

Geachte commissieleden F.B.A. en Water van Waterschap Veluwe,

Dank voor de gelegenheid tot inspreken. De BOR (bijzondere ondernemingsraad) geeft graag zijn reactie op de voorliggende stukken over de aanstaande ambtelijke fusie. Deze reactie is vooruitlopend op de definitieve reactie welke volgt op de officiële adviesaanvraag die wij binnenkort verwachten. Naast mij zijn vanuit de BOR eveneens aanwezig: Hans Deunk, Patricia Flint en Debbie Geerlings.

Voordat ik verder ga is het goed dat ik stilsta bij de verschillende posities van de BOR. De BOR kent verschillende gesprekspartners te weten:

- De WOR bestuurder zijnde de directeuren Gerard Dalhuisen en Paul Spaan;
- Achterban zijnde personeel van Waterschap Veluwe en Vallei en Eem. Vanavond vanuit Veluwe.
- Beslissingsbevoegdheid hebbende partijen waarvan de BOR het noodzakelijk acht dat zij op de hoogte zijn van de bevindingen/gevoelens van de BOR.

Vanavond richt ik mij hier tot de laatste categorie.

#### *Houding BOR*

De houding van de BOR is proactief. Vandaar dat wij hier nu zijn. Doordat de BOR grote risico's ziet in de ambtelijke fusie, met name in de vorm zoals thans wordt voorgesteld, is hij van mening dat de huidige zorgen van de BOR ook onder de aandacht moeten worden gebracht van de commissieleden.

Op dit moment zal ik mij richten op de hoofdlijnen. Tijdens deze verdere inspraak zal ik ingaan op:

- Zorgvuldigheid proces
- Efficiëntie nieuwe organisatie
- Draagvlak personeel
- Financiën
- Huisvesting

#### *Zorgvuldigheid proces*

Tijdens eerdere AB-vergaderingen is door verschillende leden aandacht gevraagd voor het personeel van Waterschap Veluwe. Wij vinden dit een goede zaak en onderschrijven dit.

In de nu voorliggende stukken missen wij echter die gewenste aandacht voor het personeel. De BOR gaat er vanuit dat gedwongen ontslagen zijn uitgesloten. Bij deze vraag realiseren wij ons dat hierbij een grote rol is weggelegd voor de vakbonden in het BGO. Deze rol zal door de bonden ook vervuld moeten worden ten aanzien van het realiseren van arbeidsvoorwaardelijke en rechtspositionele compensatie voor de optredende negatieve gevolgen bij de keuze voor een B3-stichting. Immers, volgens de gestelde randvoorwaarden als genoemd in de stukken zal de oprichting van een B3-stichting voor het personeel geen negatieve gevolgen mogen hebben.

De periode tussen ambtelijke fusie en de bestuurlijke fusie is, zo valt uit de stukken af te leiden, bepalend voor de keuze van een rechtsvorm. Er wordt gesteld dat de bestuurlijke fusie binnen afzienbare tijd verwacht wordt. Om de juiste rechtsvorm te kunnen kiezen is het van belang vooraf concrete duidelijkheid te hebben over de duur van deze periode en de consequenties voor het personeel.

Ten aanzien van de genoemde modellen, is de opstelling van beslissende partijen onbekend. Bijvoorbeeld: zo dient voor de oprichting van een B3 stichting de provincie achteraf goedkeuring te geven en moeten de werknemers het verzoek tot het oprichten van een B3 stichting ondersteunen. En zelfs dan nog is het besluit om de B3-status toe te kennen uitsluitend een bevoegdheid van de Minister van BZK. Voor de zorgvuldigheid van het proces vinden wij het belangrijk dat de opstelling

van provincie en medewerkers bekend is. Dit om te voorkomen dat tijdens de verdere uitwerking blijkt dat de ingestoken fusie moet worden omgegooid met alle gevolgen van dien.

#### *Efficiëntie van de nieuwe organisatie*

In de periode tijdens en na de ambtelijke fusie behouden in alle varianten beide besturen al hun bevoegdheden en verantwoordelijkheden. De BOR ziet een risico op het moment dat beide besturen langere tijd naast elkaar moeten opereren. Op voorhand is niet uit te sluiten dat bestuurlijke visies en missies uiteen gaan lopen. Dit ondanks alle inspanningen die op dit moment worden geleverd. Het mogelijk uit elkaar lopen van beide besturen zal grote invloed hebben op de efficiëntie van het ambtelijk apparaat. De BOR stelt zich op dit moment de vraag of de nu ingestoken weg leidt tot efficiëntie verhoging.

#### *Draagvlak personeel*

Het draagvlak bij de medewerkers voor een ambtelijke fusie vooruitlopend op een bestuurlijke fusie is klein. Bij veel personeelsleden heerst de gedachte dat via een ambtelijke fusie een bestuurlijke fusie moet worden afgedwongen. Het gevoel hierbij is dat de medewerkers daarmee de inzet worden van een politiek spel. Wij vinden het belangrijk dat u dit weet.

#### *Financiën*

De BOR mist een evenwichtige financiële onderbouwing en acht dit noodzakelijk voor het nemen van een besluit. Een analyse van de cijfers in de stukken zoals die aan de BOR zijn toegezonden leert dat hierop het nodige valt af te dingen.

#### *Huisvesting*

Bij fusie heeft de BOR voorkeur voor centrale huisvesting in combinatie met flexibel werken, dit mede in het belang van de nieuw te vormen cultuur. Deze staat aan de basis van het slagen van de nieuwe organisatie.

#### *Tenslotte*

In de stukken wordt nauwelijks ingegaan op de nu aanwezige cultuurverschillen en de gewenste cultuur binnen de nieuwe organisatie. Aangezien bij het mislukken van fusies cultuuraspecten een grote rol vervullen achten wij het belangrijk dat voor het aspect cultuur aandacht is voor en tijdens de besluitvorming. Risico's kunnen dan worden benoemd en maatregelen getroffen.

#### *Afsluiting*

De BOR is van oordeel dat nader onderzoek en uitwerking van eerder genoemde kaders noodzakelijk is vóórdat besluitvorming in welke vorm dan ook kan plaatsvinden. De BOR zal de definitieve adviesaanvraag mede hieraan toetsen.

De BOR vindt dat op dit moment de planning van het proces te ambitieus en daarmee de snelheid onverantwoord hoog is. De BOR kent en erkent de gevoeligheid van het proces, maar kan zich niet voorstellen dat zorgvuldigheid daaraan ondergeschikt wordt gemaakt.

Nogmaals dank voor de mogelijkheid om in te spreken en wij wensen u veel wijsheid toe met het nemen van een besluit.