



**Aan:** de BOR Werkorganisatie West-Friesland

**CC:** Colleges van B&W van de Westfriese gemeenten en het Dagelijks Bestuur Op/maat

**Betreft:** Reactie op BOR-eindadvies Bedrijfsplan Werkorganisatie

**Datum:** 10 januari 2014

Geachte leden van de BOR,

De BOR heeft het eindadvies op het Bedrijfsplan versie 3.2, d.d. 19 december 2013 opgesteld en toegezonden. Het betreft het vervolg op de eerdere conceptadviezen. Wij zijn verheugd met het positieve advies van de BOR om de oprichting van de Werkorganisatie te realiseren conform het gestelde in het bedrijfsplan. Verder vraagt de BOR de geformuleerde adviezen nog te verwerken in het bedrijfsplan. De BOR-adviezen worden hieronder conform de opzet van het BOR-advies van onze reactie voorzien.

1. *Kwartiermaker/beoogd directeur: De BOR benadrukt de eis om zijn adviesrol bij de selectieprocedure mede in te vullen door middel van een afvaardiging van twee personen in de sollicitatiecommissie. De BOR ontvangt hiertoe zo spoedig mogelijk de adviesaanvraag voor de sollicitatieprocedure en de functiebeschrijving.*

De BOR heeft inmiddels de adviesaanvraag 'W&S-procedure kwartiermaker/beoogd directeur' ontvangen. De functiebeschrijving maakt hier onderdeel van uit. De procedure bevat eveneens de samenstelling van de selectiecommissie. Bij het samenstellen van de selectieprocedure is expliciet gekozen voor een betrokkenheid van alle partijen (bestuur, secretarissen en BOR) en een vertegenwoordiging vanuit zowel de gemeenten als Op/maat. Er is een sterke voorkeur voor een beperkte omvang om de slagvaardigheid te borgen (één bestuurder, twee secretarissen en één vertegenwoordiger van de BOR).

2. *Personele overgang: De BOR adviseert met het BGO een concrete selectie- en plaatsingsprocedure af te spreken voor die functies, die niet direct volgens het principe 'mens volgt werk' worden ingevuld, waarbij de gelijkwaardigheid van alle boventallige medewerker wordt gewaarborgd.*

Het advies om de procedure bij de ontwikkeling van het sociaal plan in het BGO af te spreken, onderschrijven wij.

3. *Sociaal plan: De BOR adviseert uit te gaan van dezelfde looptijd als wordt gehanteerd bij de SED en DESOM, zijnde vijf jaar. De BOR adviseert de passage over de looptijd van 2 jaar in het bedrijfsplan te schrappen.*

De looptijd van 2 jaar in het bedrijfsplan betreft de inzet vanuit werkgeverszijde voor de besprekingen in het BGO over het sociaal plan. Om deze reden wordt de passage in het bedrijfsplan gehandhaafd. Bij het vaststellen van de looptijd is onder meer ook gekeken naar het sociaal plan in het kader van de RUD- en Veiligheidsregiovorming.



4. *BGO: De BOR adviseert de werkgever zo spoedig mogelijk met de vakbonden contact op te nemen, teneinde tot een BGO te komen zodat er nadere afspraken gemaakt kunnen worden over de rolverdeling tussen de BOR en het BGO.*

De voorbereidende werkzaamheden om tot een BGO te komen zijn inmiddels van start gegaan. De eerste informerende contacten met de vakbonden zijn gelegd en de leden van de werkgroep Personeel hebben de opdracht binnen de eigen organisatie tot een inventarisatie van de vakbondsleden te komen. Ook de formele kant (besluitvorming door de colleges en instemmen met de BGO-bestuurders) loopt. Op korte termijn zal de uitnodiging van de BGO-bestuurders voor een informele en oriënterende bijeenkomst van het BGO i.o. worden verspreid.

5. *Flexibele schil: De BOR stelt dat er geen sprake kan zijn van een flexibele schil als er sprake is van boventaligheid binnen de Werkorganisatie.*

Wij onderschrijven de fasering bij de plaatsing van medewerkers (eerst intern binnen de gemeentes werven voordat er extern wordt geworven). De stelligheid van het BOR-standpunt zien wij iets genuanceerder. De flexibele schil wordt vanaf de start van de Werkorganisatie gevormd door de stafmedewerkers die een dienstverband hebben via Werkpartner West-Friesland b.v., en is daarmee een feit.

6. *Financiën: De BOR adviseert de reserves te reserveren voor de nieuwe Werkorganisatie en de reserves niet direct in te zetten voor de realisatie van de Werkorganisatie.*

Zoals in de reactie op het 2<sup>e</sup> concept advies is aangegeven, worden de reserves van Op/maat ook benut voor de Werkorganisatie en is geen sprake van het afromen en terugvloeien van (het surplus van ) de algemene reserve naar de deelnemende gemeenten. Verder geven wij de BOR mee dat ernog een risicoanalyse wordt uitgevoerd om de exacte omvang van de reserves in de Werkorganisatie vast te stellen.

7. *Functies: De BOR adviseert met de uitwerking van het bedrijfsplan nieuwe functies op te nemen dan wel te hergroeperen waardoor een commerciële focus ontstaat.*

Wij onderschrijven het BOR-standpunt en –advies. Zoals in het bedrijfsplan is aangegeven zijn de geformuleerde functies voorlopig, overgenomen uit de Blauwdruk en worden nader uitgewerkt in de implementatiefase nadat de organisatiestructuur is ontwikkeld. Het organisatie- en formatieplan vormt hiervoor de basis waarbij de BOR uiteraard wordt betrokken en om advies wordt gevraagd.

8. *Toegevoegde waarde: De BOR adviseert in de volgende fase concrete commerciële activiteiten te benoemen om daarmee een realistische invulling te kunnen geven aan de ‘benutting van verdien capaciteit’.*

Ook dit BOR-standpunt en –advies onderschrijven wij. Voor de volledigheid verwijzen wij naar het bedrijfsplan waarin de uitleg over de kwantificering van de verdien capaciteit is opgenomen. Overigens delen we de opvatting van de BOR niet dat de Werkorganisatie niet tot een grotere inspanning op het gebied van ondernemerschap wordt gedwongen. Wij zijn van oordeel dat het ongewenst zou zijn de Werkorganisatie met een hoge target op ‘verdien capaciteit’ te belasten. Ten eerste omdat de opgave voor de Werkorganisatie al erg groot is (nieuwe organisatie vormen terwijl de ‘winkel gewoon open moet blijven’). Ten tweede, moet eerst ervaring opgedaan worden met de benutting en kwantificering van verdien capaciteit .



9. *Toegevoegde waarde: De BOR adviseert in de verdere uitwerking na te denken over hoe het commerciële aspect van de Werkorganisatie ook in de structuur en cultuur zichtbaar kan worden gemaakt, bijvoorbeeld door organisatorische een knip te maken in bedrijfsonderdelen.*

In de volgende fase wordt conform het advies van de BOR uitwerking gegeven aan de aanpak en de uitvoering door de Werkorganisatie. Het commerciële aspect maakt daar een belangrijk deel vanuit. De aanpak en uitvoering krijgt zijn vertaling in zowel de structuur als de cultuur. In hoeverre dit leidt tot organisatorische knippen of juist niet, moet nog blijken. Ten aanzien van de cultuur wordt conform het bedrijfsplan één cultuur voorgestaan.

10. *Bestuurlijke organisatie: De BOR adviseert de commerciële, ondernemende en naar buiten gerichte kant van de Werkorganisatie uit te werken daarbij uitgaande van een 'commissie' van ondernemers die in de besturing van de Werkorganisatie een mede-bepalende rol kan spelen.*

Het (meer en nauwer) betrekken van ondernemers bij de Werkorganisatie zien ook wij als een goede ontwikkeling. Graag maken we daarbij ook gebruik van de ideeën van de BOR.

Wij rekenen erop dat wij de BOR met de voorliggende brief van een adequate reactie hebben voorzien. Uit deze reactie valt op te maken dat een deel van de BOR-adviezen wordt gedeeld en in de volgende fase (implementatie) wordt meegenomen. Wij zien echter geen aanleiding om op basis van het eindadvies het bedrijfsplan op onderdelen aan te passen.

Wij zorgen ervoor dat deze brief en uw eindadvies zo spoedig mogelijk als addendum aan de deelnemende partijen van de Werkorganisatie worden toegezonden.

Met vriendelijke groeten,

Wouter Slob  
(gemandateerd WOR-bestuurder  
namens 7 gemeenten)

Jan Kees Meijers  
(WOR-bestuurder Op/Maat)

c.c. WOR-bestuurders gemeenten