



Afdeling **ONDERNEMINGSRAAD**
Onderwerp **Inzet OR inzake organisatieontwikkeling en
doorlichtingsrapporten**

Bezoekadres
Kreupelstraat 1

Openingstijden
Zie gemeente.groningen.nl

Postadres
Postbus 7081
9701 JB Groningen

Telefoon
14050

E-mailadres
info@groningen.nl

Aan de Raad van de Gemeente Groningen
t.a.v. de fractievoorzitters

Telefoon (050) 367 62 49 Bijlage(n)

Ons kenmerk GEM14.4283887

Website
gemeente.groningen.nl

Datum 25-03-2014 Uw brief van

Uw kenmerk

Geachte fractievoorzitters,

Graag willen wij u informeren over de opvattingen van de ondernemingsraad over de organisatieontwikkeling en de thema's die voor die ontwikkeling in onze ogen de meeste aandacht verdienen.

De ontwikkeling van de organisatie is de afgelopen jaren turbulent geweest. Elke organisatie moet zich natuurlijk permanent vernieuwen, soms echter volgen de ontwikkelingen elkaar te snel op, zijn er teveel tegelijkertijd of zijn deze van grote omvang. Daarvan was de afgelopen jaren zeker sprake. Een combinatie van herindeling van de organisatie, verandering in de sturing, bezuinigingen en wijziging van de rechtspositie van de medewerkers waren daaraan debet.

Visie

Wij willen voorop stellen dat de ondernemingsraad de hoofdwijziging in de sturing en indeling van harte steunt: doorbreking van de dienstenstructuur en de vorming van een GMT waren nodig om de integraliteit van de dienstverlening aan burger en raad te verbeteren en efficiënter te werken. En het blijft de komende jaren nodig om de organisatie te vernieuwen als de gemeente in staat wil zijn haar veranderende rol in de samenleving beter vorm te geven. Voor ons is van belang dat de politiek enerzijds helderheid schept over zijn verwachtingen en anderzijds de ruimte biedt om de organisatie in staat te stellen aan die verandering in rol vorm te geven. Het vraagt om investering in medewerkers, ontwikkeling van medewerkers en mobiliteit van medewerkers om die veranderende rol daadwerkelijk vorm te geven.

HRM

De bestaande HRM-nota's (HR-strategie, Van werk naar werk en het Programma VOS) bieden voldoende aanknopingspunten om medewerkers en de dienstverlening aan burgers te versterken. Zorgelijk vinden wij dat de budgettaire basis onvoldoende is en de samenhang vooralsnog onvoldoende tot stand komt.

De opgave voor de komende jaren is om enerzijds jongeren in te laten stromen en anderzijds mobiliteit in brede zin te stimuleren. In dat licht zal externe inhuur door ons kritisch worden beoordeeld. We moeten naar ons idee gaan investeren in de volgende vijf speerpunten.

- **Mobiliteit in brede zin**
De huidige snelle veranderingen vragen om versnelde en samenhangende investering in mobiliteit. En op dat punt maken wij ons zorgen. Mobiliteit in brede zin moet hoger op de agenda, waarbij een strategische personeelsplanning een belangrijke randvoorwaarde is. Nu dreigt mobiliteit te versmallen tot herplaatsing van medewerkers die hun functie verliezen door de bezuinigingen.
- **Strategische personeelsplanning**
Nodig is een adequaat beeld van de knelpunten in de organisatie, waar de kwaliteit van dienstverlening moet worden verbeterd en waar de kwaliteit in het gedrang komt door uitstroom van oudere medewerkers. De daadwerkelijke instroom van jongeren, alsmede het gericht opleiden van eigen medewerkers kan op basis van een dergelijke analyse goed vormgegeven worden.
- **Jongereninstroom**
Wij zijn blij met de mogelijkheden die het generatiepact biedt om jongeren in te laten stromen maar onze ambitie ligt hoger. De organisatie realiseert bezuinigingen in het kader van de afschaffing van de uitloopschaal en het schaalverschil tussen uit- en instroom. Ons voorstel zou zijn om de komende vier jaar met gebruikmaking van deze bezuinigingen 25 jongeren per jaar aan te nemen, organisatie breed. Daarbij zou, wat ons betreft, ook gekeken moeten worden naar de talenten die nu al aanwezig zijn binnen onze organisatie.
- **Integraal opleidingsplan**
De komende jaren wordt een andere rol van de overheid en ambtenaren verwacht. De ondernemingsraad steunt de beweging om de organisatie efficiënt en de dienstverlening aan de burger beter te organiseren. Hiervoor, maar ook voor het intern doorgroeien van de medewerkers naar hogere functies, is het noodzakelijk om de medewerkers van de Gemeente Groningen op te leiden en te

faciliteren. Wij stellen voor het vormings- en opleidingsplan hiervoor in te zetten en hierop niet verder te bezuinigen.

- **Regionale samenwerking**
De ondernemingsraad roept het nieuwe college op om de economische groei in het Noorden te stimuleren en verder uit te bouwen. Regionale samenwerking en mobiliteit kan wat ons betreft een impuls geven aan het strategisch personeelsbeleid.

Goed werkgeverschap

De grote veranderstappen in de sturing (GMT, combinatie van programma- én lijnsturing) hebben oorspronkelijk veel energie teweeg gebracht: het was een breed in de organisatie gedragen wijziging in de organisatie. Die energie is het afgelopen jaar teruggelopen.

Uitingen in de pers rondom de onderhandelingen over het sociaal statuut hebben het vertrouwen van de medewerkers geraakt. Gevolg hiervan is dat medewerkers zich voorzichtiger opstellen en de bereidheid tot vrijwillige mobiliteit kantelt. Voorkomen moet worden dat de organisatieontwikkeling op slot wordt gezet.

In de afgelopen 10 jaar is de gemeentelijke organisatie in staat gebleken om grote bezuinigingen te realiseren, waarmee honderden fte's gemoeid waren. Ook nu en in de komende jaren gaat het om vergelijkbare aantallen. Alleen al op kwantitatieve gronden mag worden verwacht dat desondanks binnen de komende raadsperiode wegens uitstroom van ouderen een tekort aan personeel zal ontstaan. Onze stelling is dan ook dat er in 2018 geen herplaatsers meer zullen zijn.

Dit alles vraagt om een aantrekkelijke werkgever, waar mobiliteit normaal is en waar ontwikkelingsmogelijkheden volop aanwezig zijn.

Een werkgever die zijn functiehuis zodanig vormgeeft dat er ook voldoende lager ingeschaalde functies aanwezig blijven. En zodoende ook invulling kan worden gegeven aan goed werkgeverschap en diversiteit. Dit vraagt om een organisatieontwikkeling waarin soms bewuste keuzes gemaakt moeten worden om iedereen een kans te geven bij de gemeente Groningen.

Een werkgever die zelf vorm geeft aan (directe) participatie, door organisatiebesluiten altijd te voorzien van een participatieparagraaf.

Een werkgever die uitnodigend is om daar te komen werken, ook als de arbeidsmarkt weer aantrekt. Waar mensen trots zijn om te werken, voor de publieke zaak!

Kerntakendiscussie en doorlichtingsrapporten

Wij hopen dat de discussie over een andere overheid zich niet versmalt tot een discussie over een grotere of kleinere overheid en verdere bezuinigingen op het ambtelijk apparaat, maar gericht blijft op verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening en de betekenis die dat heeft voor de organisatie en de mensen die daarin werken. De voorbereiding van de herindeling van de gemeenten alsmede de decentralisaties en in implicaties die deze met zich meebrengen dienen daarbij tijdig te worden betrokken. De ondernemingsraad richt zich vooral op organisatiewijzigingen, de veranderstijl en ondersteunende HRM-middelen daarin. De politiek bepaalt het wat en de budgettaire ruimte. Daarbij is de discussie over kerntaken, 'de andere overheid' een belangrijk thema. De doorlichtingsrapporten die rond de jaarwisseling verschenen spelen daarbij een rol. De ondernemingsraad concludeert uit de diverse rapporten dat de gemeente veel taken doelmatig en doeltreffend uitvoert en een relatief hoog voorzieningenniveau kent. Uiteraard bevatten de rapporten ook verbeterpunten en bezuinigingspotentieel. Opgemerkt dient te worden dat een groot aandeel van dit bezuinigingspotentieel niet rechtstreeks te maken heeft met het verder afslanken van de organisatie, maar meer met verlaging van het voorzieningenniveau. Dit zijn politieke keuzes die de burgers rechtstreeks raken. Op termijn kan met het verder digitaliseren van werkprocessen, wat nu juist is stopgezet vanwege de hoge kosten, veel winst worden behaald.

Wat de ondernemingsraad aan het nieuwe college wil meegeven:

- De geplande bezuiniging van 10 miljoen in 2017 is niet te realiseren door verder op de organisatie te bezuinigen. Politieke keuzes zullen gemaakt moeten worden. De doorlichtingsrapporten laten zien dat de grens is bereikt qua efficiency.
- Veel wettelijke regelingen en landelijke ontwikkelingen (o.a. de decentralisaties, wet Markt en Overheid, Participatiewet) zijn onvoldoende of zelfs helemaal niet meegenomen in de rapporten, terwijl deze grote implicaties zullen hebben voor de organisatie, er komen veel taken bij.
- De rapporten zijn opgesteld in een periode dat het transitieproces van dienstenstructuur naar 1 gemeente nog in volle gang is; nu enige nieuwe structuren zijn gevormd (zoals het SSC), zijn wij van mening dat nieuwe bezuinigingsrondes op deze onderdelen vooralsnog niet aan de orde zouden moeten zijn: veel is nu efficiënt vormgegeven (blijkt uit ook de benchmark) en verdient het om verder ingeregeld te worden.
- Zet in op het verder digitaliseren van de werkprocessen.

Tot slot

Het voert in dit kader te ver om gedetailleerd in te gaan op alle organisatiewijzigingen die onderhanden zijn. De ondernemingsraad hoopt met bovenstaande zaken een bijdrage te leveren aan de succesfactoren van de komende organisatieontwikkeling en de grote uitdagingen waar het toekomstige college voor staat.

Graag zijn wij bereid het een en ander nader toe te lichten in een gesprek.

Hoogachtend,
Namens de ondernemingsraad Gemeente Groningen,

J. Visser
voorzitter

S.A. Krizons
secretaris

I.a.a.:

De heer T. Dashorst, griffier
De heer M. Ruys, gemeentesecretaris,
Mevrouw A. van Houwelingen
De leden van de Ondernemingsraad en Medewerkeraden,
De leden van het GO