

Aan de WOR-bestuurder de heer Marcel de Jong  
Stationsstraat 18  
9285 NH Buitenpost

Ons kenmerk: OR 8KTD/20230404  
Behandeld door: OR 8KTD  
Onderwerp: Reactie van de OR8KTD Organisatieontwikkeling 8KTD  
CC: de beide colleges en gemeenteraden van gemeente Achtkarspelen en Tytsjerksteradiel

Buitenpost/Burgum, 4 april 2023

Geachte WOR-bestuurder, beste Marcel,

Op 7 februari hebben beide colleges een raadsvoorstel gedaan over de huidige samenwerking van beide gemeenten (Achtkarspelen en Tytsjerksteradiel). De samenwerking in deze huidige vorm is niet meer houdbaar hebben de beide colleges aangegeven. De OR 8KTD (OR) onderschrijft deze conclusie. De gemeenteraadsleden wordt nu gevraagd zich uit te spreken rondom de samenwerking van de beide gemeenten.

### Achtergrond reactie OR

De OR geeft graag een reactie vanuit haar eigen perspectief; het werknemersperspectief op de verschillende scenario's die zijn geschetst in de rapporten "Kiezen voor succes" door adviesbureau AEF (begin 2018) en "Pet ôf foar 't ferline, jas út foar de takomst" van Berenschot (juni 2021). De OR heeft in dit stadium nog geen bevoegdheid om iets te vinden van de (toekomstige) vorm die de raad wenst te kiezen. Dat maakt de OR niet tot een advies komt, maar enkel met een beschouwing op de verschillende scenario's.

De OR kijkt vanuit de volgende invalshoeken naar de vier gegeven scenario's uit de evaluatie Berenschot waarin in het collegevoorstel naar verwezen wordt:

- Arbeidsbeleving
- Arbeidsplaatsen
- Arbeidsomstandigheden
- Arbeidsinhoud
- Arbeidsvoorwaarden
- Arbeidsverhoudingen

### Vervolg

Zodra de gemeenteraden de (toekomstige) vorm kiezen/ gekozen hebben, de stip op de horizon kennen, dan wordt de OR bij de vervolgplannen graag meegenomen door de WOR-bestuurder, zoals in de WOR is vastgelegd. Op dat moment zal er meer helderheid en meer informatie zijn. Dat is op dit moment nog niet aan de orde. De OR waardeert het zeer dat er belang wordt gehecht aan de beschouwing van de OR over de (toekomstige) organisatieontwikkelingen van de twee gemeenten.

### **Werkwijze van de OR om tot deze reactie te komen**

De OR heeft een externe procesbegeleider gevraagd de OR te begeleiden om te komen tot een reactie naar de WOR-bestuurder, beide colleges en gemeenteraden.

De OR heeft in twee sessies de collega's opgeroepen met de OR in gesprek te gaan. In het vervolg van het traject, wanneer de OR ook daadwerkelijk om advies wordt gevraagd, gaat de OR ook met haar collega's verder in gesprek om nog meer meningen en ideeën op te halen.

Op 7 maart heeft de OR meegedaan aan de medewerkersbijeenkomst. De OR heeft deelgenomen aan de informele gesprekken die hebben plaatsgevonden met de aanwezige gemeenteraadsleden. De OR heeft op 8 maart in een werksessie teruggekeken naar het verleden. Wat is de geschiedenis die maakt dat we nu hier staan? Daarin heeft de OR ook teruggekeken naar haar eigen advisering (in de brieven van 6 juli 2018 en 23 november 2018) om op de gekozen koers door te ontwikkelen.

Daarna is de OR overgegaan op het heden, het nu, en op 8 maart heeft zij een 'foto' gemaakt van hoe de organisatie er nu uit ziet. Op de foto is een zonnige kant te zien en een schaduwkant. Met het maken van de foto impliceert de OR niet volledig te zijn maar wordt wel een beeld geschetst hoe de organisatie nu wordt ervaren. (Dit wordt in de alinea 'foto van de organisatie' nader toegelicht.) Tijdens een werksessie op 14 maart is de OR dieper ingegaan op de voor- en nadelen van de verschillende scenario's.

Op 14 maart is de OR aanwezig geweest bij de openbare raadsvergadering voor inwoners om te proeven wat de sfeer was en ook om de vragen van gemeenteraadsleden en de reacties van de colleges te beluisteren.

Op 28 maart heeft de OR in een vervolgwerksessie alles laten bezinken en is zij gekomen tot deze uitwerking.

### **Geschiedenis vanaf 2010**

De OR heeft een tijdlijn geschetst (zie Bijlage 1) met een aantal belangrijke mijlpalen en interventies die zijn geweest vanaf ongeveer 2010 en met wat destijds de belangrijkste doelen en uitkomsten waren. De tijdlijn is niet perfect uitgewerkt, maar is gebruikt als schets om een terugblik te geven op wat er tot nu toe is gebeurd.

De OR merkt op dat er een herhalend patroon is te herkennen van ontvlechten, samenwerken, onderzoek doen, evalueren en nieuwe koers inslaan. Het lijkt erop dat er ten tijde van het onderzoek een soort vacuüm leek te ontstaan, van wachten op de rapportage voordat er weer doorgegaan werd. Dit patroon herhaalt zich nu met het voorstel wat door het college wordt gegeven n.a.v. een evaluatierapport (ditmaal Berenschot).

### **Foto van de organisatie**

De OR heeft op 8 maart 2023 een 'foto' gemaakt van de organisatie, zoals die volgens ons nu is (zie Bijlage 2).

De *zonnige zijde* van de 'foto' laat loyale, fijne, hardwerkende en betrokken collega's zien die klantgericht zijn. De dienstverlening is op orde. De OR is een mooie afspiegeling van de drie organisaties en weet elkaar van meet af aan goed te vinden. Slagwerk speelt een belangrijke rol in het lerend vermogen van de organisaties. De dragende organisaties lopen goed.

De *schaduwkant* van de 'foto' laten zien dat er veel inhuur is waardoor de kennis minder goed in de organisatie zit. Er is onvoldoende daadkracht in de besluitvorming waardoor de voortgang in (personeels-)beleid en uitvoering van de organisatie wordt vertraagd. Daarnaast wordt er veel ad hoc gereageerd op situaties waardoor het onrustig is. De organisatie heeft veel ambitie en er wordt veel opgestart, echter er wordt te weinig afgemaakt. Het is een complexe organisatie doordat de bestuurlijke aansturing nogal uit elkaar ligt en daar geen synergievoordelen worden behaald, die in de Werkmaatschappij wel worden nagestreefd. De organisatie kampt nog steeds met een fors ziektepercentage en een hoog verloop van medewerkers.

### **Verschillende scenario's**

De OR heeft alle voor- en nadelen verkend van de vier scenario's.

De 4 scenario's uit het evaluatierapport Berenschot van juni 2021 zijn:

1. Afscheiden; zelfstandig verder
2. Doorontwikkeling
3. Bestuurlijke fusie: samen toewerken naar één gemeente
4. Samen met een andere gemeente

### **Waarden**

De belangrijkste waarden voor de OR:

- Duidelijkheid
- Robuuste organisatie
- Onrust zoveel als mogelijk beperken
- Baanbehoud
- Specialisatie mogelijk in arbeidsinhoud

### **Inzichten van de OR**

Graag delen we vanuit de OR onze inzichten:

- Duidelijkheid is een belangrijk gegeven voor een organisatie. Het is gewenst om met één organisatie en met één(duidelig) beleid te werken of dat nu met een fusie, zelfstandig, samen met een andere gemeente, of op een andere wijze is.
- Voor welke stip op de horizon er ook wordt gekozen (fuseren, ontvlechten of op een andere wijze doorontwikkelen) er zal extra onrust ontstaan, zowel in de werkmaatschappij als in de dragende organisaties. Dat betekent dat de organisatie(s) een moeilijke, lastige tijd tegemoet gaat/gaan.
- Op dit moment gaan er ook zaken goed in de samenwerking van 8KTD en het is lastig om daar afscheid van te nemen. Op de korte termijn geeft een wijziging veel onrust in de organisatie(s). In het licht van een mogelijke verandering voelt het alsof alle inspanningen die de afgelopen jaren zijn geleverd om elkaar te vinden in de Werkmaatschappij voor niets kunnen zijn geweest. Dit raakt de collega's die erg welwillend zijn geweest en veel moeite hebben gedaan in het samenwerken en het opzoeken van elkaar.
- De financiële gevolgen van de verschillende toekomstscenario's zijn nu nog niet helder. Dit voelt onzeker.
- Een nieuwe of andere vorm van organiseren zal de nodige tijd en inspanning vergen, daar de uitvoering met dezelfde mensen wordt gedaan.
- Het principe 'samen tenzij' wordt bestuurlijk niet op een dusdanige manier ingevuld, waardoor de synergie van de Werkmaatschappij niet goed uit de verf kan komen. In tegenstelling tot de organisatie en haar ambitie, die dit wel graag wil.
- Bestuurlijke keuzes hebben veel invloed op de organisatie (gehad).
- Momenteel zijn er bestuurlijke verschillen; zijn deze verschillen in een ander samenwerkingsverband wel overbrugbaar?

Wij wensen u veel wijsheid toe in het nemen van een besluit. Uiteraard zijn wij bereid om aanvullende vragen te beantwoorden en of onze inzichten nader toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

De secretaris van de OR 8KTD

De voorzitter van de OR 8KTD

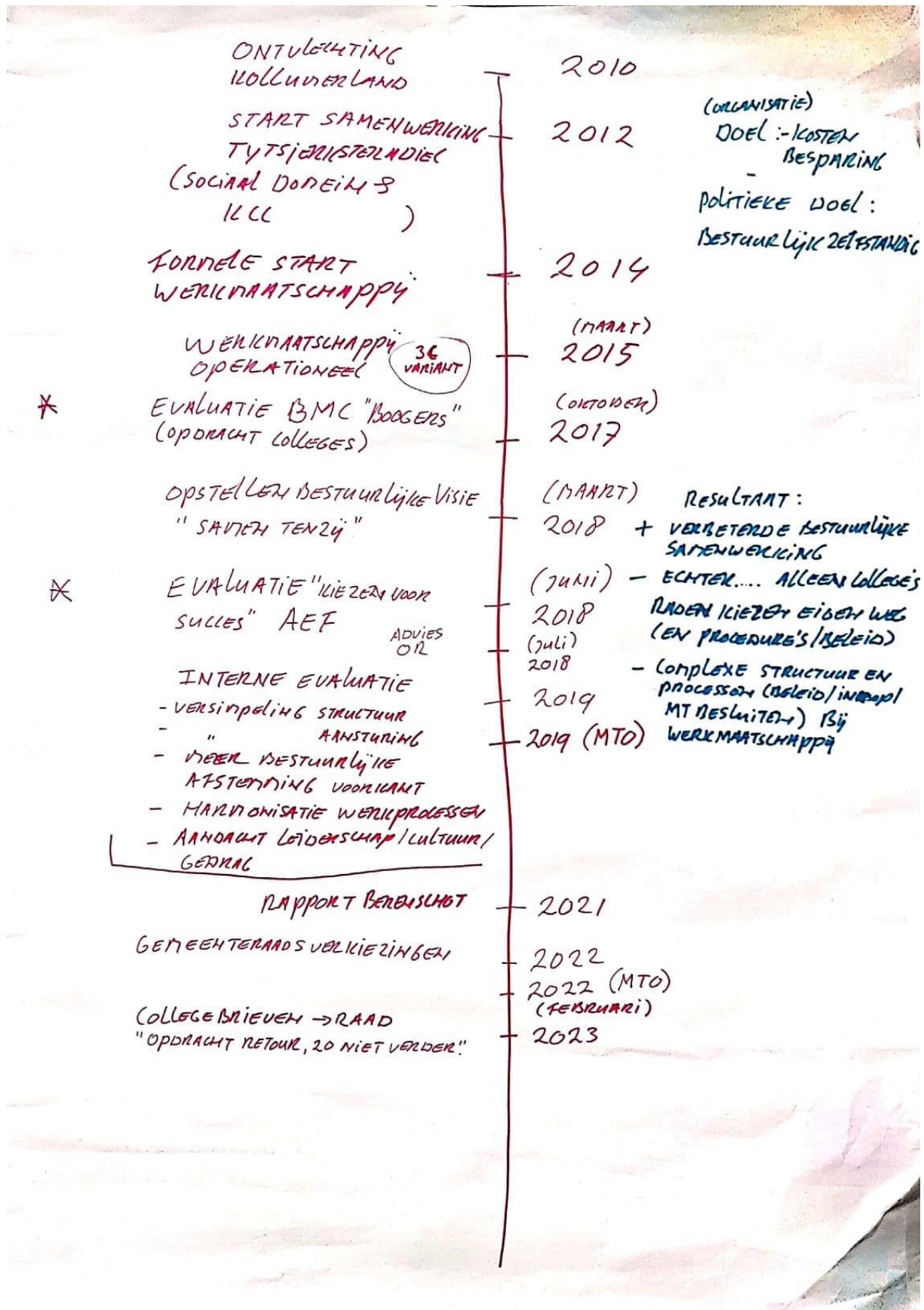
Herman Westerhof

Wietse van der Veen

Bijlage 1: Tijdslijn

Bijlage 2: Foto van de organisatie

Bijlage 1: Tijdslijn





Bijlage 2: Foto van de organisatie

