grenzen liggen. We blijven de principes van BAR2020 hanteren en geven vorm en inhoud aan dienend leiderschap. We werken met clustermanagers en teamleiders. Waarbij door de omvang van de fte's per team er op een breed vlak voldoende aandacht zal zijn voor de mensen. Op deze wijze brengen we de capaciteit in overeenstemming met de ambities van het gemeentebestuur waardoor de werkdruk verlaagd wordt, we mensen binden en boeien, we het ziekteverzuim verlagen en we zorgen voor werkplezier.

Ons doel bij dit alles is een gezonde organisatie waarbij er aandacht is voor de mensen en we de dienstverlening zo vormgeven dat onze inwoners, ondernemers en maatschappelijke instellingen zich goed geholpen voelen. Wij hebben er in ieder geval al heel veel zin in!

Als we het voorgaande vertalen in een organisatiestructuur dan ontstaat het volgende beeld.

### **Opbouw van de Ridderkerkse organisatie**

Bij de opbouw van de Ridderkerkse organisatie is het voorgaande dus ons uitgangspunt geweest. Dit heeft geresulteerd in de opbouw conform de bijlage. De organisatie bestaat uit vier clusters, bureau bestuursondersteuning en een directie. De clusters zijn weer onderverdeeld in verschillende teams.

### **Leeswijzer**

In de bijlage vinden jullie de verdere uitwerking van de teams in functies met de daarbij behorende HR21 normfunctie, schaal en formatie omvang. De regel waarin de formatie (in groen) is ingevuld is de functie die in de nieuwe Ridderkerkse organisatie terugkomt. Soms staan er onder deze regel functies waarbij de formatie niet is ingevuld. Deze regels zijn helemaal wit. Dit zijn functies die in de BAR aanwezig waren maar nu zijn samengevoegd tot 1 functie.

Bij de opbouw van de Ridderkerkse organisatie hebben we functies moeten samenvoegen gezien de soms zeer kleine omvang van een specifieke taak. In het sociaal plan is opgenomen op welke wijze we hiermee omgaan in relatie tot de belangstellingsregistratie. Het doel is uiteindelijk om mensen de gewenste formatie omvang toe te bedelen en al het werk uit te kunnen voeren met voldoende aandacht voor de werkdruk.

#### **Intentieovereenkomst tussen gemeente Ridderkerk en gemeente Albrandswaard**

Gemeente Albrandswaard en gemeente Ridderkerk hebben een intentieovereenkomst gesloten op hetzelfde moment als het voorlopig vaststellen van het O&F plan. Deze intentieovereenkomst is onderdeel van het voorgenomen besluit van het college en geeft aan dat de ambtelijke organisatie van de gemeente Ridderkerk de intentie heeft om een aantal taken uit gaat voeren voor de gemeente Albrandswaard. Ten aanzien van die taken die de ambtelijke organisatie van de gemeente Ridderkerk zal uitvoeren voor gemeente Albrandswaard is afgesproken dat die uitgevoerd worden onder de verantwoordelijkheid van de gemeente Ridderkerk. Dit betekent concreet dat deze functies komen te vallen onder de Ridderkerkse organisatie en medewerkers ook in dienst komen van de gemeente Ridderkerk en daarbij gemeentespecifiek werken voor de gemeente Albrandswaard.

De teams die uitvoering geven aan het werk van Albrandswaard zijn weergegeven in het organisatieplan.

In de belangstellingsregistratie zal ook duidelijk zijn dat deze functies werk uitvoeren voor gemeente Albrandswaard maar dat de mensen in dienst komt van de gemeente Ridderkerk.

#### **Adviesaanvraag ondernemingsraad**

Ik verzoek de ondernemingsraad binnen een redelijke termijn advies uit te brengen over het voorgenomen besluit. Ik zie uw advies graag uiterlijk 12 mei tegemoet.

Uiteraard stel ik de ondernemingsraad in de gelegenheid om het advies af te stemmen met de werknemersvertegenwoordiging in het lokaal overleg en met de achterban. Wij publiceren ons O&F-plan en functieboek op 11 april a.s. op BAR-plaza.

Als er vragen zijn over het O&F-plan/functieboek dan verzoek ik jullie om contact op te nemen met mij of mijn collega Marije Kitselar.

Met vriendelijke groet,



Henk Klaucke  
Gemeentesecretaris gemeente Ridderkerk