

Nota van B&W

Portefeuille C. van Velzen
Auteur Mevr. M.J.M. Verberne
Telefoon 5113093
E-mail: mverberne@haarlem.nl
CS/POI Reg.nr. 2007/221943
Te kopiëren: A, B en C
B & W-vergadering van 4 december 2007

Onderwerp

Structuur medezeggenschap in de nieuwe organisatie per 1 april 2008

Bestuurlijke context

Het college moet een OR instellen voor de nieuwe organisatie. In bijgaande nota is daartoe een besluit geformuleerd.

B&W-besluit:

1. Het college stemt in met de instelling van één Ondernemingsraad met 15 leden met commissies en werkgroepen;
2. Het college besluit om de instelling van één Ondernemingsraad na één of twee jaar te evalueren;
3. Het college besluit de ambtelijke ondersteuning van de Ondernemingsraad en de werkgroepen te faciliteren met 1 fte voor de beleidsmatige ondersteuning en 1 fte voor de secretariële ondersteuning;
4. De OR-leden worden 8 uur per week vrijgesteld voor OR-werkzaamheden;
5. De kosten van de formatie en het budget zijn voorzien in de begroting 2008;
6. Communicatieparagraaf: Dit besluit wordt gecommuniceerd aan het COP en via de gebruikelijke weg op Insite bekend gemaakt aan de medewerkers;
7. Het georganiseerd overleg ontvangt het besluit van het college ter informatie;
8. De commissie Bestuur ontvangt het besluit van het college ter informatie.

De structuur van de medezeggenschap in de nieuwe organisatie

Nu de nieuwe organisatie per 1 januari een feit wordt, moet ook de structuur van de medezeggenschap daarop worden aangepast. College en directie hechten grote waarde aan een goed functionerende medezeggenschap en aan een goede relatie met de medezeggenschapsorganen. Daarom is er begin dit jaar een werkgroep samengesteld bestaande uit enerzijds leden en ondersteuning van het COP en anderzijds de bestuurder voor het COP met ambtelijke ondersteuning, om een advies voor te bereiden over de vormgeving van de medezeggenschap in de nieuwe organisatie. In de nota, die als bijlage is bijgevoegd, wordt een inzicht gegeven in de wettelijke context en enkele vormgevingsvarianten. Daarnaast zijn daarin beschouwingen verwerkt over de formatieve en budgettaire ondersteuning van de medezeggenschap. Tot een eensgezinde keus uit de geïnventariseerde varianten voor de medezeggenschapsstructuur is het niet kunnen komen. Daarop heeft het COP gevraagd aan de bestuurder om een adviesaanvraag te doen over zijn voorstel. Het COP-advies is onlangs ontvangen. En nu moet er een keuze worden gemaakt. Die keuze is urgent omdat anders het meedoen met de landelijke OR-verkiezingen op 19 maart 2008 niet meer mogelijk is.

De verplichting en de bevoegdheid tot het instellen van een ondernemingsraad berust op de ondernemer, i.c. de publiekrechtelijke rechtspersoon de gemeente. Het college van B&W is het bevoegd orgaan en moet een besluit nemen over het instellen van een ondernemingsraad.

Bij de vormgeving van de medezeggenschapsstructuur wil het college aansluiting zoeken bij de nieuwe organisatiestructuur en organisatiecultuur. Bij de, na de realisatie van de verzelfstandigingen en de formatiereductie, aanmerkelijk kleinere en efficiëntere organisatie hoort een eveneens zodanig vorm gegeven medezeggenschap. Vergaderen en overleggen is noodzakelijk maar moet doelmatig geschieden. Daarom is in de adviesaanvraag gekozen voor een variant waarin er sprake is van één OR voor de gehele organisatie. Om de voor de medewerkers belangrijke verbinding tussen de leiding van de hoofdafdelingen en “de werkvloer” te onderhouden worden er daarnaast kleine werkgroepen per hoofdafdeling in het leven geroepen bestaande uit twee OR-leden en enkele medewerkers van de hoofdafdeling, die periodiek overleg voeren met de manager van de hoofdafdeling. Spelen er zaken die tot de bevoegdheden van de OR behoren dan tilt de werkgroep via de OR-vertegenwoordiger in hun midden de kwestie op OR-niveau. Voorts wordt voorgesteld te voorzien in vaste werkgroepen onder de OR, zoals bijvoorbeeld inzake de arbeidsomstandigheden, en werkgroepen ad hoc voor incidentele zaken.

In zijn advies van 20 november 2007 heeft het COP in meerderheid positief geadviseerd over de instelling van één OR met 15 leden. Een minderheid wenst drie OR-en, met een directielid als bestuurder en een C(entrale)OR.

Het COP heeft bij dat advies wel een aantal voorwaarden gesteld. De belangrijkste is dat men de instelling van informele werkgroepen per hoofdafdeling ontoereikend acht voor een goede medezeggenschap. Het COP wenst een geformaliseerde medezeggenschap op hoofdafdelingsniveau in de vorm een onderdeelcommissie per hoofdafdeling.

Het college constateert dat het COP en het gemeentebestuur als “de ondernemer” het met elkaar eens zijn dat er naast de OR behoefte is aan een goed overleg tussen hoofdafdelingsmanager en medewerkers over zaken die direct de hoofdafdeling raken. Dit kan in onze ogen heel goed vorm krijgen in de voorgestelde werkgroepen en dus is het instellen van formele onderdeelcommissies niet nodig en zelfs niet wenselijk. De argumenten daarvoor luiden als volgt:

1. De kwesties waar bestuurder en medezeggenschap formeel met elkaar te maken hebben, zoals voornamelijk neergelegd in de artikelen 25 en 27 van de WOR (advies-en instemmingsrecht) worden geen van alle beslist op hoofdafdelingsniveau. Zie ook de door het college vastgestelde nota Directie en hoofdafdelingsmanagers. Zaken op het vlak van de artikelen 25 en 27 worden beslist op directie- of collegeniveau. De hoofdafdelingsmanager kan dus de rol van bestuurder in de zin van de WOR niet vervullen zoals dat in de wet wordt beoogd. Wat betreft de medezeggenschap spelen deze zaken dus op OR-niveau.

2. Een onderdeelcommissie (OC) staat wat betreft bevoegdheden op een enkel punt na gelijk aan een OR. Het is toch een bijzonder zware constructie om in de verkleinde organisatie te gaan werken met 1 plus 8 = 9 OR-en.
3. In de door het COP voorgestelde structuur moeten er veel medewerkers voor de OR en de OC's worden geworven. Dat is de laatste jaren geen eenvoudige opgave gebleken. Medewerkers zijn vaak wel bereid een bepaalde klus te klaren maar willen niet deel uitmaken van een officieel gremium als een OR. Daarom is ook voor een structuur met een zwaarder accent op werkgroepen gekozen.
4. In de bijgevoegde notitie van bestuurder en COP zijn de voor- en nadelen van mogelijke varianten door allen onderschreven en verwoord (zie pagina 8 e.v.)
Het nadeel van variant 1, het gevaar dat OR-leden te ver van de werkvloer komen af te staan, door het COP omschreven als essentieel, wordt ondervangen door het instellen van werkgroepen. Het nadeel van de door het COP gewenste variant 3, te weten mogelijke verkokering per hoofdafdeling, is een bijzonder zwaarwegend argument om niet voor deze variant te kiezen. Dit is immers in strijd met de principes van de nieuwe organisatie.

Het college wil dus het voorstel voor één OR met werkgroepen handhaven. Dit uitgaande van de veronderstelling dat het systeem met de werkgroepen per hoofdafdeling aan de verwachtingen beantwoordt. Mocht dit na een evaluatie na één of twee jaar niet het geval zijn, dan kan overwogen worden alsnog tot de instelling van OC's over te gaan. Als daarentegen op dit moment besloten zou worden tot de instelling van OC's terwijl de praktijk zou laten zien dat deze zware constructie niet nodig is, dan zal het moeilijk blijken te zijn het eenmaal formeel ingestelde systeem weer ongedaan te maken. Het college hoopt dat het COP in deze gedachtegang wil meegaan.

Het college stemt in met de wens van het COP om de gehele constructie van de medezeggenschap met 2 fte formatief te ondersteunen. De gewenste functiewaardering is bespreekbaar ervan uitgaande dat er een goede functiebeschrijving komt met de daarbij in het Haarlemse stelsel passende waardering.

Wat betreft het aantal uren dat OR-leden mogen besteden aan deze taak menen wij dat 8 uur per week genoeg zou moeten zijn. Voor de uren die werkgroepleden, niet zijnde OR-leden, aan medezeggenschapsactiviteiten kunnen besteden moet een pragmatische oplossing op werkvloerniveau gevonden worden. College en directie zullen erop toezien dat leidinggevenden hun medewerkers in voldoende mate laten participeren in werkgroepen. Of deze faciliteit voldoende is kan ook na één of twee jaar geëvalueerd worden.

Het college kan tenslotte instemmen met de wens van het COP om geen budgetverantwoordelijkheid te dragen voor het OR-budget. Maar dat wil niet zeggen dat er door de OR een onbeperkt beroep op gemeentelijke middelen kan worden gedaan. Daarom is het gewenst dat bestuurder en OR jaarlijks overleg voeren over een realistische raming van de OR-uitgaven, zulks uiteraard met in achtneming van de wettelijke rechten van de OR. Gezien de ervaringen van de laatste jaren verwachten wij hier geen problemen.

Aan de bestuurder
De heer W.J. Sleddering
Concernstaf
Stadhuis

Datum	20 november 2007
Uw brief d.d./kenmerk	25 september 2007
Contactpersoon	R. Bos
Doorkiesnummer	3987
Kopie aan	COP-leden
Onderwerp	Advies: Structuur Medezeggenschap in de nieuwe organisatie per 1 april 2008

Geachte heer Sleddering,

Uw voorstel d.d. 25 september 2007 tot invoering van één Ondernemingsraad met commissies en werkgroepen cq. voorbereidingscommissies, inclusief de door de werkgroep Medezeggenschap opgestelde notitie “de medezeggenschap in de nieuwe organisatie” van mei 2007 is door het COP op 5 november 2007 uitgebreid besproken met vertegenwoordigers van de sectorale OR-ren.

Dit heeft geleid tot een positief COP-advies tot instelling van één Ondernemingsraad met 15 leden, gekoppeld aan een aantal voorwaarden, dat wordt gedragen door de meerderheid van de afgevaardigden. Een 2-tal OR-ren kunnen zich niet vinden in dit advies. Zij blijven voorstander van model 2; 1 COR en 3 afzonderlijke OR-ren.

Deze voorwaarden zijn:

1. Het instellen van een Onderdeelcommissie (OC) per hoofdafdeling (WOR, art 15, 3^e lid). Hierin zal minimaal 1 OR-lid - die binnen de OR verantwoordelijk is voor de betreffende hoofdafdeling – plaatsnemen. De OC zal verder worden aangevuld met andere medewerkers, eveneens werkzaam in die hoofdafdeling. De gesprekspartner van de OC is de manager van de betreffende hoofdafdeling. Een OC per hoofdafdeling is essentieel, om de medezeggenschap dicht bij de werkvloer moet plaats te laten vinden
2. Facilitering. Wij stellen een goede ambtelijke ondersteuning als absolute voorwaarde. In dit kader stellen wij ons een ondersteuning voor van 2 FTE; 1 FTE (op AB 10/10A niveau) voor de beleidsmatige ondersteuning van de OR en 1 FTE (op U7 niveau) voor de gebruikelijke secretariële ondersteuning en dan meer specifiek voor de betreffende OC's.
3. Vrijstelling OR- en OC-leden. Qua vrijstelling stellen wij voor 12 uur per week, inclusief de tijd benodigd voor structureel overleg voor de niet DB-leden van de OR. DB-leden kunnen rekenen op 15 uur vrijstelling inclusief

de tijd benodigd voor structureel overleg. De OC-leden moeten ook worden gefaciliteerd in tijd; in dit kader stellen wij 1 dagdeel per week voor.

4. Voor het ter beschikking gestelde budget van € 50.000,- kunnen en willen wij niet budgetverantwoordelijkheid dragen. Vandaar dat wij voorstellen geen bedragen vast te stellen en dat u als bestuurder hiervoor verantwoordelijk bent en blijft. Zoals te doen gebruikelijk zullen over grote uitgaven van tevoren wel met u worden overlegd.

Wij zien uw reactie met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groeten,

Namens het COP,

M.H.W. Bonsel
Voorzitter

A. van Ake
Secretaris

Aan: Het Centraal Overleg Platform
Van: Drs. W.J. Sleddering, gemeentesecretaris
Datum: 25 september 2007
Betreft: Adviesaanvraag
Bijlagen: De medezeggenschap in de nieuwe organisatie (Mei 2007)

Voorstel van de bestuurder:

Eén ondernemingsraad met commissies en werkgroepen c.q. voorbereidingscommissies

Motivatie van het voorstel:

De nota De medezeggenschap in de nieuwe organisatie is gezamenlijk gemaakt door de bestuurder en vertegenwoordigers van het COP in een constructieve geest. In de nota worden drie varianten voor de Haarlemse medezeggenschap besproken met alle voor- en nadelen. Mijn voorkeur gaat uit naar de eerste variant. De motivatie voor deze keuze is de volgende.

Eenheid van organisatie

Het belangrijkste uitgangspunt bij de reorganisatie is eenheid van organisatie. In de nieuwe organisatie zullen veel werkzaamheden afdelingsoverschrijdend zijn. De nadruk ligt sterker op het organisatiebreed samenwerken dan op eigenstandige verantwoordelijkheden van organisatieonderdelen. Een overlegstructuur die deze werkwijze volgt ligt meer voor de hand dan een overlegstructuur die de organisatiestructuur volgt. Dit uitgangspunt vraagt om één ondernemingsraad.

Alle medewerkers vertegenwoordigd

Daarmee moet tegelijkertijd een ander, niet minder belangrijk uitgangspunt, worden bereikt en dat is dat alle medewerkers zich vertegenwoordigd weten door de medezeggenschap.

Als nadeel van het model zoals voorgesteld kan gezien worden dat er geen overlegvorm meer is per organisatieonderdeel. Dit kan ondervangen worden door per hoofdafdeling een werkgroep in te richten. Dit is een informeel overleg van een OR-lid en enkele hoofdafdelingsmanagers waar specifieke onderwerpen van hun organisatieonderdeel aan de orde komen. Het OR-lid zit vervolgens in de overlegvergadering weer aan tafel met de bestuurder, waardoor de punten van de werkgroepen op het formele OR-niveau kunnen worden gebracht..

Tevens worden door het instellen van werkgroepen de werkzaamheden over meer mensen verdeeld.. Deze aanpak sluit voorts aan bij de ontwikkeling in de samenleving waarbij mensen minder graag vaste bestuursfuncties vervullen maar wel bereid zijn zich in te zetten voor een bepaalde taak in een bepaalde periode.

Inhoudelijk invloed en constructief overleg

In bovengenoemde nota is geconstateerd dat het OR-lidmaatschap aantrekkelijk moet zijn voor medewerkers. Dit vereist een overlegvorm die in staat is constructief overleg te voeren en waar inhoudelijk invloed wordt uitgeoefend.

Om een constructieve overlegvorm te bereiken moet voorkomen worden dat er te veel mensen aan te veel tafels zitten. Geen eindeloze vergaderingen met grote groepen ambtenaren, maar snel en goed communiceren met alle betrokkenen. Kortom een afspiegeling van de nieuwe en zich vernieuwende organisatie met bijbehorende werkcultuur. Model 1 uit de nota met één ondernemingsraad voldoet aan dit uitgangspunt.

Het voorgestelde model biedt de mogelijkheid aan OR-leden om zich te verbinden aan bepaalde onderwerpen of thema's. Naast OR-leden kunnen ook andere (op het specifieke terrein deskundige) medewerkers deelnemen aan een commissie of werkgroep. Dit komt tegemoet aan het uitgangspunt dat de OR goed in staat moet zijn inhoudelijk invloed uit te oefenen.

De hiervoor beschreven overwegingen pleiten dus voor de keuze voor één ondernemingsraad voor de hele organisatie. Eén ondernemingsraad die zichtbaar is voor de hele organisatie met werkgroepen of vaste commissies waarin alle medewerkers zich vertegenwoordigd weten, die in staat is in te spelen op actualiteiten en waarbij het OR-lidmaatschap aantrekkelijk is voor medewerkers.

Wat betreft de totstandkoming van de OR stel ik voor de verkiezingen niet per organisatieonderdeel te organiseren, maar organisatiebreed. Dan hoeven er geen kandidaten af te vallen omdat er zich bij het ene organisatieonderdeel te veel kandidaten aanbieden, terwijl bij andere organisatieonderdelen wellicht moeilijk is kandidaten te vinden. Bovendien hebben zo meer groeperingen een kans om gerepresenteerd te worden in de OR.

Facilitering

Het OR-lidmaatschap moet zodanig gefaciliteerd worden dat de OR goed zijn werk kan doen en het bovendien aantrekkelijk is om OR-lid te zijn.

Het gekozen model biedt de mogelijkheid om per OR-lid meer uren vrijstelling te verlenen. Daarnaast hebben medewerkers die niet bereid zijn vast in de ondernemingsraad te zitten de mogelijkheid om zich tijdelijk op formele dan wel op informele wijze voor een specifiek onderwerp aan de ondernemingsraad te verbinden.

Het voorstel is om OR-leden 8 uur per week vrij te stellen voor de OR-werkzaamheden (OR-vergaderingen, overlegvergaderingen, commissie- en of werkgroepvergaderingen, overige werkzaamheden) Bij 15 OR-leden, uitgaande van 40 weken, is dat totaal 4800 uur.

Aan werkgroepleden, niet zijnde OR-lid wordt, binnen redelijkheid, gelegenheid gegeven om te participeren. De boodschap naar de organisatie is dat het belangrijk is dat medewerkers kunnen participeren in werkgroepen. Het management moet deelname stimuleren, ook in het kader van ontwikkeling.

Daarnaast wordt er een budget van € 50.000,- ter beschikking gesteld voor materieel, reiskosten, representatie, adviezen/contra-expertise, conferenties, scholing en vorming, jubilea en tijdschriften.

Omdat een OR-stelsel met een sterk accent op commissies en werkgroepen goed georganiseerd moet worden is er 2fte beschikbaar voor ambtelijke ondersteuning.

Gevolgen voor het personeel:

Opvang gevolgen voor het personeel

Advies/instemming

Aangekruist is wat van toepassing is:

- X Ik verzoek u advies aan mij uit te brengen over het bovenstaande.
- 0 Ik verzoek u in te stemmen met bovenstaande.

Besluitvormingstraject

Het advies wordt aan het college voorgelegd.

Met vriendelijke groet,

Drs. W.J. Sleddering
Bestuurder

De medezeggenschap in de nieuwe organisatie

Werkgroep Medezeggenschap
Mei 2007

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Werkgroep
3. Het belang van medezeggenschap
4. Uitgangspunten voor de nieuwe medezeggenschapsstructuur
5. Financiële aspecten
6. De wettelijke regeling van medezeggenschap
7. Bevoegdheid tot instelling en wijziging van de medezeggenschapsstructuur
8. Drie varianten voor de Haarlemse medezeggenschap
9. Ambtelijke ondersteuning
10. De kosten van de huidige medezeggenschap
11. Kosten van de varianten
12. Tenslotte

1 Inleiding

In de veranderde organisatie die per 1 januari 2008 in werking zal treden zal ook de medezeggenschap binnen de gemeente Haarlem veranderen van structuur. De huidige structuur is immers gebaseerd op ondernemingsraden per sector en het COP, niet op basis van de wet maar op basis van een overeenkomst tussen de werkgever en de ondernemingsraden. Als de sectoren verdwijnen ontvalt dus de basis aan de huidige medezeggenschapsstructuur.

Met deze nota zal een aanvang worden gemaakt met de vormgeving van een nieuwe medezeggenschapsstructuur die aansluit bij de nieuwe organisatie. Achtereenvolgens zullen een aantal kaders worden belicht die bij de vormgeving van de nieuwe medezeggenschapsstructuur een rol spelen. Deze zijn: de te hanteren uitgangspunten voor de nieuwe medezeggenschapsstructuur, de wettelijke regeling van medezeggenschap en de thans voor medezeggenschap uitgetrokken financiële middelen.

Over de vraag hoe de Haarlemse medezeggenschapsstructuur in de nieuwe organisatie vorm zou kunnen krijgen, zijn in december 2006 brainstormgesprekken gevoerd tussen de bestuurder en het COP. Hierbij zijn een drietal varianten voor een nieuwe medezeggenschapsstructuur ter tafel gekomen.

In deze nota worden die varianten beschreven en uitgewerkt wat betreft de inzet van mensen en financiële middelen.

Het is de bedoeling dat betrokken partijen, te weten het college, het management en de medezeggenschapsorganen hun oordeel vellen over de varianten, opdat er een besluit kan worden genomen dat leidt tot een nieuwe medezeggenschapsstructuur per 1 januari 2008. In verband met de benodigde voorbereidingstijd moet de besluitvorming dit voorjaar worden afgerond.

2 Werkgroep

Voor het inventariseren van de gegevens en het opstellen van deze notitie is een tijdelijke werkgroep ingesteld. Deze werkgroep bestond uit de volgende personen:

Willem Sleddering, gemeentesecretaris, bestuurder in het kader van de Wet op de Ondernemingsraden
Tania Mak-van Veen, juridisch medewerker afdeling PO&I Concernstaf
Joke van Boxtel, COP-lid en voorzitter OR FD
Richard Stoltenkamp, COP-lid, vice-voorzitter en OR-lid OR SB
Nancy van den Boom, ambtelijk secretaris Centraal Overleg Platform (COP).

3 Het belang van de medezeggenschap

Voor elke moderne organisatie is een goed functionerende medezeggenschap van groot belang. Dus ook voor onze organisatie van de gemeente Haarlem. De mondige medewerker van vandaag wil op een volwassen manier meepraten over de organisatie waar hij werkt en de ondernemingsraad is daar één van de uitdrukkingsvormen van. Bovendien is het een bij wet geregeld instituut.

Voor het management van de organisatie is de ondernemingsraad een belangrijk forum, niet alleen omdat daar adviezen en instemmingen verkregen moeten worden, maar nog veel meer omdat het een orgaan is waarmee ook informeel gesproken kan worden over de vraag hoe bepaalde ontwikkelingen of voornemens bij de medewerkers liggen.

Ondernemingsraadsleden hebben het niet altijd gemakkelijk. Het lidmaatschap kost veel tijd en energie ondanks de faciliteiten van de werkgever. De waardering die ondernemingsraadsleden krijgen vanuit de medewerkers in de organisatie is echter niet altijd groot. Het lidmaatschap van de OR blijkt niet statusverhogend. Het gevolg hiervan is dat de belangstelling om lid te worden van de

ondernemingsraad niet overmatig groot is, al liggen daar natuurlijk ook algemeen maatschappelijke tendensen aan ten grondslag.

Naast de minder positieve punten die hiervoor zijn genoemd zijn er echter ook een aantal voordelen en interessante kanten te belichten die verbonden zijn aan het participeren in het medezeggenschapswerk.

Het OR-lidmaatschap:

1. biedt variatie in de loopbaan. Medewerkers kunnen zich via OR-werk specialiseren in interessante onderwerpen, ze worden geschoold e.d.
2. legt gewicht in de schaal bij het meedenken met managers, over organisatievraagstukken.
3. betekent dat je ingevoerd wordt in belangrijke ontwikkelingen. Je ontvangt nieuws en informatie van het eerste uur
4. brengt nieuwe contacten tot stand, een ander netwerk en variaties in samenwerking op verschillende niveaus
5. vraagt proactief/kritisch meedenken met de organisatie. Het biedt een constructieve wijze om met “kritiek” ook werkelijk iets te kunnen doen.

Als OR-lid dragen medewerkers bij aan het beter functioneren van de organisatie en door zich hiervoor in te zetten verbreden OR-leden hun horizon en pakken ze de kans om zich te ontwikkelen.

Het is daarom van groot belang om in de nieuwe organisatie te komen tot een medezeggenschap die binnen de organisatie steun en waardering krijgt. Met een werkwijze die niet alleen “vergadertijgers” aanspreekt. Die ook de jongere medewerkers aanspreekt. Waar echte, inhoudelijke invloed belangrijker wordt gevonden dan formele standpuntuitwisseling. Een ondernemingsraad die door management en medewerkers wordt gezien als een uitdrukking van een werksfeer waar we met zijn allen voor hetzelfde doel met elkaar samenwerken: onze stad Haarlem.

4 Uitgangspunten voor de nieuwe medezeggenschapsstructuur

Bij de nieuwe medezeggenschapsstructuur spelen een aantal uitgangspunten een belangrijke rol. De uitgangspunten komen enerzijds voort uit de nieuwe organisatiestructuur en anderzijds uit de betekenis die medezeggenschap in een organisatie moet hebben.

Eenheid van organisatie

Een belangrijk uitgangspunt is de grotere eenheid van organisatie, die meer besluitvorming op centraal niveau met zich meebrengt. Daarom zal de medezeggenschap, die de zeggenschap volgt, ook meer centraal georganiseerd moeten zijn.

Contact “werkvloer”

In de nieuwe structuur zal het contact met de “werkvloer” goed tot uiting moeten komen. Gewaakt moet worden voor een te grote afstand tot de zaken die zich in de verschillende afdelingen op microniveau voordoen. Daarom dient de medezeggenschapsstructuur voldoende toegangsmogelijkheden te bieden om kwesties die binnen de hoofdafdelingen spelen aan de medezeggenschapsorganen voor te leggen. Verder is het van belang dat de deelnemers aan de medezeggenschapsorganen niet verworden tot “beroeps”- OR-leden maar dat deze optimaal binding houden met - en betrokken zijn bij de gevoelens en gedachten die bij de medewerkers in de afdelingen leven.

Gezonde verhouding OR-werkzaamheden /reguliere werkzaamheden

Van belang is dat het aantal uren dat aan OR-werkzaamheden wordt besteed, in een gezonde verhouding staat tot de tijdsbesteding vereist voor de reguliere werkzaamheden van de betrokken medewerkers. De voor OR-werkzaamheden te besteden uren dienen toereikend te zijn om alle zaken adequaat te behandelen zonder dat hierbij de tijdsbesteding voor het verrichten van de reguliere arbeid

ondergeschikt raakt. Om dit goed te regelen, moeten de uren, besteed aan medezeggenschapswerk, in het individueel jaarplan van de medewerker, alsook in het werkplan van de afdeling, verwerkt worden. Daarbij moeten ook de aan OR-werkzaamheden gebonden kosten in verhouding zijn. Aspecten als werkbelasting, efficiënte werkverdeling en werkwijzen zijn hierbij belangrijk.

De ambtelijke ondersteuning kan hierin een rol spelen omdat ook een nieuwe werkwijze voor de ambtelijke ondersteuning tot voordeel van de nieuwe medezeggenschapsstructuur kan leiden.

5 Financiële aspecten

De organisatie wordt kleiner door verzelfstandigingen, regionalisering en bezuinigingen. De formatie zal in het meest vergaande scenario wat betreft verzelfstandigingen en regionalisering teruglopen van 1750 naar circa 1000 fte's. Ook dit zal gevolgen hebben voor de medezeggenschap. Verderop in deze nota is een inventarisatie opgenomen van de kosten die in 2006 voor de medezeggenschap zijn gemaakt. Dit betreft de uren die door medewerkers aan de medezeggenschap worden besteed, de uren ten behoeve van ambtelijke ondersteuning en de budgetten.

6 De wettelijke regeling van medezeggenschap

De medezeggenschap is wettelijk geregeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Met uitzondering van de instellingsplicht van één OR en het aantal OR-leden geeft de WOR voor de verdere vormgeving van de medezeggenschapsstructuur geen dwingende bepalingen. De keuze voor de vormgeving van de OR zal veelal een beleidsmatige keuze zijn die aansluit bij de organisatiestructuur. Hoewel deze keuze vrij is, verbindt de WOR aan de gemaakte keuze wel dwingende consequenties. Hieronder worden de wettelijke contouren en voorwaarden beschreven van de mogelijke varianten voor de medezeggenschap in de organisatie.

a. Eén ondernemingsraad met commissies

In deze juridische structuur is er sprake van één verplicht gestelde OR met ad hoc in te stellen commissies. Wettelijk biedt artikel 15, vierde lid, van de WOR daartoe de mogelijkheid in de vorm van zogenaamde **voorbereidingscommissies**. Deze commissies worden maar voor een bepaalde tijd ingesteld ter voorbereiding van door de OR te behandelen onderwerpen of thema's. Bijvoorbeeld ter voorbereiding van een verzelfstandiging of een bepaald project.

Vereist is dat ten minste één OR-lid zitting neemt in deze commissie. Daarnaast kunnen ook andere medewerkers deelnemen. De voorbereidingscommissie heeft geen rechten of bevoegdheden. Ook de overdracht van OR-rechten en bevoegdheden aan de voorbereidingscommissie is juridisch niet mogelijk.

Een mogelijk alternatief voor voorbereidingcommissies zijn de tevens in artikel 15, tweede lid geregelde **vaste commissies**. Deze commissies kunnen worden ingesteld voor behandeling van door de OR aangewezen thema's die telkens terugkeren zoals ARBO, personeelsbeleid, financiële aangelegenheden etc. In tegenstelling tot voorbereidingscommissies worden vaste commissies voor onbepaalde tijd ingesteld en hebben aldus geen ad hoc karakter. Naast OR-leden kunnen ook hier andere op het specifieke terrein deskundige medewerkers deelnemen in deze commissie. Overdracht van OR-rechten en bevoegdheden aan de vaste commissie is juridisch wel mogelijk.

b. Een centrale OR met ondernemingsraden per organisatieonderdeel

Naast de instelling van één OR voor de gehele organisatie bestaat de mogelijkheid om per organisatieonderdeel een afzonderlijke OR in te stellen. De WOR biedt daarbij een aantal mogelijkheden.

Een “normale” OR (artikel 2 WOR) kan worden ingesteld indien het organisatieonderdeel zich aan de buitenwereld presenteert als een aparte en zelfstandig naar buiten tredende eenheid. Voor het instellen van een “normale” OR voor een onderdeel moeten in dit onderdeel tenminste 50 personen werkzaam zijn.

Voor organisatieonderdelen die zich niet als zodanig zelfstandig presenteren en die niet aan het vereiste werknemertal voldoen, biedt artikel 4 WOR een alternatief in de vorm van een **onderdeel-OR**. Deze onderdeel-OR heeft ten aanzien van het onderdeel waar het voor geldt alle bevoegdheden van een normale OR.

De ondernemingsraden van de organisatieonderdelen kunnen worden overkoepeld door de in artikel 33 geregelde **Centrale Ondernemingsraad (COR)**. De verplichting tot instelling van een COR ontstaat indien dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van de WOR ten aanzien van deze onderdelen. De COR is alleen bevoegd voor zaken die van gemeenschappelijk belang zijn voor alle, of een meerderheid van de onderdelen van de organisatie. Voor die zaken heeft de COR een exclusieve bevoegdheid wat betekent dat de ondernemingsraden van de organisatieonderdelen hun eigen bevoegdheden ten aanzien van de bedoelde onderwerpen van rechtswege kwijtraken. In het COR-reglement kan wel worden opgenomen dat de ondernemingsraden in de gelegenheid worden gesteld voorafgaand hun oordeel te geven. De COR heeft voorts eigen bevoegdheden ten aanzien van het concernbeleid. De afbakening van bevoegdheden is geregeld in artikel 35. Voor de samenstelling, verkiezing en werkwijze van de COR geeft artikel 34 enkele aanvullende en afwijkende regels waarbij van belang is dat de COR-leden worden gekozen uit de leden van de ondernemingsraden.

c. Eén ondernemingsraad met onderdeelcommissies

De enkele wens om voor de aparte onderdelen van de organisatie een eigen vorm van belangenbehartiging in het leven te roepen kan ook worden vervuld door in plaats van afzonderlijke ondernemingsraden per onderdeel te kiezen voor de instelling van één ondernemingsraad met **onderdeelcommissies**. Artikel 15, derde lid, WOR is het juridisch kader voor het instellen van een onderdeelcommissie. Dergelijke commissies worden ingesteld voor te onderscheiden delen van de organisatie die niet als zelfstandige eenheden naar buiten treden maar wel zelfstandig genoeg zijn om een eigen afzonderlijke overlegstructuur in stand te houden. In deze commissies kunnen alleen de aangelegenheden voor dat onderdeel van de organisatie worden behandeld. Onderdeeloverstijgende onderwerpen zullen derhalve in de OR zelf moeten worden behandeld.

In het instellingsbesluit worden de taak, samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie vastgelegd. Ook kan de OR in dit besluit een aantal taken en bevoegdheden geheel of gedeeltelijk aan de onderdeelcommissie delegeren. Bijvoorbeeld de bevoegdheid om overleg te plegen met degene die leiding heeft over het betrokken onderdeel. De bevoegdheid om tot een rechtsgeding (artikel 26 Ondernemingskamer, artikel 36 Kantonrechter) te besluiten blijft de bevoegdheid van de OR zelf.

Voor het instellen van een onderdeelcommissie gelden geen wettelijke vereisten die zien op het aantal leden van de onderdeelcommissie. Maar indien de commissie gaat fungeren als OR ligt het in de rede dat het aantal commissieleden worden gerelateerd aan de norm voor OR-leden, zoals vastgelegd in artikel 6. Van een als OR fungerende onderdeelcommissie is sprake naarmate er meer taken en bevoegdheden van de OR naar onderdeelcommissie zijn gedelegeerd.

De onderdeelcommissie bestaat uit medewerkers van het betrokken onderdeel. Niet verplicht maar wel aan te bevelen is dat ook één of meer OR-leden die werkzaam zijn of binding hebben met het betreffende onderdeel lid van de commissie zijn. Dit vanwege een goede samenwerking tussen OR en commissies. Voorkomen moet worden dat de commissies te los van de OR gaan functioneren. Het is daarom van belang dat de werkwijze van de commissies door de OR goed worden omschreven en dat afspraken worden vastgelegd over rapportering aan de OR (door middel van een vast agendapunt) Op de commissieleden zijn de artikelen 13 (schorsingsmogelijkheid) en artikel 21 (rechtsbescherming) WOR van overeenkomstige toepassing.

7 Bevoegdheid tot instelling en wijziging van de medezeggenschapsstructuur

Instelling van ondernemingsraad, onderdeelondernemingsraad en centrale ondernemingsraad

De verplichting en de bevoegdheid tot het instellen van een "normale" ondernemingsraad (art. 2 WOR) rust op de ondernemer, in casu de publiekrechtelijke rechtspersoon de gemeente. Aangezien de gemeente in haar besluitvorming formeel wordt vertegenwoordigd door het college van B&W zal voor instelling van een ondernemingsraad een collegebesluit nodig zijn. Indien er van gemeentewege niet tot instelling van een ondernemingsraad wordt overgegaan kunnen (vertegenwoordigers van) medewerkers en vakorganisaties die het recht tot kandidaatstelling in de organisatie hebben de gemeente op naleving van de verplichting aanspreken. Indien men in onderling overleg alsnog niet tot instelling van een OR komt, bestaat de mogelijkheid om op grond van artikel 36 WOR het instellen van de OR via de Kantonrechter af te dwingen.

De bevoegdheid om een onderdeelondernemingsraad (art. 4 WOR) of een centrale ondernemingsraad (art. 33 WOR) in te stellen rust ook op de gemeente. Ook hier geldt dat ondernemingsraad, medewerkers en vakorganisaties de mogelijkheid hebben om met toepassing van artikel 36 WOR een beslissing van de Kantonrechter te vragen indien zij de instelling van een onderdeelondernemingsraad of centrale ondernemingsraad willen afdwingen of juist willen voorkomen. Anders dan bij de instelling van een normale ondernemingsraad geldt de verplichting om een onderdeelondernemingsraad of een centrale ondernemingsraad in te stellen alleen indien één en ander bevorderlijk is voor de toepassing van de wet. Zo zal de instelling van een onderdeelondernemingsraad alleen een verplichting kunnen zijn indien de betreffende hoofdafdeling of cluster van hoofdafdelingen een zodanig eigen en zelfstandig leven leidt dat de normale ondernemingsraad de belangen daarvan niet goed kan behartigen. Voor het instellen van een centrale ondernemingsraad zal een verplichting kunnen gelden indien het accent van de verschillende ondernemingsraden ligt op het gemeenschappelijk belang van alle of van de meerderheid van (clusters van) hoofdafdelingen.

Instelling van voorbereidings-, vaste- en onderdeelcommissies

In tegenstelling tot de ondernemingsraden, onderdeelondernemingsraden en centrale ondernemingsraden worden de voorbereidingscommissies, de vaste commissies en de onderdeelcommissies niet ingesteld door de gemeente maar door de ondernemingsraad zelf. Dit gebeurt door middel van een instellingsbesluit van de ondernemingsraad.

De ondernemingsraad kan deze commissies instellen indien hij van mening is dat deze voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig zijn. De ondernemingsraad kan de instelling echter niet geheel zelfstandig realiseren maar dient het voornemen tot instelling voor te leggen aan de gemeente middels overleg met de bestuurder. In dit voornemen worden de taken, de samenstelling, de bevoegdheden en de werkwijze van de in te stellen commissie(s) vastgelegd.

Indien de gemeente bezwaren heeft ten aanzien van de instelling van commissies zal de ondernemingsraad op grond van artikel 15 WOR een beslissing van de Kantonrechter moeten vragen. De Kantonrechter beoordeelt of de instelling van de commissie(s) redelijkerwijs nodig is. Hierbij zal de Kantonrechter veelal beoordelen of de belangen van de OR (in de zin van verlichting van de werkzaamheden, deskundigheidsbevordering en spreiding van medezeggenschap) opwegen tegen de lasten van een dergelijke commissie (zoals extra verlof/faciliteiten en dergelijke).

Bevoegdheid tot wijziging van de medezeggenschapsstructuur

Naast het instellen van een nieuwe medezeggenschapsstructuur, zoals hierboven beschreven, is de gemeente tevens bevoegd om een reeds in de organisatie bestaande medezeggenschapsstructuur te wijzigen.

Voor het wijzigen van de bestaande medezeggenschapsstructuur biedt de WOR geen aparte regeling. Daarom zijn in dat geval de bovengenoemde wettelijke bepalingen omtrent instelling van de medezeggenschapsorganen van overeenkomstige toepassing.

Bestaande medezeggenschapsorganen hebben ten aanzien van een wijziging van de huidige medezeggenschapsstructuur geen adviesrecht of instemmingsrecht op grond van de WOR. Een dergelijk verdergaand recht tot medezeggenschap met betrekking tot de wijziging van de medezeggenschapsstructuur bestaat alleen indien het adviesrecht of instemmingsrecht ten aanzien van dit onderwerp is vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen OR en ondernemer (artikel 32, tweede lid van de WOR). Net als bij instelling van een nieuwe medezeggenschapsstructuur zullen bestaande medezeggenschapsorganen slechts de mogelijkheid hebben om op grond van artikel 36 WOR een geschil omtrent de naleving van de instellingsplicht aan de Kantonrechter voor te leggen.

Bovenstaande tekst geeft de formele positie weer. Het ligt echter voor de hand dat het college de opvattingen vanuit de medezeggenschap wil vernemen alvorens tot een besluit over de medezeggenschapsstructuur te komen.

8 Drie varianten voor de Haarlemse medezeggenschap

Vanuit de werkgroep Medezeggenschap worden drie varianten voor Haarlemse Medezeggenschap gepresenteerd. Deze varianten sluiten aan bij het hiervoor beschreven wettelijk kader. De drie varianten zijn de volgende:

variant 1: één ondernemingsraad met werkgroepen c.q. voorbereidingscommissies of vaste commissies;

variant 2: één (C)OR met onderdeelcommissies / ondernemingsraden per cluster van hoofdafdelingen;

variant 3: één (C)OR met onderdeelcommissies / ondernemingsraden per hoofdafdeling

Variant 1: één ondernemingsraad met werkgroepen c.q. voorbereidingscommissies of vaste commissies

Er is één OR voor de gehele organisatie. Daarnaast kunnen voor specifieke onderwerpen zoals een organisatieverandering bij een (hoofd-)afdeling of voor bepaalde beleidsterreinen zoals huisvesting, ARBO (tijdelijke of vaste) werkgroepen worden ingesteld. Hierdoor kan op meer projectmatige wijze worden gewerkt.

Dergelijke werkgroepen kunnen zowel op informele als formele basis worden vormgegeven.

Bij werkgroepen op informele basis kan gedacht worden aan deelname van de OR in bepaalde werkgroepen rond een thema waarbij vooraf wordt afgesproken wat de rol van de OR is. Vervolgens kan de OR medewerkers uitnodigen om op projectbasis deel te nemen aan de werkgroep, namens de OR. Ook andere informele creatieve oplossingen zijn hier mogelijk.

Werkgroepen op formele basis kunnen worden geregeld door het instellen van tijdelijke voorbereidingscommissies, zoals bedoeld in artikel 15 van de WOR. Het verschil met de informele werkgroepen is dat er eisen worden gesteld aan het aantal in de voorbereidingscommissies deel te nemen OR-leden en dat de OR voor de instelling van een voorbereidingscommissie een formeel instellingsbesluit moet nemen. Naast voorbereidingscommissies kunnen voor bepaalde terugkerende thema's ook vaste commissies zoals bedoeld in de WOR worden ingesteld.

In de hieronder beschreven aspecten wordt voor variant 1 verder uitgegaan van formeel ingestelde commissies.

Deze structuur zou 16 OR-leden inhouden en adhoc voorbereidingscommissies op basis van actualiteit en project. Alle adviesaanvragen en instemmingaanvragen worden aan de OR voorgelegd. Dit betekent een verzwaring ten opzichte van het aantal aanvragen/verzoeken, dat het COP nu behandelt en het betekent uiteraard ook dat alle te behandelen zaken door één (de) bestuurder worden geïnitieerd.

Er zal door de OR-leden (die op het hoogste niveau opereren van de medezeggenschap) ook aandacht besteed moeten worden aan de lijn “naar beneden” om voeling te houden met de werkvloer door te netwerken en waarschijnlijk aan de hand van een nieuw op te zetten structuur. De invulling van deze structuur zal een extra tijdsinvestering betekenen die in de huidige vorm is ingebed door vertegenwoordiging vanuit de OR-en richting COP.

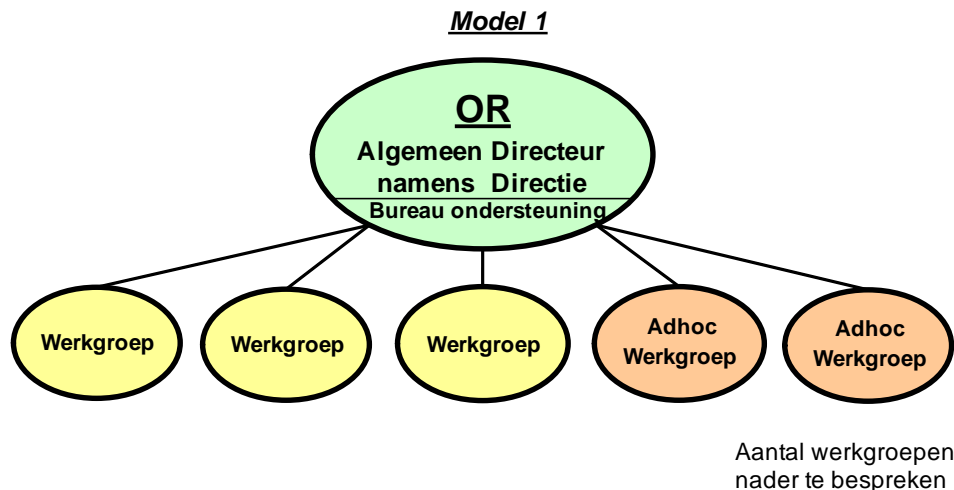
De ureninvestering van adhoc voorbereidingscommissies op basis van project en actualiteit valt op voorhand moeilijk in te schatten. Wellicht is het aan te bevelen een aantal vaste commissies in te stellen omdat bepaalde onderwerpen altijd actueel zijn (Arbo, ICT, Personele zaken). Dit kan efficiënter zijn dan het adhoc instellen, omdat de commissies al bestaan. Ze zijn sneller in te zetten en er is geen tijd gemoeid met het benaderen, instellen, instrueren etc. (Dit kan via art. 15 van de WOR). Er zal een basisinschatting moeten worden gemaakt van het aantal uren dat (adhoc)commissies nodig hebben voor hun werk. In de huidige structuur zijn de meeste COP-leden ook werkgroep lid (Arbo, ICT, huisvesting, personele zaken, algemene zaken), waardoor het werkgroep lidmaatschap gedurende het gehele jaar wordt ingevuld. Bij adhoc commissies zal de het om een tijdelijke piek gaan.

Verhouding bestuurder – OR/Commissies

Bij één OR met dergelijke commissies zal de gemeentesecretaris/algemeen directeur als bestuurder t.o.v. de OR én de commissies worden aangemerkt.

Zeggenschap

In model 1 is de gemeentesecretaris/algemeen directeur de enige bestuurder in de zin van de WOR. Hij heeft daarvoor zeggenschap vanuit zijn algemeen-directeursfunctie, maar zal toch meestal standpunten en besluiten willen voorleggen aan de directie die als collectief de organisatie leidt met een bepaalde taakverdeling. Daarnaast worden er in de organisatie ook besluiten genomen die zijn mandaat te boven gaan, met name als het gaat om de bevoegdheden van het college of de raad, maar dat probleem is in geen enkel model op te lossen.



Ambtelijke ondersteuning

De OR plus de commissies krijgen een adequate ambtelijke ondersteuning, die ruimer is dan het COP nu heeft.

Voordelen

Een voordeel van deze variant is dat de eenheid van de organisatie nadrukkelijk ook in de medezeggenschap wordt vertaald. De OR houdt de regie en zeggenschap over de te behandelen onderwerpen maar kan de werkzaamheden uitbesteden aan deskundige en geïnteresseerde medewerkers (in werkgroepen). Hierdoor wordt het aantal vergaderuren van de OR efficiënter benut. Voor medewerkers biedt het de mogelijkheid om werkzaamheden voor de OR te verrichten zonder zich direct langdurig aan de OR te moeten verbinden. Veel medewerkers zullen immers niet bereid zijn vast in een OR te gaan zitten maar zijn vermoedelijk wel bereid om op projectmatige basis van een onderwerp willen meewerken.

Nadelen

Het nadeel is dat de medewerkers die in de OR zitten, de kans lopen (afhankelijk van het aantal uren) veel tijd daaraan moeten besteden en dus dreigen tot “beroeps” OR-leden te worden, wat niet gewenst zou zijn. Ook zit in deze variant het gevaar dat de OR-leden te ver van de werkvloer komen af te staan. Formeren van adhoc commissies kan problemen opleveren wanneer tijdig instellen/afhandelen belangrijk is.

Variant 2: één (C)OR met onderdeelcommissies / ondernemingsraden per cluster van hoofdafdelingen

Deze variant kent naast een (centrale) overkoepelende OR een OR of OC per directeur bestaande uit medewerkers van de hoofdafdelingen die onder de betrokken directeur vallen. Voor de hoofdafdeling Concernstaf zou – in verband met het kleine aantal medewerkers – gekozen kunnen worden voor een onderdeelcommissie of een Personeelsvertegenwoordiging (artikel 35 c van de WOR) in plaats van een OR.

De OR of OC per cluster van hoofdafdelingen handelt kwesties op afdelingsniveau af. De (C)OR behandelt de gemeentebrede kwesties in het kader van de WOR.

Deze structuur houdt ca. 30 OR/OC-leden in.

Wat betreft de keuzemogelijkheid tussen een OR of OC kan worden vermeld dat een OR in het algemeen zelfstandiger opereert dan een OC. Bij een OC is de sturing vanuit de OR meer aanwezig. Uiteraard is de vraag hierbij wat wenselijk is om hierover af te spreken. Hiertoe kunnen taken en bevoegdheden van de OR in het instellingsbesluit naar de OC worden gedelegeerd, met uitzondering van de bevoegdheid tot het aangaan van een rechtsgeding. De OC kan door deze delegatie met taken en bevoegdheden zodanig worden uitgerust dat de OC (bijna) het gewicht van een OR krijgt.

Verhouding bestuurder – één COR met OR per cluster van hoofdafdelingen

Ingeval er gewerkt gaat worden met *ondernemingsraden* per cluster van hoofdafdelingen, moet de directeur van het betreffende cluster van hoofdafdelingen waarvoor de ondernemingsraad geldt, worden aangemerkt als bestuurder in de zin van de WOR.

Daarnaast is er een Centrale Ondernemingsraad met de gemeentesecretaris/algemeen directeur als bestuurder en bestaan de leden van de COR uit vertegenwoordigers van de ondernemingsraden van de clusters van afdelingen.

De directeuren die een aantal hoofdafdelingen onder zich hebben en de algemeen directeur vormen samen de Directie. Van het principe uitgaande dat de directie als één orgaan functioneert zullen adviesaanvragen/instemmingverzoeken en de daarop volgende adviezen/instemmingen dan ook in de gehele Directie besproken worden. Voor de praktische uitvoering zou dit kunnen betekenen dat adviesaanvragen/instemmingverzoeken gericht moeten worden aan de Directie maar dat deze in dit proces wordt vertegenwoordigd door de directeur die voor de betreffende OR als bestuurder wordt aangemerkt. De “centrale” gedachte wordt in deze vorm gecombineerd met uitvoerbaarheid en werkbaarheid voor de medezeggenschap.

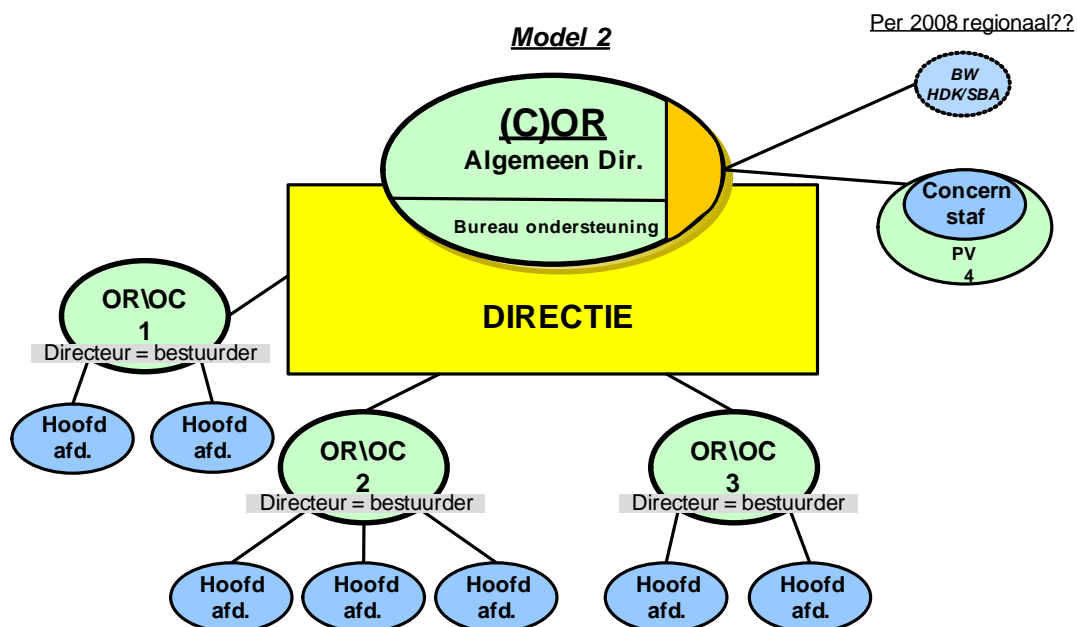
Verhouding bestuurder – één OR met onderdeelcommissies per cluster van hoofdafdelingen

Bij de keuze voor één OR met *onderdeelcommissies* per cluster van hoofdafdelingen is de gemeentesecretaris/algemeen directeur zowel ten opzichte van de OR als ten opzichte van de onderdeelcommissies de bestuurder. In het instellingsbesluit voor de onderdeelcommissie kan echter besloten worden om de onderdeelcommissie de bevoegdheid te geven het overleg te voeren met de directeur die leiding heeft over het betreffende cluster van hoofdafdelingen.

In dat geval zijn op grond van artikel 23c de artikelen: 17, 22, 23, 23a tweede, vierde en zesde lid, 23b, 24 eerste lid, 25, 27, 28, 31a, eerste, zesde zevende en achtste lid, 31b en 31c van overeenkomstige toepassing. Hierbij kan de onderdeelcommissie een aantal bevoegdheden als de OR uitoefenen, tenzij de OR besluit een aangelegenheid zelf te behandelen. In dat laatste geval kan de onderdeelcommissie over die aangelegenheid zelf geen overleg meer voeren met de leiding van het onderdeel, (art. 23c).

Zeggenschap

In model 2 heeft de directeur van het cluster van hoofdafdelingen geen zelfstandige beslissingsbevoegdheid en moeten zijn of haar mandaten geregeld worden in de vergadering van de directie.



Ambtelijke ondersteuning

Bij centralere aanpak van de ondersteuning (secretariaat) kan er efficiënter gewerkt worden dan in de huidige vorm met verschillende werkwijzen. Het centraal secretariaat dient voldoende capaciteit te hebben om de (C) OR en OR-en/OC's adequaat te ondersteunen. Deze vorm sluit aan bij de centraliseringgedachte van de nieuwe organisatie.

Voordelen

Het voordeel bestaat uit het verdelen van het ondernemingsraadwerk over meer personen en een OR die dicht bij de werkvloer staat.

Nadelen

Een nadeel kan zijn dat er wellicht nieuwe 'sectoren' ontstaan, een structuur die we nu juist gaan verlaten om meer de eenheid tot uitdrukking te brengen. Het is ook niet de bedoeling dat de

hoofdafdelingen die onder dezelfde directeur vallen samen iets apart, los van de andere hoofdafdelingen, gaan ontwikkelen wat betreft werkwijze of aanpak van zaken.

Variant 3: één (centrale) ondernemingsraad met onderdeelcommissies/ondernemingsraden per hoofdafdeling

In deze variant wordt de eenheid van organisatie benadrukt door één (centrale) ondernemingsraad. Naast de overkoepelende (C)OR wordt per hoofdafdeling een onderdeelcommissie of OR ingesteld. Hier verschilt deze variant van variant 2 waarbij een onderdeelcommissie/OR per cluster van hoofdafdelingen wordt ingesteld.

De onderdeelcommissies/OR per hoofdafdeling, die beperkter wat betreft de omvang kunnen zijn, staan dicht bij de werkvloer. Het nadeel is dat er meer mensen bij het OR-werk ingeschakeld moeten worden. Het zou om ca. 63 OR/OC-leden gaan bij deze vorm. De uitgebreide overlegstructuur (overlegvergaderingen met de bestuurders, reguliere vergaderingen, informatiestroom) blijft op deze wijze bestaan en verschilt niet veel met de huidige structuur qua inzet en voorzieningen. Centralisatie wordt met deze vorm niet nagestreefd/bereikt en sluit daarom niet aan bij de organisatieverandering. Vraag is ook hoeveel adviesaanvragen/instemmingaanvragen bestemd zijn voor één hoofdafdeling. De kans bestaat dat de meeste adviesaanvragen/instemmingaanvragen (mede gezien de dwarsverbanden binnen de hoofdafdelingen) vanwege breder terrein dan één hoofdafdeling op hoger niveau moeten worden behandeld. Wat blijft er dan nog structureel te behandelen voor de hoofdafdelingen in deze vorm? Op deze vraag is momenteel nog geen concreet antwoord te geven.

Verhouding bestuurder – één COR met OR per hoofdafdeling.

Ingeval er gewerkt gaat worden met *ondernemingsraden* per hoofdafdeling, moet het hoofdafdelingshoofd van de betreffende hoofdafdeling worden aangemerkt als bestuurder in de zin van de WOR.

Daarnaast is er een Centrale Ondernemingsraad met de gemeentesecretaris/algemeen directeur als bestuurder en bestaan de leden van de COR uit vertegenwoordigers van de ondernemingsraden van de hoofdafdelingen.

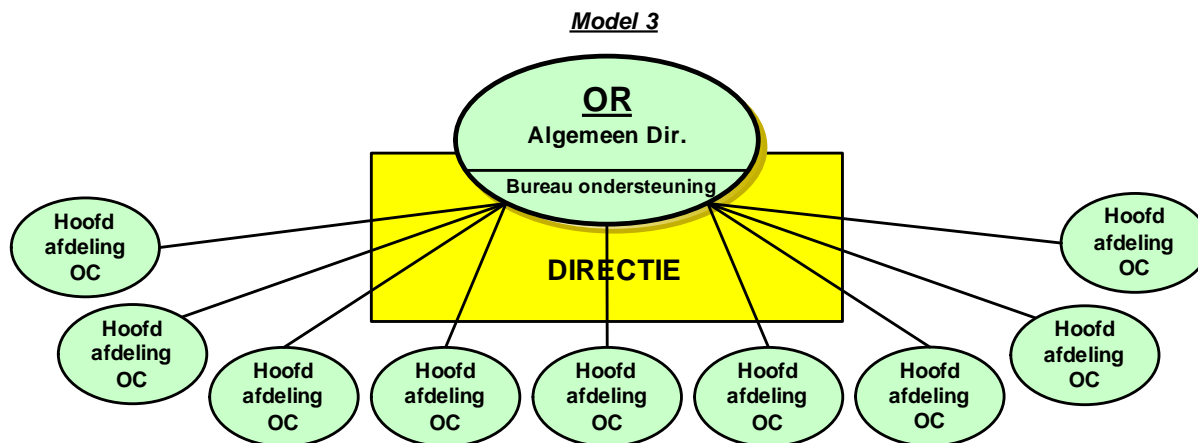
Verhouding bestuurder – één OR met onderdeelcommissies per hoofdafdeling.

Ingeval er gewerkt gaat worden met één OR met onderdeelcommissies per hoofdafdeling is de gemeentesecretaris/algemeen directeur zowel de bestuurder ten opzichte van de OR als ten opzichte van de onderdeelcommissies van de hoofdafdelingen. In het instellingsbesluit voor de onderdeelcommissie kan echter besloten worden om de onderdeelcommissie de bevoegdheid te geven het overleg te voeren met het betreffende hoofdafdelingshoofd.

In dat geval zijn op grond van artikel 23c de artikelen: 17, 22, 23, 23a tweede, vierde en zesde lid, 23b, 24 eerste lid, 25, 27, 28, 31a, eerste, zesde zevende en achtste lid, 31b en 31c van overeenkomstige toepassing. Hierbij kan de onderdeelcommissie een aantal bevoegdheden als de OR uitoefenen, tenzij de OR besluit een aangelegenheid zelf te behandelen. In dat laatste geval kan de onderdeelcommissie over die aangelegenheid zelf geen overleg meer voeren met de leiding van het onderdeel (art. 23c).

Zeggenschap

In model 3 heeft de hoofdafdelingsmanager als bestuurder in de zin van de WOR zeggenschap zover zijn bevoegdheden strekken. Zaken die zijn bevoegdheden te boven gaan moeten op centraal OR-niveau worden behandeld



Ambtelijke ondersteuning

Bij centralere aanpak van de ondersteuning (secretariaat) kan er efficiënter gewerkt worden dan in de huidige vorm met verschillende werkwijzen. Het centraal secretariaat dient voldoende capaciteit te hebben om de (C) OR en OR-en/OC's adequaat te ondersteunen.

Deze vorm sluit aan bij de centraliseringgedachte van de nieuwe organisatie.

Voordelen

Dicht bij werkvloer.

Grote spreiding van de werkzaamheden.

Nadelen

Veel "organen"

Mogelijke verkokering per hoofdafdeling.

9 Ambtelijke ondersteuning

Voor alle drie de modellen wordt gedacht aan een centraal secretariaat waar alle ondersteuningswerkzaamheden zijn ondergebracht, zowel in secretariële- als adviserende en beleidsvoorbereidende zin. Er dient een goede coördinatie plaats te vinden om ervoor te zorgen dat de ondersteuning efficiënt en adequaat gebeurt. Zowel (C)OR als OR-en/OC's hebben recht op voldoende ondersteuning op secretariael en beleidsvoorbereidend werk. Hier dienen goede afspraken over gemaakt te worden zodat de taakafbakening en taakopvatting duidelijk is en leidt tot goede werkverhoudingen. Wanneer een kwaliteitsslag gewenst is en de OR-leden zijn voorstander van een gezonde verhouding regulier werk / OR-lidmaatschap, moet overlegd worden welke rol het ambtelijk secretariaat heeft in het maken van de beoogde kwaliteitsslag. Uitgangspunt hierbij is dat de behoeften van de OR-leden cq de medezeggenschap een belangrijk element vormen.

De aansturing van het ambtelijk secretariaat is in de huidige situatie in handen van de Ondernemingsraad, meestal een DB-lid. Ook in de toekomstige situatie is het belangrijk om deze werkwijze te handhaven. In de nieuwe organisatie wordt het ambtelijk secretariaat vermoedelijk ondergebracht bij de Servicedienst. Uiteraard moet ervoor gewaakt worden dat deze positionering niet inhoudt dat er vanuit de Servicedienst invloed wordt aangewend op de werkzaamheden van de ondernemingsraad. In de huidige situatie zijn met een soortgelijke constructie binnen de Concernstaf goede ervaringen opgedaan. Alle betrokkenen wensen een organisatorische inbedding van het ambtelijk secretariaat in de ambtelijke organisatie met behoud van de onafhankelijke positie dan ook te continueren.

10 De kosten van de huidige medezeggenschap

Hieronder een inventarisatie van de kosten die aan medezeggenschap worden besteed.

Uren OR, COP in 2006

2006 / per jaar	Uren OR	Uren COP	Ambtelijk secr OR	Totaal
FD	1750	200	160	2110
CS	1000	100	160	1260
PD	1500	200	320	2020
MO	2250	200	160	2610
SO	2250	200	400	2850
SB	2250	200	640	3090
SBA	1375	50	19	1444
Ambt.secr.COP			960	960
Totaal	12375	1150	2819	16344
Totaal incl. correctie DB Leden COP		1300		16494

Opmerkingen uren overzicht

1. De uren OR zijn gebaseerd op gemiddeld 250 uren per jaar per OR-lid. Er zijn OR's waar meer uren wordt gemaakt en OR's met minder uren. Het aantal personen is gehaald uit de info van de OR's van Insite. Voor OR van SBA = 5.5 personen gerekend. Het management van SBA/HDK heeft aangegeven dat ze hun inspanningen en taakstellingen meenemen met de fusie SBA/HDK.
2. Uren COP zijn gebaseerd op gemiddeld 100 uren per jaar per OR-lid. Er zijn OR's waar meer uren wordt gemaakt en OR's met minder uren voor COP zaken. Wel worden er nog 50 uren extra gemaakt voor COP-leden die in Dagelijks Bestuur (voorzitter, secretaris, vice-voorzitter) zitten. Correctie ervan leidt tot 150 uren extra voor uren COP.
3. In de OR's zitten personen met verschillende uiteenlopende schalen.
4. Ambtelijk secretaris functie varieert van schaal 7 – 9. Voor ambtelijk secretaris COP is de functie tijdelijk uitgebreid van 01.11.06 – 01.03.08 van 18 naar 24 uur per week.
5. Het aantal uren ambtelijk secretariaat OR komt uit een recent evaluatieonderzoek van het COP.
6. Het aantal uren ambtelijk secretariaat is gebaseerd op 40 werkbare weken.

Kosten OR, COP in 2006

2006 / per jaar	Kosten	Soort budget / opmerkingen
FD	€ 5250,--	Structureel: € 4000,--.
CS	€ 0,--	Geen structureel budget.
PD	€ 12.718,--	Structureel: €11.695,--. Overschrijding €1023,--.
MO	€ 14.085,--	Structureel: €11.100,--. Overschrijding tlv rest budget 2005.
SO	€ 9650,--	Structureel in 2007: € 9746,--.
SB	€ 12.800,--	Structureel: € 12.800,--.
SBA	€ 5000,--	Budget zit bij management.
COP	€ 12.000,--	Geen structureel budget. Wordt besteed wanneer van belang voor de organisatie.
Totaal	€ 71.503,--	

Opmerkingen kosten overzicht

1. De gemaakte kosten per OR zijn meestal onderverdeeld in: materieel, reiskosten, representatie, adviezen/contra-expertise, conferenties/heidagen, opleidingen/trainingen, jubilea, tijdschriften
2. Er zitten grote verschillen in de bedragen. De meeste sectoren zitten op € 10.000,--. CS heeft geen enkel budget en SBA lift mee met het management budget.

11 Kosten van de varianten

Wanneer de omvang van de organisatie afneemt, zoals eerder in dit stuk vermeld, heeft dit ook voor de medezeggenschap consequenties en zal er een herijking van het aantal in te zetten uren plaatsvinden. Hierbij wordt uitgegaan van een realistische benadering, waarbij het belang van een sterke medezeggenschap prioriteit heeft.

De kosten van de drie varianten zijn niet eenduidig. Binnen elke variant zijn er verschillende mogelijkheden wat betreft bestede uren door de medewerkers en de ambtelijke ondersteuning. De werkgroep heeft er een voorkeur voor om nu eerst te komen tot een inhoudelijke keuze uit de medezeggenschapsvarianten. Als de keuze is gemaakt kan gesproken worden over de facilitering en urenbesteding binnen die variant.

Bezuinigingstaakstelling

Er is een bezuinigingstaakstelling van € 100.000,-- voor de medezeggenschap (te realiseren in 2008). Afhankelijk van het uiteindelijke model en de invulling zal de bestuurder overwegen hoe deze bezuiniging gerealiseerd moet worden. Hierover is op het moment van verschijnen van deze notitie nog geen duidelijkheid. De bestuurder zal de medezeggenschap op de hoogte houden van de ontwikkelingen.

11.1 Overige kosten

In de Wet op de Ondernemingsraden wordt in art. 18 en 22 gesproken over kosten van de medezeggenschap. In de huidige situatie hebben een aantal sectorale OR-en een budget voor scholing en opleiding. Dit geldt niet voor alle sectorale OR-en en/of het COP.

Voorgesteld wordt om in de nieuwe situatie één centraal budget te hanteren waaraan gekoppeld een normering per OR-lid. Een centrale regeling waardoor er geen verschillen meer zijn in uitvoering en hoogte van de gemaakte kosten per OC/OR. Wie dit budget gaat bewaken moet afgesproken worden.

Gezien de financiële situatie van de gemeente Haarlem is het van belang dat zowel organisatie als de medezeggenschap, gezamenlijk afspraken maken over een realistische normering.

De WOR is het wettelijk kader. Er moeten goede afspraken gemaakt worden tussen medezeggenschap en bestuurder over de uitvoering. Dit kan worden vastgelegd in een convenant.

Wat betreft scholing stellen wij voor om na te gaan wat de Haarlemse School aan faciliteiten zou kunnen bieden. Deze voorziening binnen de organisatie kan van groot belang zijn bij het centraal, adequaat scholen van de OR-leden. Wij stellen daarom voor om de mogelijkheden te onderzoeken en hierover in gesprek te gaan met de Haarlemse School.

12 Tenslotte

Deze notitie is bedoeld om zo objectief mogelijk inzicht te geven in het spectrum van mogelijkheden om de toekomstige structuur van de medezeggenschap in de nieuwe organisatie vorm te geven. Nu is het aan de achterban van bestuurder, medezeggenschap en overige betrokkenen om zich te buigen over alle informatie over de drie varianten en hun respectievelijke voor- en nadelen.

Na bespreking van de notitie met de achterban en overige betrokkenen zullen de standpunten en voorkeuren besproken worden door de bestuurder en het COP. Na bespreking zal het COP haar conclusie/advies schriftelijk mededelen aan de bestuurder. Dit advies zal worden gevoegd bij de B&W-nota van de bestuurder voor het College, waarna het College een besluit neemt, zoals eerder in deze notitie vermeld (paragraaf 7, laatste alinea).

Mei 2007