



> RETOURADRES Postbus 1992, 6201 BZ Maastricht

BEZOEKADRES  
Mosae Forum 10  
6211 DW Maastricht

Aan de dames en heren,  
leden van de gemeenteraad

POSTADRES  
Postbus 1992  
6201 BZ Maastricht

ONDERWERP  
Adviezen OR inzake ontvlechting  
ID en PSA tbv SSC-ZL  
BEHANDELD DOOR  
MJMP(Marthè) Rompen

DATUM  
21 augustus 2018  
Verzonden: 22 augustus 2018  
TELEFOONNUMMER  
043 350 4231

BIJLAGEN  
--  
ONZE REFERENTIE  
2018-25742

E-MAILADRES  
marthe.rompen@maastricht.nl

FAXNUMMER  
043 - 350 4230

UW REFERENTIE  
--

Geachte raadsleden,

Hierbij informeer ik u over de adviezen van de Ondernemingsraad van Maastricht (OR) van 9 juli jl. in het kader van de vorming van het Shared Service Center Zuid-Limburg (SSC-ZL).

## Adviezen OR

Op 9 juli jl. heeft de OR richting de WOR bestuurder van Maastricht (de gemeentesecretaris/algemeen directeur) negatief geadviseerd op de adviesaanvraag voor de ontvlechting van personeel voor de Informatiediensten (ID) en op de adviesaanvraag voor de ontvlechting van personeel voor de Personeels- en salarisadministratie (PSA). Beide ontvlechtingen van personeel zijn een voorgenomen besluit in het kader van de overgang naar SSC-ZL. Reeds in april 2017 heeft de OR negatief geadviseerd over de ontvlechting van het personeel van de inkoopfunctie en over de gehele totstandkoming van het SSC-ZL. Zoals u weet is hierover geprocedeerd en heeft de Ondernemingskamer op 20 oktober 2017 uitspraak gedaan waarin duidelijk werd aangegeven dat de vorming van een SSC-ZL onder het primaat van de politiek valt. De OR is in cassatie gegaan hierover bij de Hoge Raad, maar dit heeft geen opschortende werking.

## Reactie WOR bestuurder

Beide voorliggende adviezen van de OR zijn negatief, ze zijn nl. tegen de ontvlechting en daarmee ook tegen de ontwikkeling van het SSC-ZL. De WOR bestuurder van Maastricht heeft deze adviezen derhalve ook niet overgenomen. Het college van B en W heeft deze reactie van de WOR bestuurder onderschreven. De reactie van de WOR bestuurder treft in aan in de bijlage. Het college houdt vast aan de implementatie van het SSC-ZL en daarmee zijn de adviezen van de OR in tegenspraak. Daarmee is het formele adviestraject van de OR in dit proces nu afgerond en zullen de voorbereidingen getroffen worden voor het formele plaatsingsproces van de betrokken medewerkers.

## Sociaal Plan

In maart 2018 heeft het college uw raad geïnformeerd over de redenen van het eenzijdig vaststellen door de drie colleges van B&W en het bestuur van de GR SSC-ZL van de met de vakbonden bereikte onderhandelingsresultaten over de sociaal plannen per gemeente en het Afsprakenkader en de Overgangsregeling voor SSC-ZL. De definitieve adviezen van de OR konden pas na de definitieve besluiten over de arbeidsvoorwaarden en plaatsingsplannen gegeven worden en hebben dus moeten wachten tot de procedure met de vakbonden was afgerond.



DATUM  
21 augustus 2018

Ik hoop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en houd u op de hoogte van de verdere ontwikkelingen.

Hoogachtend,

Jim M. Janssen,  
Wethouder Organisatie, Sociale Zaken, Ouderenbeleid en Cultuur.

Raadsinformatiebrief



# Gemeente Maastricht

> RETOURADRES Postbus 1992, 6201 BZ Maastricht

Ondernemingsraad gemeente Maastricht  
Postbus 1992  
6201 BZ MAASTRICHT

BEZOEKADRES  
Mosae Forum 10  
6211 DW Maastricht

POSTADRES  
Postbus 1992  
6201 BZ Maastricht  
WWW.GEMEENTEMAASRICHT.NL

ONDERWERP  
Advies Ondernemingsraad  
inzake ontvlechting ID en PSA tbv SSC-ZL

BEHANDELD DOOR  
MJMP (Marthè) Rompen

E-MAILADRES  
marthe.rompen@maastricht.nl

DATUM  
21 augustus 2018

**VERZONDEN 21 AUG. 2018**

DOORKIESNUMMER  
043 - 350 4231

FAXNUMMER

BIJLAGEN

--

ONZE REFERENTIE  
2018-25740

UW REFERENTIE  
OR 18015 en OR18016

Geachte Ondernemingsraad,

Op 9 juli jl. ontvingen wij uw twee adviezen inzake het voorgenomen besluit voor de ontvlechting van het taakveld Informatiediensten (ID) en voor het voorgenomen besluit voor de ontvlechting van het taakveld Personeels- en salarisadministratie (PSA) ten behoeve van de overgang naar SSC-ZL. De adviezen zijn uw antwoord op onze adviesaanvragen van 15 november 2017 (ID) en 2 februari 2018 (PSA). Wij reageren in deze brief op beide adviezen. Eerst in algemene zin en daarna gaan we meer precies in op de specifieke adviezen afzonderlijk. Wij sluiten af met het vervolg.

## Algemeen

Uw advies is negatief ten aanzien van beide ontvlechtingen en u adviseert om deze ontvlechtingen niet te laten plaatsvinden. Wij vinden dit advies teleurstellend. Om uw advies te onderbouwen baseert u zich ons inziens op de adviezen over de businesscases voor ID en PSA en analyseert deze opnieuw op het gebied van kosten, kwaliteit, kwetsbaarheid en kansen voor medewerkers (de 4 K's). Deze businesscases en analyses lagen ook ten grondslag aan uw beroep bij de ondernemingskamer in 2017. Uw onderbouwing van toen heeft u in grote lijnen nu ook weer herhaald. De ondernemingskamer was in haar uitspraak van 20 oktober 2017 duidelijk: de keuze om te komen tot een SSC-ZL valt onder het primaat van de politiek. Geen van uw argumenten om hiervan af te wijken zijn destijds door de rechter overgenomen. Inmiddels loopt hierover van uw kant een cassatieverzoek bij de Hoge Raad, maar dit heeft geen opschortende werking. Kortom: inhoudelijk zien wij in uw advies nu op hoofdlijnen geen nieuwe of andere adviezen op dit punt.

Het is u bekend dat politiek/bestuurlijk de standpunten van colleges en raden in de drie gemeenten niet meer gewijzigd zijn sindsdien. De raden en colleges willen zo snel mogelijk een SSC-ZL dat operationeel is en op vlieghoogte komt. Ook het nieuwe college van Maastricht heeft in zijn coalitieakkoord 2018-2022 van juni jl. nogmaals verwoord dat het de realisatie wil doorzetten van het SSC-ZL. Uw adviezen zijn hiermee in tegenspraak en zullen wij daarom dus ook niet overnemen.

Wij willen daarom onze reactie op uw adviezen beperken tot onderwerpen die niet eerder aan de orde zijn gekomen. Wij richten ons daarbij op het onderwerp van de adviesaanvraag: de ontvlechting van de taken ID en PSA en de personele consequenties van de ontvlechtingen, nu u ook kennis heeft kunnen nemen van de impact op de arbeidsvoorwaarden en de maatregelen hoe we de personele gevolgen willen opvangen zoals opgenomen in het afsprakenkader, de overgangsregeling SSC-ZL en het sociaal plan Maastricht SSC-ZL.



DATUM  
21 augustus 2018

Wij verwijzen u terzake naar de brief van de (gemandateerd) WOR-bestuurder (namens college van BenW) van 2 mei 2017, als antwoord op uw advies inzake de ontvlechting taakveld inkoop. Deze antwoorden maken dan ook integraal onderdeel uit van onze reactie op uw adviezen van 9 juli jl.

We gaan hierna uiteraard wel in op de specifieke nieuwe onderdelen die u in uw adviezen aankaart en destijds bij de ondernemingskamer dan ook niet of niet op deze wijze aan bod zijn gekomen. Het betreft met name de zaken die de personele consequenties betreffen en de arbeidsvoorwaarden.

Op één onderdeel maken we hierbij een uitzondering en vallen wijzelf ook in herhaling. U stelt –net als bij uw beroep bij de ondernemingskamer- opnieuw in beide adviezen dat u een groot voorstander bent van samenwerking op regionale schaal bij de bedrijfsvoeringstaken en adviseert om andere mogelijkheden van samenwerking te onderzoeken, niet zijnde SSC-ZL. Wij hebben u al eerder formeel (o.a. in het besluit van 2 mei 2017) en informeel uitgelegd dat een meer "vrijblijvende" samenwerking op dit gebied zonder werkende organisatie in de vorm van een SSC-ZL geen toekomst heeft, juridisch onhaalbaar is i.v.m. de aanbestedingswet en daarmee ook geen oplossing biedt voor de vragen van andere regiogemeenten. Met andere woorden: uw advies leidt er toe dat de samenwerking in de praktijk niet zal werken zoals bedoeld. Volgens ons zijn dit dus mooie woorden van uw kant, maar geen werkbare praktijk.

We worden het hier dus niet over eens en we blijven hierover van mening verschillen. We constateren tevens dat u hiermee ook een andere lijn kiest dan de OR-en van de gemeenten Heerlen en Sittard-Geleen die wel een publiekrechtelijk SSC-ZL onderschrijven als de manier om samen te werken. Desondanks gaan we ervan uit dat we vanuit de verschillende rollen elkaars verschillende standpunten op dit punt ook in de toekomst blijven respecteren.

#### **Specifiek: uw adviezen inzake ontvlechting Informatiediensten**

##### **Pg 2**

*OR*

K1: kostenreductie. Er wordt afstand gedaan van de beleidsvrijheid waarover de politieke en ambtelijke organisatie nu nog beschikken teneinde kosten te kunnen besparen.

*Reactie:*

Er wordt geen afstand gedaan van beleidsvrijheid, omdat de GR SSC-ZL ten dienste staat van de moeders. Harmonisatie van beleid is en blijft een beleidskeuze voor het lokale bestuur.

##### **Pg 3**

*OR:*

Veronderstelt dat financiële problemen bij andere moeders maken dat Maastricht haar wensen, ambities en verwachtingen naar beneden moet bijstellen

*Reactie:*

Hiervan is ons tot nog toe niets gebleken, het provinciale toezicht op Sittard-Geleen bijvoorbeeld heeft de wijze waarop SG invulling geeft aan de samenwerking niet beïnvloed. Uw veronderstelling is niet gebaseerd op feiten.



DATUM  
21 augustus 2018

*OR:*

K3 kwaliteit: gepresenteerde voordelen doen zich niet voor en SSC-Maastricht voldoet prima.

*Reactie:*

Ons inziens onjuiste interpretatie van de stukken. Zie bijlage D van organisatieplan ID (levenscyclus SSC) en het effect tijdens de eerste periode.

*OR:* van het proactief uitvoeren van werkzaamheden en ongevraagd leveren van adviezen zal geen sprake meer zijn, omdat er door klanten voor betaald moet worden.

*Reactie:*

We delen deze veronderstelling niet. In de bedrijfsvoering van het SSC-ZL is ook ruimte gecreëerd voor innovaties in de uitvoering. Kijk bijv. maar naar de geplande vernieuwing van de datacentra.

*K3: Kwetsbaarheid OR:*

Sittard-Geleen en Heerlen kennen wellicht een kwantitatieve en kwalitatieve onderbezetting. De kwetsbaarheid wordt dan niet verminderd bij het samen gaan en het as-is overgaan. Problemen worden dan niet sneller verholpen dan nu.

*Reactie:*

Op welke normen baseert u de stelling dat er wellicht onderbezettingen zijn bij Heerlen en Sittard-Geleen bij de overgang van personeel? Wij kunnen deze stelling niet staven en onderschrijven die niet.

Wij verwijzen naar het organisatieplan ID: "Samen zijn, samen doen, samen!". As-is is alleen een beginpunt van de operationele samenwerking en zal daarna wijzigen. Opschaling leidt op termijn tot vermindering van kwetsbaarheid.

#### **Pag 4**

*OR*

K4: Kansen voor medewerkers

Doordat activiteiten "as-is" overgaan zal van "kruisbestuiving" tussen medewerkers van de drie moederorganisaties in eerste instantie in ieder geval geen sprake zijn. En naarmate de tijd voortschrijdt zal de animo om elkaar op te zoeken en van en met elkaar te leren en te ontwikkelen steeds minder worden.

*Reactie:*

Deze stelling is ongefundeerd. Doordat de medewerkers "as-is" overgaan is het juist wel mogelijk om gezamenlijk de nieuwe werkwijzen te ontwikkelen. Op deze wijze heeft iedere medewerker zijn/haar inbreng en mogelijkheden om mee te denken. "As is" wil alleen maar zeggen dat we op dag 1 van de overgang geen verschillen in werkprocessen hebben t.o.v. werkprocessen in Maastricht. Op deze manier bieden we het personeel maximaal de mogelijkheid om zelf bij te dragen aan de totstandkoming van nieuwe werkprocessen.

*OR*

*Personele gevolgen:*

De OR geeft aan dat er straks buiten het zicht van medewerkers en OR reorganisaties gaan plaatsvinden.



DATUM  
21 augustus 2018

*Reactie:*

Mocht er na de overgang bij het SSC-ZL een reorganisatie plaatsvinden, dan zullen hierbij de dan geldende wet- en regelgeving en overleggen met de medezeggenschap en medewerkers binnen het SSC-ZL plaatsvinden. Eventueel zal er een nieuw sociaal plan worden overeen gekomen. Dat zich dit buiten het directe gezichtsveld van de OR van de gemeente Maastricht afspeelt is inherent aan het feit dat een dergelijke reorganisatie plaatsvindt in een andere rechtspersoon. Maar de GR SSC ZL zal ook medezeggenschap kennen. Kortom: dit vindt niet plaats buiten het zicht van de medezeggenschap of medewerkers.

*OR*

Volgens de aangeleverde informatie (was/wordt-lijsten) is de OR van mening dat dit leidt tot beperkingen in de omvang van de dienstverbanden van een aantal collega's dan wel boventalligheid.

*Reactie:*

Deze mening is niet gebaseerd op feiten. In de aangeleverde was/wordt-lijsten is o.a. aangegeven welke functies als mens-volgt-werk zijn aangewezen. Tevens is van meet af aan de verwachting uitgesproken dat degenen die in eerste instantie niet geplaatst kunnen worden (doordat hun functie in het geheel niet terugkeert in de nieuwe organisatie of als gevolg van een krimpsituatie) wel geplaatst kunnen worden in een andere passende nieuwe functie. We verwachten dan ook dat er geen/nauwelijks medewerkers boventallig zullen worden.

Medewerkers die wel functievoller zijn, mogen ook hun belangstelling uiten voor vacante en nieuwe functies. Tevens zal bij een krimpsituatie het afspiegelingsbeginsel in combinatie met het anciënniteitscriterium op de functievollers van de drie moederorganisaties worden toegepast. Dit betekent dat pas nadat de plaatsingsprocedure conform de afgesproken spelregels is uitgevoerd, zal blijken hoeveel medewerkers van Maastricht als functievoller zijn geplaatst en hoeveel op andere passende (nieuwe) functies of management functies zijn geplaatst.

De formatieomvang van de diverse functies bij het SSC-ZL is wel bekend, echter inzicht in de plaatsingsmogelijkheden van de medewerkers van Maastricht is afhankelijk van het bovenstaande. Dit inzicht kan dus niet op voorhand (voordat de plaatsingsprocedure is uitgevoerd) geheel gegeven worden.

**Pag 5**

*OR*

De OR stelt vast dat de was/wordt-lijst niet voldoet aan de criteria die daaraan gesteld moeten worden. Overigens vraagt de OR zich af hoe het plaatsingsproces en de periode erna moet gaan verlopen. De OR geeft aan dat niet duidelijk is hoe de medezeggenschap bij de plaatsingsprocedure wordt betrokken. De OR verzoekt om zoals gebruikelijk duidelijke afspraken hierover te maken met GO of OR en zoals in een sociaal plan of sociaal statuut van de gemeente Maastricht al eerder is afgesproken en vastgelegd.

*Reactie:*

Op 7 en 18 juni 2018 zijn aan de vertegenwoordigingen van OR toelichtingen gegeven op de Was-/wordt-lijsten en formatieoverzicht. Er heeft ook nog een aanpassing plaatsgevonden. Daarna zijn geen vragen meer van uw kant gesteld. Wij zijn van mening dat onze was –wordt lijst aan alle te stellen eisen voldoet en het inzicht biedt dat nodig is. Zeker t.a.v. boventalligheid. Wij hebben meerdere keren aangegeven dat wij op basis van de was-wordt lijst geen boventalligheid verwachten.

In de Overgangsregeling SSC-ZL is een uitgebreide plaatsingsprocedure opgenomen. De medezeggenschap heeft bij de feitelijke uitvoering van deze plaatsingsprocedure geen rol. Indirect heeft de medezeggenschap wel een rol, aangezien zij een lid aanwijzen in de toetsingscommissie.



DATUM  
21 augustus 2018

Zowel in het vigerende Sociaal Statuut van de gemeente Maastricht als in de vigerende plaatsingsprocedure zijn geen afspraken gemaakt over de rol van de medezeggenschap tijdens de plaatsingsprocedure. Wij vinden deze rol voor de OR ook niet passend, omdat deze teveel gericht is op individuele personele kwesties.

*OR*

De OR vindt het ongewenst en onzorgvuldig dat er voor wordt gekozen de werknemers eerst over te laten gaan en daarna pas te gaan reorganiseren.

*Reactie:*

Doel is om in het SSC-ZL eerst samen nieuwe werkwijzen te ontwikkelen. Immers "Structure follows strategy". Het organisatieplan is ons inziens duidelijk en goed onderbouwd. Mocht er toch een reorganisatie plaatsvinden op termijn bij SSC-ZL dan zullen er gedurende 5 jaar te rekenen vanaf datum indienstreding bij het SSC-ZL geen reorganisatieontslagen plaats vinden behalve bij onvoorziene en ingrijpende veranderingen. De nog in te richten medezeggenschap van het SSC-ZL wordt daarbij uiteraard dan betrokken. Deze werkwijze vinden wij zowel zorgvuldig als gewenst.

**Pag 6**

*OR*

De OR stelt dat werkgevers het overeenstemmings vereiste hebben geschonden en dat het college van B&W nooit het onderhandelingsresultaat had mogen vaststellen nu dit resultaat door de achterbannen van de bonden zowel in Heerlen als in Sittard-Geleen en Maastricht door de meerderheid van de stemgerechtigden is verworpen. De OR stelt tevens vast dat er op dit moment geen sprake is van het bestaan van een rechtmatige set van maatregelen. Het gevolg is dat er vooralsnog geen invulling is gegeven aan de in artikel 25 derde lid WOR genoemde voorwaarde waaraan een adviesaanvraag dient te voldoen: het geven van inzicht in de maatregelen die de ondernemer voornemens is te nemen om de (sociale) gevolgen van zijn voorgenomen besluit op te vangen.

*Reactie:*

De werkgever ontkent niet het overeenstemmings vereiste zoals dat is opgenomen in hoofdstuk 12 AGM. Echter door de opstelling van de vakbonden in dit traject die niet langer gericht was op inhoud maar op vertraging en juridisering, kon het college niet anders dan het onderhandelingsresultaat eenzijdig vaststellen. De vakbonden hebben immers de afspraak geschonden dat de ledenvergadering binnen 4 weken na het in het GO bereikte onderhandelingsresultaat diende plaats te vinden. De vakbonden hebben door hun handelswijze "het recht op" het overeenstemmingsvereiste verspeeld. De werkgever is dus van mening dat de eenzijdige vaststelling in deze situatie rechtmatig was en er dus ook sprake is van een rechtmatige set van maatregelen. Hiermee voldoen we dus ook aan de voorwaarde van artikel 25 lid 3 WOR. De rechtmatigheid van de vaststelling is overigens niet ter beoordeling van de OR. Het gaat immers om de inhoud van de vastgestelde regeling want daarin staat hoe de personele gevolgen zijn geregeld.

*OR*

De OR heeft ernstige bedenkingen bij de wijze waarop mogelijke boventalligheid wordt bepaald.

*Reactie:*

Deze bedenkingen worden in het geheel niet onderbouwd. De plaatsingsprocedure zoals die is opgenomen in de Overgangsregeling SSC-ZL is nota bene vergelijkbaar met de plaatsingsprocedure zoals we die binnen de gemeente Maastricht kennen.



DATUM  
21 augustus 2018

OR

De OR is van mening dat medewerkers onvoldoende worden tegemoet gekomen in de extra reiskosten en reistijd die met woon-werkverkeer te maken hebben. In andere situaties (zoals bijvoorbeeld de oprichting van de GR BSGW) werd netto 19 cent per km vergoed.

*Reactie:*

We vinden een tegemoetkoming in de meerkosten van de reiskosten voor een maximale periode van 10 jaar een meer dan redelijke tegemoetkoming. Een periode van 10 jaar is een aanzienlijke (gewennings)periode waarin werknemer ruim de tijd heeft eventueel eigen maatregelen te nemen (verhuizen, veranderen van baan). De beperkte (extra) reistijd voor woon-werkverkeer wordt niet gezien als arbeidstijd en wordt dus niet vergoed. De extra reistijd blijft voor een deel van onze medewerkers beperkt tot maximaal 1 a 2 uur per dag (retour) hetgeen mede op basis van jurisprudentie acceptabel wordt geacht. We hebben vanaf het begin met alle medewerkers en de vakbonden besproken dat extra reistijd niet gecompenseerd wordt, maar dat wel alles in het werk wordt gesteld om de extra reistijd maximaal te beperken. Bijvoorbeeld via slimme werkindelingen, digitalisering en goede thuiswerkregelingen. Overigens is dit vraagstuk geen onderwerp van overleg geweest voor het onderhandelingsresultaat met de bonden. Net zo min regardeert het onder uw bevoegdheid.

Met de vakbonden is volgens het onderhandelingsresultaat in het BGO overeengekomen dat de arbeidsvoorwaarden van gemeente Maastricht gaan gelden voor het SSC-ZL. Dit pakket arbeidsvoorwaarden zelf kent geen vergoeding voor de kosten voor woon-werkverkeer. U haalt zelf in uw advies een vergelijking aan met de GR BSGW waar destijds de Sectorale arbeidsvoorwaardenregelingen waterschapspersoneel van toepassing zijn verklaard waarin een vergoeding voor de kosten voor woon-werkverkeer was opgenomen.

Medewerkers van Maastricht die over zijn gegaan naar BSGW kwamen dus ook in aanmerking voor deze structurele km-vergoeding. Deze km-vergoeding was dus geen afspraak die Maastricht in het sociaal plan in het kader van de overgang met de vakbonden is overeengekomen. NB: de extra reistijd /afstand was bij BSGW overigens ook beduidend groter voor de meeste betrokken medewerkers die over gingen.

OR

De OR vermeldt dat er een aantal concrete arbeidsvoorwaardelijke regelingen die nu wel gelden bij de gemeente Maastricht in strijd met de uitgangspunten en afspraken niet zijn meegenomen in de toekomstige arbeidsvoorwaarden. Deze regelingen zijn vastgelegd in de Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Maastricht (AGM) en bestaat uit de CAR-UWO aangevuld met 33 lokale regelingen. Tevens noemt de OR ook nog het lokale reglement personeelsactiviteiten en de geldende lokale afspraken en regels m.b.t. flexibel belonen.

*Reactie:*

De afspraak die met de vakbonden in het BGO is gemaakt is dat in aanvulling op de CAR de arbeidsvoorwaarden van de gemeente Maastricht (UWO bepalingen en de uitvoeringsregelingen) gaan gelden. Hierbij is expliciet opgenomen welke uitvoeringsregelingen het concreet betreffen. Ook de regeling flexibele beloning is expliciet genoemd.

De regelingen die niet genoemd zijn betreffen:

- *Sociaal Statuut*

Over een Sociaal Statuut voor SSC-ZL zal in het GO van SSC-ZL overeenstemming moeten worden bereikt.





DATUM  
21 augustus 2018

*- Studiefaciliteitenverordening*

Deze regeling is niet genoemd omdat in artikel 5.2 (Inzetbaarheid) van de Overgangsregeling SSC-ZL o.a. is afgesproken dat er in co-creatie (medewerkers en SSC-ZL) nader afspraken gemaakt worden die in elk geval betrekking hebben op opleidingsfaciliteiten, ontwikkelpaden voor medewerkers en bouw aan een cultuur waarbij coachend management en persoonlijk leiderschap centraal staan.

Deze regeling is dus nadrukkelijk overgelaten aan de OR van SSC-ZL.

*- Regelingen die niet van toepassing zijn bij het SSC-ZL*

(o.a. Regeling bedrijfsautovolgsysteem, Regeling organiek en generiek beschrijven en waarderen van functies, Vergoedingsregeling inconveniënten, kledingbesluit, Rechtspositieregeling voor de buitengewoon ambtenaar burgerlijke stand, Regeling arbeidsvoorwaarden kunst- en cultuureducatie)

*- Regelingen die een uitwerking betreffen van verplichtingen zoals opgenomen in de Ambtenarenwet en of de CAR en/of geen arbeidsvoorwaarden bevatten.*

(o.a. Besluit eed en belofte, Gedragscode ambtenaren, Regeling melding financiële belangen, Regeling nevenwerkzaamheden, Regeling integriteitsmeldingen, Regeling sanctiebeleid, Reglement Commissie van werk naar werk, Verzuimprotocol, Regeling gesprekscyclus "het goede gesprek", Reglement personeelsactiviteiten)

Een aantal van deze regelingen zal het SSC-ZL zelf ontwikkelen en voorleggen aan de (B)OR indien ze instemmingsplichtig zijn of aan een eventueel GO indien ze vallen onder het overeenstemmingsvereiste. De set aan maatregelen is een onderhandeling geweest waarin gekeken is of het totale pakket aan maatregelen een goed pakket is om de personele gevolgen goed op te kunnen vangen. Het bevreedt ons –mede gezien het feit dat u intensief overleg heeft gevoerd met GO en bonden in alle stadia- dat u nu in dit advies nog melding hiervan maakt, terwijl dit niet eerder door het (B)GO is aangekaart. Afgezien van het feit dat ook dit soort onderwerpen niet tot uw bevoegdheden behoort is uw conclusie in het advies dat "de werkgever een flinke rekening bij de werknemer neerlegt" niet onderbouwd en onderschrijven we (evenals de vakbondsdelegaties zelf) deze dan ook niet. Uw kwalificaties dat dit niet fair, redelijk of billijk is vinden wij niet passend en voorbarig, laat staan dat er nalatigheid te wijten zou zijn bij het management van SSC-ZL. Wij vinden het niet goed als deze punten nu al geregeld zouden worden, zonder dat de nieuwe medezeggenschap van SSC-ZL en de betrokken medewerkers hierin mee worden genomen.

## **Pag. 7: Risico's**

**OR:**

De (negatieve) gevolgen voor alle belanghebbenden zijn onvoldoende beschreven en er is geen informatie aan de OR gegeven over de beheersing van risico's.

**Reactie:** De gevolgen van het SSC-ZL zijn ons inziens ruim beschreven in de Organisatieplannen voor ID en PSA inclusief de businesscases die daarin zijn opgenomen. Wij zijn van mening dat die niet negatief zijn.

De in de jaarrekening van de GR SSC-ZL 2017 opgenomen risicoparagraaf is een verplichte paragraaf conform BBV. Alle maatregelen die in de organisatieplannen zijn opgenomen zijn bedoeld om deze risico's te beheersen. Dat is ook de opdracht van het management van SSC-ZL. De informatie over de voortgang van de risicobeheersing zal als vast onderdeel van de PenC documenten van SSC-ZL dan ook steeds terugkomen. Uiteraard zijn deze documenten ook in te zien voor de OR.



DATUM  
21 augustus 2018

### **Pag. 8 “Onaanvaardbare consequenties”**

*OR:* :Opgebouwde kwaliteit in Maastricht gaat in meer of mindere mate verloren.

*Reactie:* kwaliteit van dienstverlening komt naar verwachting kortstondig onder druk te staan, maar zal vervolgens groeien, zie de businesscase ID.

*OR:* transitiekosten van de ICT veranderingen zijn volgens de informatie van de OR niet volledig in beeld gebracht

*Reactie:* U maakt niet duidelijk wat u precies bedoelt, volgens de informatie die wij in de businesscase hebben verstrekt is het beeld volledig.

*OR:* As-is overgaan: wat als betrokken ambtenaren (teammanagers) niet worden benoemd, dit is “onzorgvuldig en ongewenst” jegens betrokken ambtenaren.

*Reactie:* de teammanagersfunctie is een selectiefunctie. Als de huidige teammanager niet wordt benoemd wordt gezocht naar een passende danwel geschikte functie.

*OR:* er is geen draagvlak bij het personeel laat staan betrokkenheid. Inmiddels is er verloop.

*Reactie:*

Onze bedoeling is om medewerkers aan ons te binden en continuïteit van dienstverlening te waarborgen op het juiste niveau. Overigens niet om koste wat het kost natuurlijk verloop te voorkomen.

*OR:* van kostenreductie is geen sprake

*Reactie:* hierover verschillen we van mening, we verwijzen naar de businesscase

*OR:* Medewerkers krijgen niet meer kansen want standaardisatie en harmonisatie leidt eerder tot uitholling van functies.

*Reactie:* Deze veronderstelling is niet gebaseerd op feiten c.q. de voorliggende stukken bij de adviesaanvraag.

*OR:* gemeente raakt de regie kwijt op systemen, werkprocessen en mogelijkheden om daar invloed uit te oefenen.

*Reactie:* deze stelling is onjuist en niet gebaseerd op feiten. De drie moedergemeenten behouden de regie, want ze blijven opdrachtgever. Deze positie is in de GR gewaarborgd.

*OR:* relatie met SSCZL wordt anders: SSC-ZL is een externe partner waarmee louter een zakelijke relatie ontstaat.

*Reactie:* relatie wordt inderdaad anders, maar nog steeds gericht op het leveren van de gewenste dienstverlening.

*OR:* kwetsbaarheid neemt niet af: meer fysieke afstand, afstemming, grotere kans op fouten en misverstanden.

*Reactie:* de kwetsbaarheid neemt wel af omdat de schaalgrootte groeit. Afstemming en overleg zijn inherent aan samenwerken. Elke samenwerking vraagt een investering in tijd, vooral in het begin. Dat was overigens ook het geval toen we het SSC Maastricht hebben gestart.



DATUM  
21 augustus 2018

## **Specifiek: Uw adviezen inzake ontvlechting PSA**

### **Pag 2**

*OR:* SSC-ZL vorming zorgt ervoor dat er op het punt van digitalisering PSA nu juist een pas op de plaats gemaakt moet worden.

*Reactie:* dit is niet gebaseerd op feiten. Ons tempo van digitalisering is door de samenwerking niet vertraagd, maar eerder verhoogd. Het digitaliseren van de personeelsdossiers zouden wij pas later hebben gedaan bijv. als we dit niet gezamenlijk met de drie moeders als ambitie hadden opgepakt.

*OR:* kwaliteit van personeel niet alleen afmeten een hoeveelheid opleiding en ervaring, maar bijvoorbeeld ook aan motivatie en betrokkenheid bij de organisatie.

*Reactie:* Eens. SSC-ZL en wijzelf zullen de investering in betrokkenheid van de PSA medewerkers die overgaan dan ook hoog op de agenda zetten.

*OR:* kwetsbaarheidsreductie geldt niet voor Maastricht en zal pas op termijn plaatsvinden. Standaardisatie en harmonisatie blijkt nu geen haalbare optie bij de start.

*Reactie:* Dit klopt deels. Kwetsbaarheidsreductie zal wel groter worden als standaardisatie en harmonisatie verder gaat.

*OR:* functies dreigen uitgehold te worden als gevolg van standaardisatie..

*Reactie:* op dit moment is dit in elk geval niet aan de orde. Specialisatie hoeft niet te leiden tot "uitholling" en minder aantrekkelijke functies, integendeel.

### **Pag 4:**

*OR:* dit leidt tot meer overleg, afstemming en coördinatie. Kortom: meer bureaucratie.

*Reactie:* zie ook onze reactie bij ID terzake: afstemming en overleg zijn inherent aan samenwerken en dat zal zeker in het begin dus een investering in tijd vragen.

### **Pag 5:**

*OR:* Personele gevolgen in de was-wordt lijst zijn nog steeds onduidelijk. Waar vindt de krimp plaats. Was-wordt lijst voldoet niet aan te stellen criteria.

*Reactie:* Was-wordt lijst inclusief de daarover door ons beantwoorde vragen is volgens ons geheel inzichtelijk en diverse keren met uw leden behandeld en beantwoord, zonder resterende verduidelijkingsvraag van uw kant. Van bovenformativiteit zal naar verwachting dus geen sprake zijn.

### **Vervolg**

Zoals gezegd zullen wij uw beide adviezen niet overnemen. Wij houden vast aan het operationaliseren van het SSC-ZL. Wij verwachten zeer spoedig ook definitieve beslissingen van de WOR bestuurders in Sittard-Geleen en Heerlen t.a.v. de OR- adviezen daar c.q. het uitblijven daarvan over hun ontvlechtingen. Ons directieteam heeft op 13 augustus jl. een definitief besluit genomen over het doorgaan van beide ontvlechtingen, waardoor het voorgenomen besluit nu ook een definitief besluit is geworden.



DATUM  
21 augustus 2018

Daarmee staat er wat ons betreft formeel nu niets meer in de weg om over een maand te starten met het plaatsingsproces van het betrokken personeel. SSC-ZL start met het plaatsingsproces om bedrijfsvoeringstechnische reden met medewerkers inkoop, daarna PSA en ID.

Wij gaan ervan uit dat uw raad loyaal blijft meewerken en meedenken bij de daadwerkelijke overgang van het personeel naar SSC-ZL en dat we tijdens deze cruciale fase in gesprek blijven, ook nu uw adviezen niet opgevolgd worden. Wij vinden dat dit past bij de rechten en plichten die voortvloeien uit artikel 2 van de WOR.

Helaas is het proces van de OR- advisering (en ook de samenwerking met de vakbonden) inmiddels geheel gejuridiseerd. En dat betreuren we. Dit zorgt voor vertragingen en onduidelijkheden naar het personeel. Het draagvlak onder het personeel voor de voorstellen heeft er volgens ons ook onder te lijden gehad. De advocaatkosten lopen ondertussen fors op. Wij blijven open staan voor nieuwe initiatieven en adviezen die het proces weer open maken. Uiteraard respecteren wij daarbij een kritische blik van uw kant, maar anderzijds moet met die kritische blik wel het primaat van de politiek gerespecteerd worden. Wij staan achter de keuzes om nu z.s.m. het SSC-ZL operationeel te hebben. Wij staan er zelf garant voor dat het betrokken personeel dat overgaat en dat binnen onze organisatie blijft zo weinig mogelijk negatieve effecten zal merken van de overgang, maar vooral de positieve effecten zal verkrijgen. Daarop blijven we uiteraard aanspreekbaar. Het zal een uitdaging zijn om het draagvlak bij het (betrokken) personeel op het goede niveau te krijgen gezien de voorgeschiedenis, maar daarvoor zullen we alle zeilen bijzetten. Ook daar mag u ons op blijven aanspreken. Wij zullen u blijven vragen hieraan uw bijdrage te blijven leveren.

U heeft in de loop van het proces in alle stadia overleg gevoerd met de leden van GO Maastricht. Dat is op zichzelf prima. Helaas is er ons inziens wel rolvervang opgetreden tussen beide gremia. U gaat in uw adviezen nu ook in de rol van het GO zitten en de voorgestelde arbeidsvoorwaarden ook bekritisieren en door uzelf worden nu op dit onderdeel ook weer nieuwe onderwerpen aangekaart, terwijl de werkgever al een akkoord heeft met de vakbonden en/of het betreffen onderwerpen die niet eerder door (B)GO zijn besproken. Wij constateren dat ook deze dubbele rol van de OR leidt tot onduidelijkheden voor het personeel en uiteindelijk tot vertragingen in het SSC-ZL proces. Dat vinden we inefficiënt en niet effectief. Op dit punt willen we reflectie van uw kant om hiervan voor de toekomst te leren en te kunnen verbeteren.

Uw vraag in het begin van uw adviezen inzake de veiligheid en rechtszekerheid van leden van OR en GO waarin u het college van B en W vraagt om afstand te nemen van vermeende uitspraken van een bestuurder vinden wij ongepast in dit kader. Uw vraag is ook al eerder met de WOR-bestuurder en de burgemeester in haar rol als tijdelijk voorzitter van GO en BGO en als vertegenwoordiger van de werkgever besproken. Ook toen heeft de burgemeester al officieel verklaard namens het college van BenW dat individuele leden van de beide bij het onderwerp betrokken gremia veilig en rechtszeker zijn zolang zij zich houden aan de regels van goed ambtenaarschap. De gemeentesecretaris/WOR-bestuurder heeft een soortgelijke uitspraak gedaan in uw overlegvergadering met hem van 26 april jl.

Uw stelling dat er door toedoen van het college nu sprake is van een onveilige situatie en het imago van de gemeente Maastricht daarmee onder druk staat onderbouwt u niet met feiten en verwerpen wij. Het blijven herhalen van deze mededeling in openbare stukken ervaren wij als ongewenste stemmingmakerij.



DATUM  
21 augustus 2018

**Communicatie**

De inhoud van deze brief is reeds gecommuniceerd met de betrokken medewerkers die op de nominatie staan om over te gaan naar SSC-ZL. Zij zullen tevens geïnformeerd worden over de precieze vervolgstappen in het plaatsingsproces. Gezien de juridische context van uw adviezen zullen wij over 1 maand starten met het plaatsingsproces. Wij zullen de gemeenteraad hierover informeren via een raadsinformatiebrief.

Overeenkomstig het door het college van Burgemeester en Wethouders genomen besluit van 21 augustus 2018.

Hoogachtend,

P.J. Buijtels  
WOR-bestuurder