

**JAARVERSLAG ONDERNEMINGSRAAD
HOLLAND RIJNLAND
2014 TOT 15 AUGUSTUS 2016**

Voorwoord

In het Reglement van de Ondernemingsraad is opgenomen dat de Ondernemingsraad jaarlijks een verslag over haar activiteiten uitbrengt. Het laatste jaarverslag dat door de Ondernemingsraad is uitgebracht, is het verslag over 2013. Als gevolg van de reorganisatie #Kracht15 is de Ondernemingsraad in een soort achtbaan terecht gekomen, waarbij alle zeilen bijgezet moesten worden door zijn leden om naast hun reguliere werk ook de ontwikkelingen te volgen en hier adequaat op te reageren. Al dan niet met gevraagde en ongevraagde adviezen. Met als gevolg dat het aantal beschikbare uren voor de werkzaamheden voor de Ondernemingsraad ruimschoots overschreden werd. Om die reden is er vervolgens voor gekozen geen jaarverslag op te stellen en hiermee te wachten tot de reorganisatie is afgerond.

Hoewel de laatste eindjes van de reorganisatie nog aan elkaar geknoopt moeten worden, ligt er voor u dan toch het jaarverslag over de periode van januari 2014 tot 15 augustus 2016. Deze einddatum heeft te maken met het feit dat de Ondernemingsraad begin 2016 heeft besloten om voortijdig af te treden. Per 15 augustus 2016 treedt de "nieuwe" Ondernemingsraad aan.

Als Ondernemingsraad hebben wij, met name door alles rond #Kracht15 het als een zeer zware periode ervaren, waarbij de nodige flexibiliteit nodig was om de OR-werkzaamheden goed te kunnen doen naast onze reguliere taken als medewerker van Holland Rijnland. Toch hebben wij met de nodige plezier het werk gedaan. Ondanks dat dit met enige regelmaat een zware wissel op ons trok hebben wij het ook als een zeer leerzame periode ervaren.

Samenstelling Ondernemingsraad

Bij de verkiezing in november 2013 is er voor gekozen om de Ondernemingsraad uit 6 leden te laten bestaan in plaats van 5 leden. Dit omdat de verwachting was dat vanwege #Kracht15 er veel werk op de Ondernemingsraad zou afkomen. Bij aanvang van de huidige zittingstermijn was de samenstelling als volgt:

Ida van Breda	voorzitter
Victor Klein	plaatsvervangend voorzitter
Tessa van Santen	secretaris
Iris de Bruyne	lid
Iris Ouwerkerk	lid
Alexander van den Eijkel	lid
Aleid van Zon	reservelid

Door het aanvaarden van een functie bij de gemeente Teylingen en daarna Alphen aan den Rijn heeft Iris Ouwerkerk de Ondernemingsraad in de zomer van 2015 verlaten. Doordat Victor Klein per 1 oktober 2015 teamleider van het Bedrijfsbureau is geworden en hierdoor lid werd van het MT, is ook hij gestopt met de Ondernemingsraad.

Aleid van Zon is toen gevraagd om de vrijgekomen plek in te nemen. Zij heeft hier echter vanaf gezien. Vervolgens is een oproep aan alle medewerkers gedaan om zich kandidaat te stellen voor de Ondernemingsraad. Jolanda Wansink heeft zich als enige kandidaat aangemeld, hierdoor was het niet nodig om verkiezingen uit te schrijven. De consequentie was wel dat we als Ondernemingsraad met één lid minder verder zijn gegaan. Dat was jammer omdat we juist hadden gekozen voor een uitbreiding vanwege alle werkzaamheden in verband met #Kracht15.

Uiteindelijk heeft Alexander van den Eijkel begin 2016 besloten om niet langer actief deel te nemen aan de Ondernemingsraad vanwege de hosting van de bedrijfsvoeringtaken. Als medewerker van MBC voelde hij zich te direct betrokken bij dit onderwerp om nog objectief over dit onderwerp te kunnen adviseren aan de bestuurder.

Werkzaamheden Ondernemingsraad

In de Wet op de ondernemingsraden staat wat de taak van een ondernemingsraad in houdt. Kort gezegd komt het erop neer dat de ondernemingsraad erop toeziet dat de arbeidsvoorwaarden op een juiste wijze worden uitgevoerd, de arbeidsomstandigheden op orde zijn, werkoverleggen worden bevorderd, alsmede de betrokkenheid van de medewerkers bij de organisatie van het werk.

Om dit allemaal te kunnen bereiken geeft de wet ook een aantal bevoegdheden aan de ondernemingsraad. De belangrijkste zijn het gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen aan de bestuurder. Daarnaast mag een bestuurder bepaalde besluiten pas nemen wanneer deze aan de ondernemingsraad voor instemming zijn voorgelegd. Ook kan de ondernemingsraad op eigen initiatief zaken aan de orde stellen bij de bestuurder.

In het Reglement van orde van de ondernemingsraad staat beschreven hoe de ondernemingsraad te werk gaat. Daarnaast is met de bestuurder een convenant afgesloten met afspraken tussen de ondernemingsraad en de bestuurder. Daarin is bijvoorbeeld opgenomen hoeveel uur de leden per jaar aan OR werkzaamheden mogen besteden, hoeveel uur jaarlijks aan scholing mag worden besteed en dat de bestuurder aan de Ondernemingsraad een budget beschikbaar stelt. Ook is in het convenant geregeld dat er regelmatig overleg met de bestuurder plaatsvindt.

Vergaderingen

In principe vindt maandelijks overleg plaats tussen de Ondernemingsraad en de bestuurder. De vertegenwoordiging van de zijde van de bestuurder heeft in deze verslagperiode de nodige mutaties gehad. In 2014 liet Roelof van Netten zich niet alleen door een (ingehuurde) medewerker van P&O bijstaan, maar was ook het voltallige MT bij de overlegvergaderingen aanwezig. Na het vertrek van Roelof

van Netten (eind 2014) was gedurende 2015 Frederik van Ardenne de gesprekspartner van de Ondernemingsraad. Hij werd daarbij niet langer bijgestaan door het MT, maar door een vaak wisselend P&O en soms ook Erik Kiers.

Eind 2015 kondigde Frederik van Ardenne, vrij onverwachts zijn vertrek aan. Hierdoor kreeg de Ondernemingsraad in iets meer dan een jaar met een 3^e bestuurder te maken. Loes Bakker is vanaf 1 januari 2016 de bestuurder in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden.

Naast de overlegvergaderingen heeft, zeker in 2015 met enige regelmaat ook nog tussentijds overleg plaatsgevonden tussen de Ondernemingsraad en de bestuurder. Dit alles in verband met #Kracht15.

Ter voorbereiding op de overlegvergaderingen of ter bespreking van adviesaanvragen en/of instemmingsverzoeken is de Ondernemingsraad regelmatig bijeen geweest. Ook hier nam de frequentie steeds meer toe in de loop van 2014 tot het einde van deze verslagperiode. Gezien de snelheid waarmee regelmatig gehandeld moest worden, werd ook (tot in het weekend en avonduren aan toe) via de mail veelvuldig overlegd door de leden van de Ondernemingsraad.

Training Ondernemingsraad

Na de start van de Ondernemingsraad is een algemene training (in company) gevolgd. Gedurende deze verslagperiode zijn met name een aantal specifieke trainingen gevolgd. Zowel individueel (bijvoorbeeld over de Werkkostenregeling) als gezamenlijk.

Uiteindelijk is besloten om vanwege de complexiteit die de gehele reorganisatie met zich meebracht een externe adviseur in te huren. Michèl van Doorn van Odyssee heeft ons als Ondernemingsraad met raad en daad bijgestaan. Niet alleen waren zijn adviezen zeer waardevol, maar ook zeer leerzaam.

Uitgebrachte adviezen en reacties op instemmingsverzoeken

Voor een aantal belangrijke besluiten op financieel-economisch en organisatorisch terrein is de bestuurder verplicht advies te vragen aan de Ondernemingsraad. Om welke besluiten het gaat staat beschreven in de Wet op de Ondernemingsraden (artikel 25 en 30). Daarnaast is het mogelijk als Ondernemingsraad om ongevraagd een advies over een voorgenomen besluit van de bestuurder uit te brengen.

Naast het adviesrecht heeft de Ondernemingsraad ten aanzien van onderwerpen die vooral betrekking hebben op arbeidsomstandigheden, belonings- en functiewaarderingssystemen en opleidingsbeleid instemmingsrecht (artikel 27). Zonder de instemming van de OR kan de bestuurder alleen haar plannen doorzetten indien de rechter hiervoor toestemming geeft.

2014

Organisatie inrichting Regionaal Bureau Leerplicht

Op 20 januari 2014 ontving de Ondernemingsraad het verzoek om advies uit te brengen over de voorgestelde organisatie-inrichting van het Regionaal Bureau Leerplicht.

Voorafgaand aan dit verzoek had de Ondernemingsraad op 3 december 2013 al advies uitgebracht over de voorgestelde organisatieverandering bij het RBL:

1. de nieuwe werkwijze met één aanspreekpunt voor leerplicht en rmc op het mbo;
2. de methodiek om te werken met een groep medewerkers met gecombineerd takenpakket leerplicht/rmc op het mbo en een andere groep medewerkers met de taken voor po en vo;
3. het proces daar naar toe.

Voor de inrichting van het RBL had de bestuurder twee mogelijke toekomstige scenario's voor een teamindeling bij het RBL, namelijk:

1. twee teams: leerplicht/rmc vs. ondersteuning

In dit geval heeft één teamleider de verantwoordelijkheid voor alle leerplicht/rmc-functionarissen (19 mw's) en de ander over de gehele ondersteuning = huidig team RMK + secretariaat (9 mw's).

2. 2 gelijkwaardige teams: leerplicht/rmc po/vo + deel ondersteuning (10 mw's) en leerplicht/rmc mbo + deel ondersteuning (20 mw's).

De OR heeft voor de betrokken medewerkers een achterbanraadpleging georganiseerd en daarna tevens onder hen een enquête uitgezet. Dit laatste zodat medewerkers ook anoniem hun mening konden geven en deze gebruikt kon worden ter onderbouwing van het advies van de Ondernemingsraad. Dit heeft er uiteindelijk toe geleid dat de Ondernemingsraad aan de bestuurder heeft geadviseerd om te kiezen voor scenario 1.

Mobiliteitsbeleid

Voor Holland Rijnland was er een concrete aanleiding om een mobiliteitsbeleid te ontwikkelen. De bestuurlijke opdracht om te komen tot een andere – afgeslankte- organisatie, noopt om medewerkers in beweging te krijgen of anders geformuleerd: medewerkers te faciliteren om zichzelf te ontwikkelen en daarmee in beweging te komen.

Los van de directe aanleiding, is het aanbieden van mobiliteitstrajecten een positief en duurzaam instrument om een organisatie in beweging te brengen en te houden en daarmee de kansen te scheppen om voortdurend te kunnen inspelen om de veranderende omgeving en de eisen die dit stelt aan de organisatie. Zo luidde de adviesaanvraag over het mobiliteitsbeleid.

De OR heeft positief geadviseerd op het voorstel voor de inschakeling bureau voor pre-mobiliteit: P&O Services Groep, mits de bestuurder zou instemmen met de volgende voorwaarden:

1. P&O speelt een belangrijke rol in het traject van Pre-mobiliteit. Zoals toegezegd wordt hiervoor een externe P&O-adviseur aangetrokken;
2. Bij detachering worden er goede afspraken gemaakt over duur en terugkeergarantie. Er wordt hierin slagvaardig gehandeld door het MT en P&O;
3. De gedetacheerde medewerker blijft onderdeel van de huidige formatie van Holland Rijnland en wordt ook meegenomen in het transitietraject;
4. Medewerkers die in een (pre)mobiliteitstraject stappen, hebben in de daarvoor benodigde uren geen last van hun huidige werkzaamheden, en worden voor die uren vrijgesteld. Daarnaast mogen collega's daar niet ongelimiteerd last van hebben;
5. Het aangaan van pre-mobiliteit is vrijwillig. Voor alle medewerkers geldt dat hij/zij pas boventalligheid is als hij/zij bovenformatief is. Fase 1 kan nu, maar ook pas bij bovenformatief zijn opgepakt worden.
6. De kosten die gemoeid zijn met deze 1^e fase, gaan niet ten koste van de bedragen voor het Van-werk-naar-werktraject van het Sociaal Plan.

Opleidingsbeleid en opleidingsplan

In maart 2014 is van de bestuurder het verzoek gekomen om in te stemmen met het opleidingsbeleid 2014, in te stemmen met het borgen van het Individueel Loopbaan Budget in het opleidingsbeleid en heeft de bestuurder verzocht om advies ten aanzien van het opleidingsplan 2014.

Over deze onderwerpen is langdurig overleg geweest met de bestuurder. Naar aanleiding van deze overleggen zijn de voorstellen op diverse punten aangepast. Uiteindelijk heeft de Ondernemingsraad positief geadviseerd en voor zover van toepassing ingestemd met de voorgenomen besluiten.

Plan van aanpak #Kracht 15

De OR heeft geen gebruik gemaakt van zijn adviesrecht op het Plan van Aanpak #Kracht 15 met de volgende overwegingen:

- De planning in het plan van aanpak was inmiddels op een aantal punten overschreden en behoeft aanpassingen;
- Een aantal onderwerpen kwam later verder uitgewerkt aan de orde in notities die naar verwachting in korte tijd aan de OR om advies werden voorgelegd;
- Een aantal uitspraken en uitgangspunten in het plan van aanpak behoorden in het Sociaal Plan;

Wel heeft de Ondernemingsraad gebruik gemaakt van het advies- en/of instemmingsrecht, conform artikel 25 en 27 in de WOR.

Het gaat dan om de volgende onderwerpen:

- Programma van eisen ten aanzien van de hostende gemeente;
- Begrotingswijziging/aangepast financieel kader;
- Aanpassing van functieomschrijvingen en het functiehuis;

- De personele consequenties van de reorganisatie;
- Het organisatie- en het formatieplan;
- Gekozen takenpakket voor Holland Rijnland;
- Aanpassing van de Gemeenschappelijke Regeling;
- Sociaal Plan;
- Herhuisvesting;
- Onderbrengen van de bedrijfsvoeringstaken;

Aanstelling interim Secretaris/Directeur

Eind november 2014 werd de Ondernemingsraad vertrouwelijk geïnformeerd door de portefeuillehouder personeel, mw. Veninga, dat Roelof van Netten zich zou terugtrekken als Secretaris/directeur. Het Dagelijks Bestuur had besloten dat de ontstane vacature in eerste instantie zou worden ingevuld door het Algemeen Bestuur voor te stellen een interim te benoemen. Op basis van artikel 30 van de Wet op de Ondernemingsraden heeft de Ondernemingsraad adviesrecht hierin. Hieraan is invulling gegeven door middel van een kennismakingsgesprek met de potentiële kandidaat. Alhoewel deze procedure geen schoonheidsprijs verdiend, heeft de Ondernemingsraad kunnen instemmen met de gang van zaken en heeft een positief advies uitgebracht ten aanzien van de benoeming van Frederik van Ardenne als interim Secretaris/directeur.

Werkkostenregeling

Alhoewel hier geen adviesaanvraag voor ontvangen is, heeft de Ondernemingsraad wel diverse malen tijdens overlegvergaderingen aandacht voor dit onderwerp gevraagd. Dit omdat de invoering van de werkkostenregeling tijdig opgepakt moet worden om hier goede uitvoering aan te geven. Gezien het belang van dit onderwerp heeft een van de leden van de Ondernemingsraad een training over dit onderwerp gevolgd.

2015

Invoering functiewaarderingsstelsel HR21

Met ingang van de nieuwe organisatiestructuur wilde het Dagelijks Bestuur overgaan op een andere methodiek van functiebeschrijving en –waardering. Een dergelijk besluit kan alleen genomen worden wanneer de Ondernemingsraad hiermee instemt. Na voldoende te zijn ingelicht over de systematiek van HR21 heeft de Ondernemingsraad ingestemd. Daarbij heeft de Ondernemingsraad aangegeven dat indien het Dagelijks Bestuur alsnog besluit om de modules competentieprofiel en resultaatbeschrijvingen aan te schaffen, de Ondernemingsraad hierover zal worden geraadpleegd.

Organisatieplan, inclusief formatieplan

In maart 2015 is het voorgenomen besluit van het Dagelijks bestuur met betrekking tot het organisatieplan en formatieplan voor de nieuwe organisatie aan de Ondernemingsraad voorgelegd. Uiteindelijk heeft de Ondernemingsraad besloten om een advies onder voorbehoud uit te brengen. Dit omdat uit het organisatieplan niet bleek wat de gevolgen waren voor het huidige personeel van Holland Rijnland (bijvoorbeeld een was-word lijst en functieboeken ontbraken nog). Daarnaast was op dat moment nog niet duidelijk hoe de negatieve gevolgen zouden worden gecompenseerd voor betrokken medewerkers (Sociaal Plan). Voor de Ondernemingsraad was het nog onvoldoende duidelijk wat van de nieuwe organisatie verwacht mocht worden. Daarbij ging het om de vraag hoe het takenpakket van Holland Rijnland er in de nieuwe organisatie gaat uitzien. Verder was de Ondernemingsraad van mening dat er in de adviesaanvraag onvoldoende uitleg werd gegeven over de hosting en de uitbesteding van de bedrijfsvoeringstaken.

Convenant Werken in het Westen

Aan de Ondernemingsraad is het nieuwe convenant Regionale Interne Arbeidsmarkt Werken in het Westen (WihW) voorgelegd ter advisering.

In het Jaarverslag 2014 WihW worden resultaten genoemd van de activiteiten van WihW, waaronder regionaal opleiden, regionaal kennisdelen en regionale arbeidsmarktcommunicatie. De Ondernemingsraad vindt dat op deze activiteiten goede resultaten zijn geboekt, maar mist een uiteenzetting van resultaten met betrekking tot het openstellen van vacatures aan de regionale interne arbeidsmarkt door de aangesloten gemeenten. De Ondernemingsraad vindt dat dit de basisactiviteit moet zijn van WihW. Daarom is geadviseerd om het convenant pas te ondertekenen als er een garantie is dat deze potentiële regionale vacaturebank beter gaat werken voor de aangesloten gemeenten en als gegarandeerd wordt dat de vacatures door alle aangesloten gemeenten daadwerkelijk worden aangemeld, zoals dat bij de start van WihW was afgesproken.

Huisvesting en bedrijfsvoering

Nadat de Ondernemingsraad had vernomen dat het Algemeen Bestuur, na advies te hebben ingewonnen van het portefeuillehoudersoverleg Bestuur en Middelen een besluit zou nemen over de huisvesting van Holland Rijnland en het uitbesteden van de bedrijfsvoeringstaken, heeft de Ondernemingsraad ongevraagd advies uitgebracht. Dit omdat het Dagelijks Bestuur niet zelf van plan was om de Ondernemingsraad om advies te vragen. Een verhuizing van de organisatie heeft tenslotte ingrijpende gevolgen voor het personeel. Alles afwegende heeft de Ondernemingsraad geadviseerd om de organisatie te huisvesten bij de Omgevingsdienst en deze organisatie ook de bedrijfsvoeringstaken ten behoeve van Holland Rijnland te laten verrichten. Uiteindelijk heeft de Omgevingsdienst haar aanbieding ingetrokken en is alsnog besloten om naar de 1^e verdieping van het huidige pand te verhuizen en de bedrijfsvoeringstaken onder te brengen bij naar Servicepunt71.

In aanvulling op het advies heeft de Ondernemingsraad eind juni 2015 nog een aanvullend advies aan de bestuurder uitgebracht, waarbij nadrukkelijk aandacht is gevraagd voor de consequenties ten aanzien van het personeel dat over zal gaan naar de hostende partij. Daarnaast heeft de Ondernemingsraad zorgen uitgesproken over de kwaliteit van de dienstverlening wanneer de bedrijfsvoeringstaken door derden worden uitgevoerd. Juist in de nieuwe situatie werd de organisatie door de aangesloten gemeenten kritisch gevolgd t.a.v. de kwaliteit van het te leveren werk. De goede dienstverlening is daarbij noodzakelijk.

Vervolgens werd de Ondernemingsraad begin december verzocht om binnen een week advies uit te brengen over de verhuizing van de organisatie naar de 1^e etage aan het Schuttersveld en over de gefaseerde overheveling van de bedrijfsvoeringstaken naar Servicepunt71.

Dit was een onmogelijke opgave voor de Ondernemingsraad en hij heeft dit ook zo aan de bestuurder gemeld. Wel heeft de Ondernemingsraad op basis van meegestuurde schetsen direct de nodige kanttekeningen geplaatst met betrekking tot de indeling van de werkomgeving.

Benoeming interim Secretaris/directeur

Eind 2015 heeft Frederik van Ardenne zijn vertrek als interim Secretaris/directeur aangekondigd per 1 januari 2016. De Ondernemingsraad is hiervan in kennis gesteld door de portefeuillehouder personeel, mw. T. Veninga. Zij deelde daarbij mede dat de Ondernemingsraad niet betrokken zou worden bij de werving en selectie van een nieuwe tijdelijke Secretaris/directeur.

Met name vanwege het moment waarop en de periode waarvoor de interim secretaris/directeur bij Holland Rijnland aan het werk zal gaan, heeft de Ondernemingsraad het Dagelijks Bestuur verzocht alsnog betrokken te worden bij de werving. De Ondernemingsraad heeft daarbij direct de volgende aandachtspunten aan het Dagelijks Bestuur meegegeven:

- Na met name een roerig jaar 2014 (#Kracht15), dat uiteindelijk heeft geleid tot het vertrek van Roelof van Netten, is het door de medewerkers als (erg) positief ervaren dat er met de komst van Frederik van Ardenne een secretaris/directeur aan het roer stond die veel oog/aandacht had voor de menselijke kant van de medewerkers. Mede daardoor is de plaatsing van de medewerkers soepel verlopen;
- De komende periode is het belangrijk dat deze aandacht gewaarborgd blijft. Met de start van de nieuwe organisatie wordt ook gestart met een andere manier van werken, het flexwerken. Dit

vergt niet alleen van de medewerkers de nodige aanpassingen, maar ook van de leiding van Holland Rijnland vanwege een andere wijze van aansturen (resultaatgericht);

- De OR is van mening dat (zeker de interim) secretaris/directeur een persoon moet zijn die hier veel feeling bij heeft en in de praktijk ook de nodige ervaring mee heeft opgedaan;
- Om de nieuwe organisatie te laten slagen is het van groot belang dat de medewerkers (die op allerlei fronten al op een andere wijze moeten gaan werken) hun werk op een plezierige manier kunnen verrichten. Waarbij ze zich ondersteund voelen door een secretaris/directeur die begrip heeft voor de mens achter de medewerker;
- Holland Rijnland moet zich profileren als een netwerkorganisatie. Daarom vindt de OR het ook van belang dat de (interim) secretaris/directeur ruime ervaring heeft op dit gebied en in staat is deze ervaring op de medewerkers van Holland Rijnland over te dragen;
- Verder was er nog onvoldoende duidelijkheid rondom de uitbesteding van de bedrijfsvoeringstaken. De interim secretaris/directeur zal hier een belangrijke rol in spelen. De OR vindt het dan ook van groot belang dat de interim secretaris/directeur hiervoor de capaciteiten in huis heeft;
- De OR pleit er gezien het bovenstaande voor dat de interim secretaris/directeur minimaal 4 dagen per week inzetbaar is bij Holland Rijnland.

Uiteindelijk is de Ondernemingsraad alsnog betrokken bij de werving en selectieprocedure.

2016

Huisvesting 1^e etage Schuttersveld

Op 17 december 2015 had de Ondernemingsraad al een eerste reactie gegeven op deze adviesaanvraag. Hierop heeft de bestuurder een reactie gezonden aan de Ondernemingsraad. Met deze reactie alsmede op basis van hetgeen nader is toegelicht tijdens het overleg met de nieuwe bestuurder is voor de Ondernemingsraad aanleiding geweest om een positief advies uit te brengen over de huisvesting op de eerste etage. Wel is daarbij het voorbehoud gemaakt om indien de uitkomsten van het werkplekonderzoek en de geplande Risico-inventarisatie en Evaluatie daar aanleiding toe geeft een nader advies uit te brengen. Bij het positieve advies heeft de Ondernemingsraad nog de navolgende opmerkingen gemaakt.

- De Ondernemingsraad blijft van mening dat vier stilte plekken te weinig is in verhouding tot het totale aantal werkplekken. Mocht in de praktijk blijken dat dit inderdaad het geval is, dan zal dit bij de eerste evaluatie naar voren komen. De Ondernemingsraad gaat er vanuit dat de bestuurder op dat moment gepaste maatregelen zal nemen. Ditzelfde geldt voor het totale aantal werkplekken. De Ondernemingsraad sluit niet uit dat dit op piekmomenten tot problemen zal leiden.
- Daarnaast wil de Ondernemingsraad nogmaals benadrukken graag nauw betrokken te worden bij de afspraken die door het MT worden gemaakt over resultaatgericht werken. De Ondernemingsraad is van mening dat bij de discussie over dit onderwerp ook oog moet zijn voor de individuele werkinzet van de medewerkers (over-verantwoordelijkheid alsmede gemakzucht). Tevens zal er veel aandacht besteed moeten worden aan de communicatie hoe medewerkers onderling, zowel individueel als in teamverband, maar ook tussen medewerkers en leidinggevenden om gaan met het andersoortig gedrag dat flexwerken en resultaatgericht werken met zich meebrengt.
- Verder benadrukt de Ondernemingsraad dat de medewerkers in het nieuwe werken op het gebied van ICT en Facilitair efficiënt en effectief ondersteund moeten worden. Dit zijn de belangrijkste zaken die van flexwerken ook daadwerkelijk een succes kunnen maken en de flexibele netwerkorganisatie Holland Rijnland alleen maar ten goede komen.

Dienstverleningsovereenkomst Hosting bedrijfsvoeringstaken

Eind maart heeft de Ondernemingsraad een adviesaanvraag ontvangen van de bestuurder m.b.t. de dienstverleningsovereenkomst en de Service level Agreement die zullen worden afgesloten met Servicepunt71 in verband met de overheveling van de bedrijfsvoeringstaken naar het Servicepunt. Dit is een zeer langdurige traject geworden, waarbij aan de Ondernemingsraad telkens weer een aangepaste overeenkomst werd voorgelegd. Daarnaast stonden lange tijd de afspraken zoals deze zouden worden opgenomen in de Service Level Agreement nog niet op papier. Bovendien heeft de Ondernemingsraad aangegeven niet eerder een advies te kunnen uitbrengen voordat duidelijk was hoe de negatieve gevolgen voor de betrokken medewerkers zouden worden opgevangen. Hiervoor was het nodig dat er tussen de bestuurder en het Georganiseerd Overleg overeenstemming zou zijn over een addendum op het Sociaal Plan. Dit heeft al met al lang geduurd.

Uiteindelijk heeft de Ondernemingsraad, vanwege deze aanpak en doorlopende aanpassingen in de documenten de bestuurder op 30 juni medegedeeld niet in de gelegenheid te zijn om advies uit te brengen op de betreffende documenten. Met name omdat de Ondernemingsraad inmiddels had vernomen dat de DVO en SLA dezelfde middag werden ondertekend. Daarbij zijn wel de volgende opmerkingen geplaatst ten aanzien van beide documenten:

Beëindiging of stilzwijgende verlenging van DVO

In artikel 5 van de DVO is sprake van een beëindiging op 30 april 2021 of stilzwijgende verlenging. De Ondernemingsraad heeft de bestuurder verzocht om in deze gevallen de OR wederom om advies te vragen.

Koppeling DVO en SLA met Sociaal Plan en Addendum

In versie van 22 juni van de SLA waarover de Ondernemingsraad beschikt wordt bij de overwegingen het volgende opgenomen:

- De over te nemen medewerkers worden in dienst genomen door Servicepunt71. In eerste instantie wordt het principe 'mens volgt taak' toegepast, daar waar dat door de organisatorische inrichting van de dienstverlening niet mogelijk is, wordt in zorgvuldig overleg met betrokkenen een zo passend mogelijke functie aangeboden.

De Ondernemingsraad heeft aangegeven dat dit niet aansluit bij de afspraken die in het Sociaal Plan Holland Rijnland dd. 13 mei 2015 en het addendum zijn gemaakt. De bestuurder heeft hiermee ingestemd.

De OR verwacht daarom dat de SLA hierop wordt aangepast. Afspraak op basis van de hiervoor genoemde documenten is: "mens volgt werk".

De bestuurder heeft schriftelijk toegezegd dat in artikel 2 van de DVO een verwijzing zou worden opgenomen naar het Sociaal Plan en het Addendum. Wederom was in de laatste versie (versie 22 juni) dit niet opgenomen. De argumentatie van de bestuurder was dat de gemeente Leiden dit bezwaarlijk vond omdat zij geen partij in het Sociaal Plan en het Addendum is. Juist het feit dat Leiden daarin geen partij was zou geen reden mogen zijn om het opnemen van het voorgaande tegen te houden.

Tevredenheidsnorm is zeer laag

In de SLA wordt een tevredenheidsnorm van 6,8 genoemd. De Ondernemingsraad vindt dit cijfer veel te laag.

Een aantal van de beoordelaars zijn blijkbaar niet helemaal tevreden over de Servicedesk en het adviesbureau van SP71. Dit en de reeds door de medewerkers van Holland Rijnland opgedane ervaringen met SP71 baart de Ondernemingsraad grote zorgen.

De bestuurder heeft aangegeven dat deze norm voldoende is in relatie tot de prijs die Holland Rijnland gaat betalen voor deze diensten en dat dit ook past binnen de bezuiniging van 25% op de begroting van Holland Rijnland.

Zoals bovenstaand al is opgemerkt is het van belang dat de bedrijfsvoering van een voldoende niveau moet zijn, zodat de medewerkers van Holland Rijnland hun werk naar behoren kunnen doen. Wanneer dat niet het geval is kan dit tot gevolg hebben dat de dienstverlening van Holland Rijnland niet adequaat kan worden uitgevoerd. Het functioneren van Holland Rijnland wordt sinds de reorganisatie al kritisch gevolgd. De Ondernemingsraad is van mening dat deze bezuiniging niet bedoeld kan zijn om de kwaliteit van de dienstverlening aan de gemeenten te verminderen.

De Ondernemingsraad heeft de bestuurder daarom verzocht dit te bespreken met het Dagelijks Bestuur van Holland Rijnland en tevens om de medewerkers en de Ondernemingsraad de mogelijkheid te bieden om input te geven voor de periodieke overleggen en evaluatiemomenten met SP71.

ICT-dienstverlening de benodigde pakketten Holland Rijnland en meerwerk

In de SLA wordt bij de ICT-dienstverlening nog geen rekening gehouden met een groot aantal applicaties die Holland Rijnland nodig heeft om haar taken goed en rechtmatig te kunnen uitvoeren.

In de overlegvergadering van 20 juni jl. heeft de Ondernemingsraad de bestuurder hierop attent gemaakt en heeft de bestuurder toegezegd dat er een goede inventarisatie gemaakt wordt van welke pakketten nodig zijn om het werk goed te kunnen doen. Er moet derhalve goed gekeken worden naar de werkprocessen, wat hier voor nodig is, hoe en waar dit wordt belegd.

Uit de SLA maakt de Ondernemingsraad op dat er op het gebied van ICT meerwerk nodig is om medewerkers in de gelegenheid te stellen hun werkzaamheden ook buitenshuis te doen. Bij de nieuwe huisvesting van Holland Rijnland is rekening gehouden met een vermindering van het aantal werkplekken aangezien tenminste het personeel van de Strategische Eenheid en het RBL, maar ook van het Bedrijfsbureau buitenshuis dan wel vanuit huis hun werkzaamheden zouden verrichten. De Ondernemingsraad is van mening dat daarvoor dan wel mogelijkheden, bij voorkeur gelijkwaardig aan de huidige, geboden moeten worden.

Verwerking en bewerking persoonsgegevens

Aangezien SP71 voor Holland Rijnland HRM diensten gaat verrichten is het van belang dat, in verband met de verwerking en bewerking van persoonsgegevens, een bewerkersovereenkomst wordt afgesloten tussen Holland Rijnland en SP71.

Inzicht in Virtueel SP71 (VSP) en Exploitatiebegroting

In de overlegvergadering van 20 juni jl. heeft de bestuurder aan de OR toegezegd dat er een account voor inzage in VSP voor de Ondernemingsraad wordt aangemaakt. Daarnaast heeft de Ondernemingsraad de bestuurder ook gevraagd om inzage in het geschatte aantal uren dienstverlening dat wordt ingekocht bij SP71.

De bestuurder heeft toegezegd hiervoor de exploitatiebegroting toe te sturen. Tot op heden is er nog geen account aan de Ondernemingsraad beschikbaar gesteld en heeft de Ondernemingsraad evenmin inzage kunnen krijgen in de exploitatiebegroting

De Ondernemingsraad heeft de bestuurder verzocht om de bovengenoemde opmerkingen en kanttekeningen vóór ondertekening van de DVO en SLA ter kennis te brengen van het Dagelijks Bestuur. De bestuurder heeft op 6 juli per mail gereageerd op de kanttekeningen. Verder heeft de bestuurder begin augustus aan de Ondernemingsraad gemeld dat een inmiddels bewerkersovereenkomst is afgesloten.

Verlenging benoeming Loes Bakker

In eerste instantie was Loes Bakker voor een periode tot 1 juli 2016 benoemd als interim Secretaris/directeur. De portefeuillehouder Personeel, mw. Veninga heeft de Ondernemingsraad mondeling verzocht om advies ten aanzien van de verlenging van de periode dat Loes Bakker als interim Secretaris/directeur t/m 31 december 2017. De Ondernemingsraad heeft een positief advies gegeven, maar heeft daarbij aangegeven dat wel aan de volgende aspecten meer aandacht besteed moet worden: Procesbewaking, transparantie en communicatie met de medewerkers. Vanuit het Dagelijks Bestuur is toegezegd om dit met de "nieuwe" Ondernemingsraad op te pakken.

Risico inventarisatie en evaluatie (RI&E)

Op grond van artikel 27 lid 1 onder d heeft de Ondernemingsraad instemmingsrecht met betrekking tot de inhoud en organisatie van een RI&E. Gezien het belang dat wordt gehecht aan een werkomgeving die voldoet aan alle eisen op het gebied van arbeidsomstandigheden, heeft de Ondernemingsraad aan de bestuurder aangegeven graag gebruik te willen maken van dit instemmingsrecht en is verzocht om een instemmingsverzoek. Om de uitvoering van de RI&E niet onnodig te vertragen is daarbij verzocht om in het verzoek in ieder geval aandacht aan de volgende punten te besteed.

- Een motivering waarom slechts offerte is gevraagd aan Arboned. Het heeft de voorkeur van de Ondernemingsraad om juist de RI&E door een andere partij te laten uitvoeren dan de organisatie waarvan al diensten worden afgenomen (onafhankelijke kwaliteitsborging);
- Een plan van aanpak;
- Waarom niet gekozen wordt voor een online enquête voor alle medewerkers van Holland Rijnland;
- Wat de meerkosten zijn van een online enquête;
- Waarom is gekozen voor groepsgesprekken. Naar de mening van de Ondernemingsraad komt hier minder informatie uit los, dan individuele gesprekken;
- De Ondernemingsraad is van mening dat groepsgesprekken van 45 minuten erg kort is, waarom is voor dit tijdsbestek gekozen.

Naar aanleiding hiervan is alsnog een 2^e offerte opgevraagd. Uiteindelijk heeft de Ondernemingsraad ingestemd om de RI&E te laten uitvoeren door Arboned.

Aangezien de eerste concept vragenlijst niet voldeed aan de vereisten die zowel de bestuurder als de Ondernemingsraad stelde, is een nieuwe vragenlijst opgesteld. Gezien de vakantieperiode heeft dit langer geduurd dan wenselijk en is het nu aan de "nieuwe" Ondernemingsraad om dit onderwerp verder op te pakken.

Tenslotte

Zoals al in het voorwoord werd opgemerkt is het voor de Ondernemingsraad zeker geen makkelijke periode geweest. Een reorganisatie is een ingrijpend proces voor iedereen en geen dagelijkse kost voor een Ondernemingsraad. Dit was ook de reden waarom wij als Ondernemingsraad Michèl van Doorn van Odyssee hebben ingeschakeld als adviseur. Wij zijn hem zeer dankbaar voor al zijn adviezen.

Bovendien waren wij als medewerkers van Holland Rijnland ook onderdeel van de reorganisatie en was het lange tijd voor ons ook onzeker hoe de toekomst er persoonlijk zou uitzien.

Dit alles en het feit dat vanaf januari 2016 de Ondernemingsraad met een 3^e bestuurder binnen een tijdsbestek van iets meer dan een jaar te maken kreeg, met weer een andere wijze van benadering van de Ondernemingsraad heeft ons als Ondernemingsraad doen besluiten om voortijdig af te treden. Het tijdstip is door ons zo gekozen dat in ieder geval de reorganisatie zou zijn afgerond (afsluiten DVO en hosting). Tenslotte danken wij onze collega's voor het gestelde vertrouwen en wensen wij Hanneke, Marja, Robbert en Rutger veel succes als "nieuwe" Ondernemingsraad.