

Gemeenteraden

ons kenmerk S2023-12091 / S2023-12087
dossier Z2023-00336 / Z2023-00335
onderwerp informatie n.a.v. radenbijeenkomst samenwerking 14 maart jl.
bijlagen brief Lysias

Burgum/Buitenpost, 25 mei 2023

Geachte raadsleden,

Versillende fracties hebben in aanloop naar en tijdens de gezamenlijke informerende bijeenkomst op 14 maart jl. vragen gesteld over de toekomstige scenario's voor de samenwerking. Nogmaals dank daarvoor. Tijdens de bespreking zijn al diverse vragen beantwoord en door de portefeuillehouders enkele toezeggingen gedaan voor nadere informatie op overige vragen. Met deze brief geven wij hier invulling aan.

De toezeggingen n.a.v. 14 maart:

- *een uitwerking geven van de financiën van de scenario's ontvlechting en fusie*
- *inzicht geven in de consequenties voor de medewerkers in de verschillende scenario's en informatie te verstrekken over de vraag of het personeelsbestand na een ontvlechting wel weer op peil kan worden gebracht*
- *via de brief van de OR het de raden duidelijk zal worden wat het standpunt van het personeel is*
- *uitzoeken of de conclusie van FNP TD over het besluitvormingsproces terecht is (standpunt FNP: volgens GR treedt een uitreding pas 2 boekjaren later in werking, dus zou je nog dit hele jaar de tijd kunnen nemen om een besluit te nemen)*

Financiën

Er is gevraagd om een uitwerking van de financiën in de verschillende scenario's. Inmiddels heeft u van ons een financiële verkenning van Lysias Advies ontvangen. Deze verkenning ziet toe op de gevraagde uitwerking voor ontvlechten van de GR of fusie. In de bijeenkomst voor uw raden op 16 mei is de verkenning door Lysias aan u toegelicht en was er ruimte voor het stellen van vragen aan de aanwezige deskundigen. In bijlage vindt u een brief van Lysias met de beantwoording van de vragen zoals die vooraf schriftelijk zijn ingebracht en tijdens de bijeenkomst zijn toegelicht.

Personeel

Er is toegezegd meer inzicht te geven in de consequenties voor de medewerkers in de scenario's (1) en raadsleden hebben informatie gevraagd over het op peil brengen van het personeelsbestand na ontvlechting (2).

1. De consequenties voor medewerkers in de scenario's schetsen wij hieronder op hoofdlijnen. We gaan hierbij in op de scenario's: fusie of zelfstandig.

Allereerst is het belangrijk te vermelden dat bij zowel fusie als ontvlechting zo'n traject zorgvuldig en helder ingezet moet worden. Ons personeel is het allerbelangrijkste kapitaal in onze organisaties. Zij zijn van groot belang voor het optimaal bedienen van onze inwoners en de beste ambassadeurs van onze organisatie. Dergelijke trajecten vragen om een transparant proces en dit zal in nauw overleg met de OR worden opgepakt.

Gevolgen personeel bij fusie:

Als er wordt toegewerkt naar een fusie, dan worden op termijn de beheerafdelingen aan huidige organisatie toegevoegd. Hiervoor moet eerst een bestuurlijke richting worden gekozen. De organisatieverandering die dat met zich meebrengt, is een omvangrijke operatie waarvoor eerst plan moet worden opgesteld. Dit kost tijd en brengt onzekerheid voor collega's met zich mee. Wat de consequenties voor het personeel zijn, is op dit moment nog niet helder te schetsen. Als er consequenties voor werkgelegenheid zijn, is wel de verwachting dat deze binnen de natuurlijke uitstroom bij de beheerafdelingen (i.v.m. het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd) zijn op te vangen.

Op overige onderdelen van de organisatie heeft fusie direct consequenties voor de aansturing. Denk daarbij aan wijzigingen ten aanzien van directie en MT; de raden; colleges B&W.

Andere consequenties in de fusieorganisatie hangen af het te kiezen organisatiemodel. Het sociaal statuut zal hierop aangepast moeten worden in overleg met de OR.

Uitgaande van de huidige arbeidsmarkt en het huidige tekort aan medewerkers is de verwachting dat we alle medewerkers hard nodig zullen hebben.

Gevolgen personeel bij een ontvlechting:

De gevolgen bij een ontvlechting zijn voor het personeel van de werkmaatschappij veel groter. Voor de beheerafdelingen heeft een ontvlechting nagenoeg geen gevolgen. Voor medewerkers van de werkmaatschappij heeft een ontvlechting wel gevolgen en brengt het gedurende een langere periode onzekerheid met zich mee. Het aantal fte's bij de werkmaatschappij is 370, het aantal fte's bij de beheerafdelingen is 88 fte bij T-diel en 74 fte bij 8K.

Bij een ontvlechting moet er voor beide organisaties een inrichtingsplan worden geschreven. Daarna wordt duidelijk hoe beide organisaties eruit komen te zien en op welke manier medewerkers geplaatst kunnen worden in de nieuwe organisaties. Hiervoor dient een sociaal statuut te worden gemaakt. Wat ontvlechting exact met medewerkers gaat doen is op dit moment moeilijk in beeld te brengen. Dit is mede afhankelijk van de snelheid waarmee het proces verloopt en de omstandigheden op de arbeidsmarkt. Enkele functies vragen na een ontvlechting meer generalisten als medewerkers.

Verder zullen we veel één-positie functies krijgen, waardoor we kwetsbaar worden als het gaat om onze dienstverlening. Daarnaast komen er extra functies bij omdat elke gemeente een aantal wettelijk verplichte functies moet hebben (bijvoorbeeld hoofd BHV, privacy officer).

2. Kan het personeelsbestand na ontvlechting weer op peil worden gebracht?

De arbeidsmarkt staat voor gemeenten op dit moment al onder druk. Het is op dit moment moeilijk te zeggen of het personeelsbestand na ontvlechting weer op peil kan worden gebracht. We constateren dat beide gemeenten in die situatie elkaars concurrenten op de arbeidsmarkt kunnen worden. Zoals gezegd is de arbeidsmarkt nu al krap en de voorspelling is dat de krapte op de arbeidsmarkt de komende jaren toeneemt. Dit vormt een risico voor de continuïteit van de dienstverlening van de gemeenten.

We weten ook dat er de komende 5 jaar zeker 100 medewerkers vertrekken door het behalen van de pensioengerechtigde leeftijd. Bij het ontstaan van vacatures kan het effect zijn dat er meer externen ingehuurd moeten worden om het personeelsbestand weer op peil te brengen. Verder is het loongebouw een afspiegeling van de grootte van de organisatie, een kleine organisatie is daarmee voor sommige potentiële medewerkers minder aantrekkelijk.

Standpunt Personeel

Er is gevraagd inzicht te krijgen in het standpunt van het personeel. De medewerkers hebben vanuit hun professionaliteit een bijdrage geleverd in dit traject via de gesprekken met de raadsleden tijdens de medewerkersbijeenkomst op 7 maart jl. Zij hebben u meegenomen in wat de samenwerking op dit moment voor hun werkzaamheden betekent. Daarnaast heeft de OR een reactie gegeven op de ontwikkelingen rondom de samenwerking. Dit informele advies aan de WOR-bestuurder is begin april met u gedeeld. Na besluitvorming over het toekomstscenario krijgt de OR een formele rol. Het managementteam van de organisatie heeft u daarnaast per brief geïnformeerd over hun visie op het vraagstuk.

Wat de colleges betreft is dat op dit moment de bijdrage die u vanuit de medewerkers mag verwachten.

Uittreding Gemeenschappelijke Regeling

Er is toegezegd de regeling na te gaan m.b.t. de uittredingstermijn.

Achtkarspelen en Tytsjerksteradiel vertegenwoordigen samen de GR WM 8KTD. In de regeling van deze GR staat, in art. 36 staat inderdaad dat een uittredingsbesluit ingaat twee kalenderjaren na het verstrijken van het jaar, waarin het besluit tot opzegging is genomen. Maar dit gaat specifiek over uittreden, waarbij één partij uit de GR stapt. In art. 34 staat dat wijziging of opheffing (waar dan mogelijk sprake van is) plaatsvindt indien de colleges en burgemeesters daar gezamenlijk toe besluiten. Daar is geen termijn aan verbonden.

We vertrouwen erop dat we hiermee uitvoering hebben gegeven aan de toezeggingen. Samen met de eerder toegezonden brief met de kostenverkenning van Lysias d.d. 26 april jl. zien wij deze brief als aanvullende informatie/bijdragen op het opiniërende raadsvoorstel over de samenwerking. Deze kunt u betrekken bij het opiniërende raadsvoorstel over de samenwerking zoals deze is geagendeerd voor de raadsvergadering op 22 juni aanstaande.

Met vriendelijke groet,

Uit naam van college van burgemeester en wethouders van Achtkarspelen,

secretaris/directeur,

burgemeester,

mr. M.P. de Jong

mr. O.F. Brouwer

Uit naam van college van burgemeester en wethouders van Tytsjerksteradiel,

secretaris/directeur,
H.M. van Gils

burgemeester,
drs. L.J. Gebben