



Onderwerp

Advies ondernemingsraad structuuraanpassing bedrijfsvoering

Registratienummer

1499224

Datum

29 mei 2013

Auteur

J.J.A. Léon

Afdeling/Bureau

PENO

Openbaarheid

Passief openbaar

Portefeuillehouder

Witteman, M.

Ter kennisname aan PS en
burgerleden

Doel van deze mededeling:

Provinciale Staten aanvullend informeren over de voorgenomen structuuraanpassing en reorganisatie van de bedrijfsvoering.

Inleiding:

Naar aanleiding van de toezegging van de portefeuillehouder bij de behandeling van de Perspectiefnota in de opinieronde van 15 mei 2013 is op 23 mei 2013 de mededeling 'Onderbouwing reorganisatiekosten Bedrijfsvoering in Nieuw Perspectief' (1496122) aan u toegezonden.

In genoemde mededeling is aangegeven dat *"er sprake is van een stevige inhoudelijke discussie met de ondernemingsraad t.a.v. het voornemen om te komen tot een structuuraanpassing van de inrichting van de bedrijfsvoering"*.

Mededeling:

Op 27 mei jl. heeft de ondernemingsraad advies uitgebracht aan de WOR bestuurder over de aanpassing van de hoofdstructuur met betrekking tot de bedrijfsvoering. De ondernemingsraad heeft negatief geadviseerd op de adviesaanvraag.

In haar vergadering van 28 mei 2013 is het college geïnformeerd over het negatieve advies van de ondernemingsraad. Het college ziet de advisering over de voorgestelde aanpassingen in de organisatie in eerste instantie als een zaak tussen directie en ondernemingsraad. Het college heeft er vertrouwen in dat partijen tijdig en in goed overleg tot een werkbare oplossing zullen komen die past binnen de bestuurlijke kaders die het college in de Perspectiefnota heeft voorgelegd.

U treft het volledige advies van de ondernemingsraad hierbij aan.

In de al aan u aangekondigde toelichtende bijeenkomst op maandag 3 juni 2013 (19.30 uur, Commissiekamer) kan desgewenst ook een technische toelichting op het advies worden gegeven.

Het vervolg

Ter inzage in de leeskamer

Verdere informatie



Provincie Flevoland
De heer T. van der Wal
Postbus 55
8200 AB LELYSTAD



Verzenddatum

Bijlagen

Uw kenmerk

Ons kenmerk
1494517

Onderwerp **27 MEI 2013**
Negatief advies structuuraanpassing
m.i.v. 1 juli 2013

Geachte heer Van der Wal,

Naar aanleiding van uw adviesaanvraag d.d. 9 april 2013 (kenmerk 1472412) voor de structuuraanpassing van de organisatie met ingang 1 juli 2013 berichten wij u als volgt. De OR gaat in dit advies uit van de aanpassing hoofdstructuur met betrekking tot de bedrijfsvoering.

Negatief advies

De ondernemingsraad adviseert negatief op eerder genoemde adviesaanvraag en verzoekt het huidige proces van aanpassing hoofdstructuur bedrijfsvoering en alles wat daarbij betrokken is, stop te zetten. We beargumenteren dit advies langs de componenten procedure, inhoud en proces. Daarna stellen wij u een nieuw traject voor. De onderstaande uitwerking is grotendeels chronologisch.

1. Procedure

De ondernemingsraad adviseert negatief omdat vanaf het begin van dit traject diverse formele procedures niet of niet juist zijn gevolgd. Hierdoor heeft de medezeggenschap niet goed kunnen functioneren en wordt de ondernemingsraad fors belemmerd in het goed uitvoeren van zijn taak.

1.1. Het organisatiebreed communiceren dat de functies van drie afdelingshoofden van GS zullen komen te vervallen ten gevolge een besluit d.d. 22 januari jl. over "het voornemen tot een nieuw inrichtingsmodel van de ondersteunende afdelingen van de provinciale organisatie", waarbij bovendien ook hun functies en namen zijn genoemd, kwalificeert als het plegen van een onomkeerbare uitvoeringshandeling. Dit wordt nog eens versterkt door het feit de drie afdelingshoofden ook individueel door de directie van dit besluit op de hoogte zijn gesteld, waarbij hen - blijkt uit de e-mail d.d. 12-02-2013 - reeds een faciliterend aanbod is gedaan. Door geen advies te vragen en wel uitvoeringshandelingen te plegen, is dit besluit per definitie kennelijk onredelijk en daarmee vatbaar voor vernietiging door de Ondernemingskamer.

1.2. In de overlegvergadering van 18 april jl. verzoekt u of u alvast met de hierboven genoemde afdelingshoofden gesprekken mag voeren over hun uittreden. Per brief van 2 mei jl. hebben wij u laten weten, dat de OR heeft moeten vaststellen, dat bij de voorgenomen wijziging van de hoofdstructuur bedrijfsvoering wederom niet de juiste medezeggenschapsrechtelijke weg is bewandeld en dat de OR nu voortijdig advies wordt gevraagd over personele gevolgen die niet aan de orde zijn.

- 1.3. Tijdens een tweede MD-sessie in april 2013 is een aantal werkgroepen ingesteld die zich bezighouden met de advisering over de invulling van opdrachten aan beoogde kwartiermakers/nieuwe afdelingshoofden. Hierbij wordt wederom op de muziek vooruitgelopen. De OR heeft nog niet over de wijziging topstructuur geadviseerd en heeft zich evenmin nog een mening gevormd over de beoogde rol/positie van de kwartiermakers. Ook dit is weer een uitvoeringshandeling, die het besluit per definitie kennelijk onredelijk maakt en het besluit voor vernietiging vatbaar maakt.
- 1.4. Tijdens de overlegvergadering van 15 mei jongstleden heeft u mondeling aangegeven dat de werkgroepen genoemd onder 1.3 ondersteund worden door een extern bureau. Hierover is niet met de ondernemingsraad gesproken. Wij zullen u hierover in een andere brief nog nader informeren over de nemen stappen in een mogelijke beroepsprocedure. Dit externe bureau heeft diverse adviezen geschreven voor de provincie Flevoland, die op een of andere manier ten grondslag liggen aan voorgestelde structuurwijziging. Over geen van deze rapporten is advies gevraagd aan de ondernemingsraad. De ondernemingsraad meent dat ten onrechte wordt aangevoerd dat deze stukken nog geen besluiten zijn, of geen status hebben. Daarmee wordt wellicht wel de spijker op z'n kop geslagen waar het gaat om miskennis van de medezeggenschapsrechten van de OR: een advies dient te worden gevraagd over *voorgenomen* besluiten en wel in een zodanig stadium dat het advies van de OR nog van wezenlijke invloed kan zijn op *het te nemen besluit*.
- 1.5. De in 1.4 genoemde rapporten zijn opgenomen in de onderhavige adviesaanvraag. Een en ander impliceert dat deze dus waarde hebben in de voorgenomen besluitvorming.
- 1.6. De argumentatie onder 1.14 geldt ook voor de inhoud van de nota Nieuw Perspectief, waarin wordt ingegaan op de noodzakelijke bezuiniging en de consequenties daarvan voor de organisatie. Argumenten en verwijzingen daarin worden bovendien in diverse andere stukken en besluiten als uitgangspunt genomen, hetgeen op zichzelf al aangeeft, dat het niet om slechts vrijblijvende ideeën gaat.
- 1.7. Aan de keus voor de structuurwijziging ligt een gedachte ten grondslag (kernklantgedachte) die is ontstaan uit een onderhoud met een externe (anders dan in genoemd in 1.4). Deze externe (Floris Hurts) blijkt ook betrokken bij een nadere invulling hiervan in de nabije toekomst. De ondernemingsraad heeft op geen enkele manier kennis kunnen nemen van de inhoud van deze gedachtegang, en is niet betrokken geweest bij de keus van , of probleemformulering naar deze externe deskundige. Sterker nog, dit punt van dit advies is slechts gestoeld op informatie uit de wandelgang en constatering die de ondernemingsraad in zijn onderzoek heeft kunnen doen, onder andere naar aanleiding van informatie uit de achterbanbijeenkomst.
- 1.8. De door de OR opgevraagde informatie wordt niet, niet volledig, of niet tijdig gegeven. Informatie wordt vaak niet voorzien van de juiste context (doel, status, of vraag aan de OR). Daarbij wordt nota bene meegedeeld dat de OR zelf zijn informatie dient te vergaren, bijvoorbeeld uit de DT-verslagen. Hiermee handelt u in strijd met artikel 31 e.v. WOR.
- 1.9. De WOR-bestuurder geeft in vergaderingen, formeel of informeel vaak mondelinge informatie over onderwerpen die voor de OR relevant zijn. Sterker nog, de WOR-bestuurder gaat er daarmee vanuit dat hij de OR voldoende heeft geïnformeerd. De OR merkt op dat dit niet voldoende is om aan zijn rechten en plichten te kunnen voldoen. Het formele proces van medezeggenschap wordt hiermee geen recht gedaan.

2. Inhoud

De ondernemingsraad adviseert ook op basis van de inhoud - voor zover hem bekend - negatief. De volgende overwegingen liggen daar voor de ondernemingsraad aan te grondslag. Op dit punt geeft de ondernemingsraad wel aan, dat hij hierin niet is meegenomen in het

voorbereidende traject, waardoor zijn advies deels leunt op inschattingen en deels op ervaringen en aannames, onder andere verzameld tijdens de achterbanbijeenkomst met alle medewerkers d.d. 21 mei 2013. Daarnaast is de onderbouwing die is bijgeleverd bij de adviesaanvraag in ogen van de OR niet voldoende gemotiveerd en/of compleet. Een dergelijke beoogde reorganisatie vraagt een fundamentele visie op de gehele organisatie, zowel op bedrijfsvoering als op het primaire proces en de verbindingen daartussen. De OR mist dit in de adviesaanvraag. Het is dan ook voor de OR bijna onmogelijk om op basis van inhoud hierover te adviseren.

- 2.1. De ondernemingsraad ervaart in de gesprekken met de WOR-bestuurder dat het “slechts” gaat om het realiseren van een bezuiniging die is opgelegd door het college. De voorgestelde inrichting is daarvan een deel van het resultaat. De ondernemingsraad meent dat een uitwerkingsvoorstel om de bezuiniging te realiseren met hem gedeeld had moeten worden. Door dit niet te doen, is hij per definitie op achterstand, ook in de (mede-)gedachtevorming over behoud van kwaliteit en continuïteit van de organisatie.
- 2.2. Indien het “slechts” gaat om het realiseren van een bezuiniging, dan verbaast het de OR dat hiervoor wel externe deskundigheid wordt ingehuurd, om te bekijken hoe deze dan ook “kwalitatief” een bijdrage kan leveren aan de organisatie. De kosten lopen hiermee naar mening van de OR voor de baten uit. Sterker nog, de gekozen structuuraanpassing is naar het idee van de ondernemingsraad zeker niet de enige oplossing voor het realiseren van “slechts” de bezuiniging.
- 2.3. De ondernemingsraad meent dat de kernklantgedachte gaat om een “andere manier van werken en denken”, en niet per sé over een structuurwijziging. De ondernemingsraad is onvoldoende in staat om in te schatten of de structuurwijziging bijdraagt aan het realiseren van de nieuwe werkwijze. Het hoe en waarom voor deze keus is immers niet toegelicht. Sterker nog, uit de achterbanbijeenkomst van de medewerkers, werd juist hierover ook de meeste vragen gesteld.
- 2.4. De ondernemingsraad heeft van de WOR-bestuurder tijdens de overlegvergadering van 15 mei jostleden begrepen dat deze operatie een sluitstuk is van PVO-1. Het verbaast de OR dan ook, dat tegelijkertijd het resultaat van deze structuurwijziging wordt meegenomen als resultaat van de opgelegde bezuiniging in Nieuw Perspectief. In PVO-1 heeft de WOR-bestuurder in de organisatie op natuurlijk wijze de span of control op afdelingen verhoogd. Dit resulteert erin dat sommige afdelingen ± 80 medewerkers kennen onder één afdelingshoofd. Er ligt slechts deels een inrichtingsprincipe aan ten grondslag, namelijk het scheiden van uitvoering en beleid en centraliseren van functiegroepen (dit laatste slechts in bedrijfsvoeringsfuncties). Over deze uitgangspunten heeft de ondernemingsraad in november 2011 positief geadviseerd (E-docs 1199578). De ondernemingsraad constateert dat deze uitgangspunten op generlei wijze zijn terug te vinden in de benadering van de kernklantgedachte. Het is niet zichtbaar meegenomen bij de structuurvraag, maar het is de ondernemingsraad ook niet bekend of deze inrichting nu wordt vastgehouden of juist wordt losgelaten. Ergo, naar mening van de ondernemingsraad wordt de organisatie van de bedrijfsvoering ingericht uit losse - niet bij elkaar passende - puzzelstukjes.
- 2.5. Het is de ondernemingsraad niet duidelijk op welke manier de voorgestelde inrichting bijdraagt aan het bedienen van de klant. Immers de “vraag van de klant” wordt op dit moment nog onderzocht. Een en ander wel vanuit de gedachten dat er producten- en dienstencatalogi (PDC's) zijn. En er worden Service Level agreements (SLA's) afgesloten met de bedrijfsvoeringsafdelingen. De ondernemingsraad merkt op dat dit in zijn beleving de omgekeerde volgorde is. Het primaire proces bepaalt wat er nodig is om zijn taken en doelen te realiseren. Duidelijkheid over de vraag geeft invulling aan de ondersteuning die

nodig is een en ander op effectieve en efficiënte wijze te realiseren. Immers, je gaat niet bij een groenteboer brood kopen, of bij een drankenhandel je vlees.

- 2.6. In 2.5 wordt de samenhang in de organisatie al aangehaald. Tegelijkertijd aan dit adviestraject is er ook een extern rapport verschenen (Lysias, e-docs 144490 en advies 149668). Dat er geen eenduidige opdrachtverlening en daarbij ook sturingsprincipes voor de organisatie worden verwoordt blijkt vooral uit de samenhang tussen deze twee trajecten (die er dus niet is en voor de OR resulteert in twee negatieve adviezen).
- 2.7. De ondernemingsraad meent dat bij een zorgvuldige afweging waar het gaat om het realiseren van een bezuinigingsopdracht ook gekeken dient te worden naar de kwaliteit. De nieuwe manier van werken (kernklantgedachte) kan ook tot andere inrichtingen leiden, die daarin ook bijdragen aan de - blijkbaar nieuwe gedachte - verhogen van de span of control in afdelingen. Naar mening van de ondernemingsraad is dit onvoldoende onderzocht. Sterker nog, de ondernemingsraad meent dat door dit alsnog - en in juiste volgorde - te doen, er wellicht nog een scherper resultaat behaald kan worden, zonder dat daar op kwaliteit hoeft te worden ingeleverd. Standaardisatie naar aanleiding van de vraag sluit altijd beter aan dan een standaard product waarin je kunt kiezen.
- 2.8. Inmiddels heeft de ondernemingsraad op zijn verzoek (e-docs 1490177) op 17 mei 2013 actuele informatie ontvangen over de businesscase. Het betreft hier onder andere de formatiecijfers uit de businesscase, maar bijvoorbeeld ook de strategische planning of prognose en realisatie van (natuurlijke) in- en uitstroom van medewerkers. De informatie is nog steeds niet conform onze vraag (namelijk ook een doorkijk naar het resultaat), en tegelijkertijd roept de informatie ook nog meer vragen op. Bijvoorbeeld wordt aangegeven dat de start van de beoogde bezuiniging begint op peildatum 30 april 2013. De ondernemingsraad vindt dit niet terecht, immers de beoogde bezuiniging is reeds langere tijd bekend én in de tussentijd is al het nodige aan (natuurlijke, dan wel via mobiliteitscommissie) beweging gerealiseerd.

3. Proces

De ondernemingsraad adviseert ook op dit punt negatief, omdat - mede naar aanleiding - van de achterbanbijeenkomst is gebleken dat hij, noch de werkgever goed in staat is alle bewegingen nog uit te leggen aan de medewerkers.

- 3.1. De WOR-bestuurder heeft in het tweewekelijkse informatieve overleg reeds aangegeven te willen investeren in informatie naar de medewerkers, over de resultaten van PVO-1, de overloop naar Nieuw Perspectief en in het algemeen een schets van de overwegingen die hebben geleid tot de huidige stand van zaken. De ondernemingsraad vindt dit een goed plan en adviseert hier zo snel mogelijk uitvoering aan te geven.
- 3.2. De ondernemingsraad constateert dat dit hele proces van het realiseren van bezuinigingen haaks staat op de intenties van het Transitieprogramma, waarin ontwikkeling van medewerkers en organisatie - in positieve zin - centraal staat. Medewerkers kunnen beide processen niet of nauwelijks met elkaar verbinden. Naast vernieuwing en energie past ook een periode van verlies en bezinning voor medewerkers afzonderlijk, maar ook voor afdelingen, teams en managers. Een belangrijk onderdeel is dan zicht op en begrip voor de samenhang in de diverse trajecten. Het proces van verandermanagement schiet op dit punt naar mening van de OR tekort.
- 3.3. Draagvlak - ook voor moeilijke beslissingen - wordt pas verkregen als er ook begrip is voor de gekozen richting en/of oplossing. De ondernemingsraad constateert dat hieraan onvoldoende aandacht is besteed. Tegelijkertijd meent de ondernemingsraad dat niet alles hiervan op het bord van de WOR-bestuurder hoeft te liggen. In voorgaande situaties was juist de ondernemingsraad schakel, signaleerder en verbinder in de organisatie. Doordat de

ondernemingsraad nu zelf op flinke achterstand staat, kan hij ook hierin zijn rol niet of niet goed vervullen.

- 3.4. Dit heeft ertoe geleid dat in zijn breed bezochte achterbanbijeenkomst van 21 mei jl. de ondernemingsraad bijna unaniem het advies van zijn achterban heeft gekregen inderdaad negatief te adviseren. Dit zegt iets over het elan, of de motivatie van medewerkers aan dit proces nog een eigen bijdrage te leveren. Het realiseren van de bezuiniging door slechts “de harde hand”, zal weerstand en negatieve energie oproepen, die niet bijdraagt aan het realiseren van de (wettelijke) taken en doelen van de organisatie.
- 3.5. Er is geen datum vastgesteld om van de oude situatie naar de nieuwe of gewenste situatie te komen waardoor er nu een vacuüm ontstaat waarin medewerkers zich onzeker voelen over de richting van de organisatie en over hun eigen positie, zoals onlangs ook bleek uit een gehouden achterbanbijeenkomst met het personeel.
- 3.6. Het werk van de ondernemingsraad is in dit traject nodeloos moeilijk, inefficiënt en ineffectief gemaakt, en zonder resultaat. Dit brengt schade toe aan het functioneren van de OR, ook ten aanzien van alle medewerkers die de organisatie dragen.

Conclusie

De ondernemingsraad meent dat op procedureel vlak onvolledig en onzorgvuldig gehandeld. Op inhoud is het fragmentarisch en onvolledig, en op proces schiet het verandermanagement tekort.

De ondernemingsraad adviseert u dan ook - mede door dit negatieve advies - het gehele traject vanaf nu stil te leggen. De ondernemingsraad adviseert u ook de organisatie en alle direct betrokkenen daarover te informeren.

Op het moment dat de ondernemingsraad constateert dat op enigerlei wijze nog invulling of uitvoering wordt gegeven aan deze of één van de bijbehorende trajecten die invloed hebben op (de uitvoering, de voorgenomen besluitvorming behorende bij, of het besluit over) dit advies, dan zal de ondernemingsraad daarin stappen ondernemen richting ondernemingskamer.

Relatie politiek proces

In dit traject is steeds snel gehandeld, wellicht onder druk van de politieke agenda. De ondernemingsraad constateerde eerder al, dat het uitvoeren van een interne bezuiniging - ook al is dit een besluit van de politiek - geen politiek primaat betreft. Politiek primaat betreft het slechts als het een politieke keus betreft op het uitvoeren van wettelijke taken, dan wel dat er vanuit het Rijk (of andere bestuurslaag) keuzes worden gemaakt die consequenties hebben voor onze organisatie (contextueel). Dit betekent, dat hoewel natuurlijk het College een besluit neemt over het onderwerp, dit niet betekent dat de medezeggenschap geen of pas achteraf een rol speelt.

De ondernemingsraad meent in de huidige politieke discussie over het al dan niet verhogen van de opcenten het stopzetten van dit interne proces reëel. Immers, als verhoging niet plaatsvindt, bestaat de mogelijkheid dat het bedrag voor de bezuiniging op de organisatie nog flink hoger wordt.

De ondernemingsraad is van mening dat een gedegen voorbereiding door de organisatie op een dergelijk besluit kan voorkomen dat de provinciale organisatie uiteindelijk “door het ijs zakt”. Naar mening van de ondernemingsraad zou dit wellicht het effect kunnen zijn van onvoorwaardelijk snijden in de bedrijfsvoering. Het inzichtelijk maken van de relatie tussen de kwaliteit van het primaire proces en de ondersteuning die daarvoor nodig is, zorgt wellicht ook voor enig bestaansbesef van de provinciale organisatie in het politieke speelveld. Hiervoor is dus een visie op de organisatie als geheel nodig, waarin de verbinding wordt gemaakt tussen primair proces en zijn ondersteuning.

Dit negatieve advies is niet bedoeld om het proces te traineren, of op andere wijze het politieke landschap negatief te beïnvloeden (denk ook aan de P3-discussie).

De ondernemingsraad wil voorkomen dat dit advies negatieve publiciteit veroorzaakt dat mogelijk ook negatieve invloed heeft op dat proces.

Een en ander is echter volledig afhankelijk van de besluitvorming door de WOR-bestuurder op dit advies.

Nieuw traject

De ondernemingsraad wil dat er in een nieuw traject een visie op de gehele organisatie wordt ontwikkeld. Een visie die recht doet aan “waar doen we het voor, waar zijn we van”. Een eerste - doch beperkte - aanzet is daarin gegeven in het rapport van Lysias, waarin een heroriëntatie plaatsvindt op het economisch domein (zie ook ons advies e-docs 1496768).

Een dergelijke aanzet zou wat de ondernemingsraad betreft voor de hele organisatie moeten gelden. Afhankelijk van de keuzes uit het college akkoord (*Hier zijn we van*), kan nagedacht worden over wat dit betekent voor het primaire proces in de organisatie. De ondernemingsraad adviseert de WOR-bestuurder hiervoor na te denken over het uitzetten van een brede opdracht richting een extern bureau.

De uitkomsten van dit onderzoek vormen dan de basis voor het invullen van de organisatie, zowel op primair als op ondersteuningsniveau. Als kennis van inrichtingsvraagstukken niet in huis blijkt, wordt zo nodig ook hiervoor een opdracht aan een externe worden geformuleerd.

De ondernemingsraad vindt het daarin - voor beide opdrachten - belangrijk dat inmiddels gemaakte sturings- en inrichtingskeuzes als randvoorwaarden worden meegenomen. Immers, wat goed is hoeft niet opnieuw, en tegelijkertijd is het voor de kwaliteit van de rapportage belangrijk dat dergelijke onderliggende historie bekend is.

De ondernemingsraad meent dat een discussie over een fundamentele visie op de organisatie hand in hand gaat met een integrale en constructieve benadering van de vraagstukken door directie en management. Een dergelijke inzet kan helpen om medewerkers meer te motiveren en te inspireren en daarmee de organisatie weer in zijn kracht te zetten.

De ondernemingsraad wil dat in een nieuw traject invulling wordt gegeven aan de organisatie door het formuleren van werk- en denkwijzes (zoals de kernklantgedachte) en het invullen van sturingsprincipes, zoals “centraal tenzij..”, en “scheiding van uitvoering en beleid”.

Een en ander onder voorwaarde dat ook de medezeggenschap hierin zijn rol naar behoren en ten volle kan vervullen.

Vervolg

Door dit negatieve advies is de WOR-bestuurder verplicht alle activiteit op te schorten die van invloed zijn of te maken hebben met dit traject.

De ondernemingsraad verwacht van de WOR-bestuurder een schriftelijk en gemotiveerd besluit naar aanleiding van dit advies. Naar aanleiding van dit besluit dient de WOR-bestuurder nog een maand rust in acht te nemen, zodat de ondernemingsraad zich kan beraden op een mogelijke gang naar de ondernemingskamer.

De ondernemingsraad vindt dit een uiterste situatie, die niet wenselijk is, gezien de tijd die een dergelijke procedure kost, en de negatieve publiciteit die dit met zich meebrengt. Het helpt ook niet om de opgave die er uiteindelijk tóch ligt voor de organisatie te realiseren.

Mocht de WOR-bestuurder conform dit advies besluiten dan gaat de ondernemingsraad ervan uit dat hij zo spoedig mogelijk wordt betrokken bij het nieuw in te richten traject.

Om meer begrip te krijgen voor elkaars standpunten hierin en deze ook op een goede wijze te kunnen onderbouwen en op eenduidige wijze afspraken te maken over het vervolg, is er wat de ondernemingsraad betreft altijd ruimte om - mogelijk onder begeleiding van een derde of externe - met elkaar in gesprek te gaan.

Tenslotte

De ondernemingsraad is zich terdege bewust van de noodzaak tot renovatie van de provinciale organisatie, zeker ook gezien de opgelegde bezuinigingen die de organisatie en de medewerkers raken.

Uit al het bovenstaande blijkt echter dat zowel op het formele proces als op de inhoud van de voorgenomen besluiten momenteel geen doeltreffende medezeggenschap mogelijk is.

De ondernemingsraad dringt er dan ook op aan om nu daadwerkelijk de medezeggenschap conform de Wet op de ondernemingsraden (WOR) ruim baan te geven.

In het nieuwe traject kan door invulling te geven aan de medezeggenschap draagvlak worden gecreëerd binnen de organisatie, een en ander ondersteund door een integrale visie op zowel de beleids- en in navolging en samenhang daarvan de bedrijfsvoeringskolom.

Met vriendelijke groet,
namens de ondernemingsraad

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Guus van Dalen', with a long horizontal stroke extending to the right.

Guus van Dalen
Voorzitter