

Aan de bestuurder
De heer J. Scholten
Concernstaf
Stadhuis

Datum 10 januari 2017
Ons kenmerk 2017-12692/HW
Contactpersoon Hermjan Barneveld
Doorkiesnummer 5114004
Kopie aan HRM
Onderwerp Ambtelijke samenwerking met gemeente Zandvoort
Emailadres or@haarlem.nl

Geachte heer Scholten,

Per brief van 9 december 2016 vraagt u ons advies over de toekomstige ambtelijke samenwerking met Zandvoort. Onderstaand treft u ons advies gerangschikt naar onderwerp.

Algemeen

Met de decentralisatie van de taken in het sociaal domein is al een samenwerking met Zandvoort gestart. De ervaringen hiermee zijn overwegend positief. Dat schept vertrouwen in de verdere samenwerking met Zandvoort. Het is dan ook een logische en voor Zandvoort onvermijdelijke stap. De OR gaat er voorshands vanuit dat het college of de raad van Zandvoort niet terug komt of terug zal komen op de eerdere beslissing tot samenwerking met Haarlem. Hiervan uitgaand, staan wij in beginsel positief tegenover de toekomstige ambtelijke samenwerking met Zandvoort. We plaatsen wel enige kanttekeningen en enkele daaraan verbonden voorwaarden.

Kwaliteit

Wij vinden het vanzelfsprekend dat de kwaliteit van de bedrijfsvoering en continuïteit van de dienstverlening aan de inwoners van beide gemeenten de prioriteit heeft en blijft houden. Daarom moeten al in 2017 processen gestart worden, willen die hun beslag kunnen krijgen in 2018 en de jaren daaraan volgend.

FTE's

Met de overgang van alle Zandvoortse taken, met uitzondering die van dagelijks onderhoud en beheer, griffie en gemeentesecretaris, spreken we over 80 tot 100 werknemers. Wij zien dit aantal graag concreet weergegeven zowel in aantal werknemers als in FTE's.

Met het mogelijke eerdere overgaan of regulier vertrek van werknemers van Zandvoort zijn de taken natuurlijk niet verdwenen. Om die wel goed te kunnen blijven uitvoeren hechten wij sterk aan de 'harde' overdracht van

FTE's aan Haarlem. Dit aantal vormt voor ons zowel een ijkpunt als een vast gegeven.

Uit de stukken van Zandvoort blijkt verder dat sprake is van 83 FTE's waarvan er 71,5 zijn bezet. De toekomstige collega's die nu binnen die 71,5 FTE's nog in dienst van Zandvoort zijn, gaan over naar Haarlem. Wij bepleiten wel dat tijdelijke (inhuur)krachten in aanleg niet overgaan naar Haarlem omdat gemeente Haarlem niet a priori gebonden is aan inhuur overeenkomsten die afgesloten zijn door de gemeente Zandvoort.

Couleur locale

De OR begrijpt dat er als gevolg van de Zandvoortse bestuurlijke autonomie en de couleur locale ruimte moet zijn voor het voeren van eigen beleid. De hoofdregel moet volgens ons wel zijn dat de Haarlemse werkwijze als leidend wordt gezien. Als door een gewenste afwijking ten faveure van Zandvoort meer kosten worden gemaakt, is de OR het eens met de stelling dat de daaraan mogelijk verbonden meerkosten gedragen moeten worden door Zandvoort. Deze meerkosten kunnen ook de kosten betreffen die gemaakt worden om de nieuwe Zandvoortse collegae zich te laten bekwamen in de Haarlemse werkwijze, systemen of anderszins.

Sturing

Met de overkomst van de Zandvoortse collegae naar Haarlem is er sprake van één ambtelijke organisatie, namelijk de Haarlemse. Dat houdt dan ook in dat er één persoon verantwoordelijk is, namelijk de Haarlemse gemeentesecretaris/algemeen directeur. Er kan dan geen rechtstreekse sturing meer zijn door (of vanuit) de Zandvoortse secretaris of collegeleden. De ervaring die is opgedaan rond de samenwerking in het sociaal domein heeft uitgewezen dat een duidelijk proces van bereikbaarheid en raadpleging voor de collegeleden wel wenselijk is. Ook hier geldt dat de Haarlemse werkwijze met stafoverleggen leidend is. De OR lijkt het niet meer dan logisch dat dit voor de brede ambtelijke samenwerking met Zandvoort niet anders zal zijn, hoewel de OR op de hoogte is van de huidige meer directe en informele werkwijze in Zandvoort.

Welkom

Met de verwachte komst van 83 FTE's komt ook een aantal Zandvoortse collegae over. De OR wil graag dat zij zich welkom voelen. Het idee om met "wat passen en meten" binnen de huidige werkplekken de komst van de collega's op te vangen, past hierin niet. De huidige beleving van de Haarlemse medewerker is dat er al een schaarste is aan werkplekken. Met de overkomst van 83 FTE zal dat niet verbeteren. Bovendien loopt nog een werkplek onderzoek waarover nog geen consensus is en waar de OR nog niet in is gekend. Elke aanname over de toereikendheid van bestaande werkplekken vinden we dan ook prematuur.

Kosten

De OR deelt de mening dat de kosten van het integratieproces, inclusief het inrichten van ongebruikte etages, worden gedragen door Zandvoort. De bereidheid van Haarlem door niet alle inzet van het Haarlemse ambtelijk apparaat door te belasten, vinden wij een goed en uitnodigend gebaar. Dat de samenwerking, ook op termijn, efficiency voordelen zal opleveren lijkt geen twijfel. Dat beide gemeenten hiervan moeten profiteren delen wij ook.

Een verdeelsleutel hiervoor is arbitrair maar bruikbare alternatieven zien wij ook niet. Wij geven wel aan dat als een vaste verdeelsleutel niet werkbaar blijkt, herijken mogelijk moet zijn. Immers het kan voorkomen dat Zandvoort of Haarlem meer of minder profiteert van bepaalde ontwikkelingen. Ook is het mogelijk dat de kosten zullen toenemen door bijvoorbeeld verdere decentralisaties of een toenemende vraag vanuit de burgers, zonder dat de samenwerking Haarlem-Zandvoort op zich hier oorzakelijk aan ten grondslag ligt.

Gemeenschappelijke regeling (GR)

In het voorstel wordt gesproken voor een samenwerking op basis van een gemeenschappelijke regeling in de vorm van een centrumgemeente constructie. Voor de OR is deze constructie niet helder. Bekend is dat een gemeenschappelijke regeling kosten met zich meebrengt en mogelijk consequenties heeft voor verantwoording en bestuur. De GR constructie lijkt daarom juist meer te gaan kosten. Bovendien wijkt dit af van de huidige samenwerking binnen het sociaal domein. Graag ziet de OR een onderbouwing waarom een GR constructie als meest kansrijk gezien wordt.

Evaluatie(s)

Met de gemeente Zandvoort deelt de OR de mening dat de voorgenomen ambtelijke integratie ingrijpend is. Een evaluatie zien wij daarom als een probaat middel om de voortgang te volgen en mogelijke verbeteringen aan te brengen. Wij benadrukken wel dat in Haarlem verbeteringen gewoonlijk al vanuit het 'going concern' proces wordt toegepast.

Het doet de OR deugd dat lering is getrokken uit de overgang van het sociaal domein door termijnen van evaluaties op te rekken. Een tussentijdse evaluatie na 2 jaar (1^e helft 2020) en een grondige na het 4^e jaar (1^e helft 2022) maken evaluaties naar verwachting een stuk zinvoller. We missen nog wel wat er precies geëvalueerd gaat worden. De OR stelt voor om dit nu alvast concreet te maken, dat voorkomt teleurstellingen en misinterpretaties achteraf.

Mensen

Het belangrijkste van de ambtelijke integratie betreft natuurlijk de mensen. Onze toekomstige collega's moeten optimaal voorbereid kunnen zijn. Dat houdt onder meer in dat ze zelf kunnen inspelen op hun overgang naar Haarlem. Zo moeten zij nu al direct na de Haarlemse medewerker kunnen reageren op Haarlemse vacatures. Hiervoor is een alerte en actieve rol voor HRM weggelegd in de communicatie rond dit aspect. Andersom denkt de OR dat het voordelen biedt als ontstane leemtes in Zandvoort tijdelijk door Haarlemse collega's ingevuld kunnen worden. Op deze manier kan al ervaring worden opgedaan met specifieke Zandvoortse zaken en kunnen de kosten beperkt blijven.

Cultuur en kantoor

Tevens moeten de Zandvoortse collegae ruimschoots de tijd krijgen om te wennen aan de Haarlemse cultuur en het kantoor. De OR stelt dan ook voor om op de kortst mogelijke termijn doorlopend, al dan niet formele, snuffelstages en rondleidingen mogelijk te maken. Op die wijze komt er meer inzicht in de systemen, werkwijzen, functie inhoud en collega's. Dat alles bespoedigt de definitieve overgang per 1 januari 2018. De OR stelt

daarom voor dat mensen ook eerder dan op 1 januari 2018 fysiek of digitaal aan het werk kunnen gaan in Haarlem zonder een formele bekrachtiging met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden. Voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden stelt de OR zich op het standpunt dat, zoals met de overgang van het sociaal domein het geval was, er na de overgang geen verschillen in de (secundaire) arbeidsvoorwaarden mogen zijn tussen de Zandvoortse en Haarlemse collegae.

De OR merkt op dat binnen het Haarlemse apparaat veranderingen op stapel staan die de manier van werken veranderen. Veilig en Flexibel en de nieuwe bestuursstijl zullen in die zin effect hebben. De OR beveelt aan dat de nieuwe Zandvoortse medewerkers op voorhand actief worden geïnformeerd over deze programma's en zich ook hierop en op hun eigen toekomst kunnen voorbereiden. Zo verdient het de aandacht om ook deze collega's mee te nemen in bijvoorbeeld het spelen van de koerskaart. De OR is bereid om aan de informatiedeling en voorlichting mee te werken.

Werkdruk

Tot slot is de OR zich er terdege van bewust dat Zandvoort in een situatie zit, waardoor samenwerking per 1 januari 2018 noodzakelijk is. Die tijdspanne vindt de OR wel zorgwekkend kort. Niet alleen voor een grondige en zorgvuldige integratie en invlechting van mensen en werk maar ook vanwege de lopende veranderingen binnen de Haarlemse structuur en organisatie. Daarnaast bevinden de beide betrokken colleges zich in het laatste volle kalenderjaar van hun bestuurstermijn hetgeen een te verwachten prestatiedruk op zal leveren. De OR maakt zich dan ook grote zorgen over extra werkdruk voor de werknemers die zich al dan niet in een samenstel van genoemde factoren kan voordoet. De OR mist nog de aandacht hiervoor en adviseert alsnog concreet hierop in te gaan in het definitieve stuk.

Slot

De ondernemingsraad verneemt graag schriftelijk uw definitieve besluit (conform artikel 25 van de OR: adviesrecht) waarin u aangeeft of en in hoeverre u het OR advies overneemt.

Me vriendelijke groeten,

Namens de ondernemingsraad,



Tijn Wierda