Gemeente Amsterdam
Ondernemingsraad

Zienswijze
ten behoeve van
de collegevoordracht
"Organisatorische topstructuur van de ambtelijke organisatie van de Gemeente Amsterdam"

Versiedatum 4 maart 2026
Versiedatum concept collegevoordracht 19 februari 2026

Inleiding

De Ondernemingsraad (OR) van de Gemeente Amsterdam heeft kennisgenomen van de concept collegevoordracht met betrekking tot de voorgestelde wijziging van de topstructuur van de gemeentelijke organisatie. De concept collegevoordracht gaat onder meer in op uitbreiding van het aantal clusters, de herverdeling van directies en het instellen van nieuwe clusters inclusief de besluiten die daaruit voortvloeien zoals de wijziging van de medezeggenschapstructuur en een verwijzing naar de benodigde wijziging van de bevoegdheidsverdeling. De OR onderschrijft het belang van een toekomstbestendige organisatie en ziet de noodzaak van duidelijke sturing, bestuurbare eenheden en heldere verantwoordelijkheidsverdeling. De mogelijkheid om in deze fase een zienswijze te geven wordt door de OR gewaardeerd.

De rol van de medezeggenschap / OR

Tegelijkertijd constateert de OR dat de voorgenomen wijzigingen raken aan de kern van de organisatorische inrichting en de bevoegdheidsverdeling binnen de gemeentelijke organisatie en daarmee ingrijpende gevolgen heeft voor de positie van medewerkers en de inrichting van de medezeggenschap. De OR betreurt het dat deze belangrijke en ingrijpende wijzigingen zijn voorbereid zonder enige betrokkenheid van de medezeggenschap. De afgelopen jaren is duidelijk geworden dat de positie van de medezeggenschap binnen de gemeente ingewikkeld is en de samenwerking met de gemeentesecretaris en directeuren vaak ook moeizaam is geweest. Het herinrichten van de topstructuur, de gemeentelijke organisatie én de medezeggenschap ziet de OR als belangrijk onderwerp waar gezamenlijke belangen bij elkaar moeten komen om zorgvuldig in een open dialoog de gewenste richting te kiezen. De OR meent dat dit ook nodig is om de onderlinge verhoudingen en de samenwerking te herstellen en te bevorderen.

Van zo'n zorgvuldige voorfase, waar de OR samen met de gemeente opties bespreekt, alternatieven afweegt en belangen in kaart brengt is helaas geen sprake geweest. In plaats daarvan is aan de OR een resultaat gepresenteerd en is van enige invloed – laat staan van wezenlijke invloed – van de OR geen sprake in dit (voor)traject, terwijl er wel bepalende keuzes worden gemaakt voor de toekomst van de gemeentelijke organisatie én de medezeggenschap. De keuzes die nu worden gemaakt, zullen steeds ten grondslag liggen aan de voorgenomen besluiten die in het vervolg ter advisering aan de OR zullen moeten worden voorgelegd. Het zou dan ook zeer behulpzaam zijn geweest én bijdragen aan een voortvarend(er) verloop van de volgende adviestrajecten als de OR wel zou zijn betrokken. De OR verzoekt uw college daarmee rekening te houden bij de besluitvorming.

Daar komt bij dat de OR in de concept collegevoordracht leest dat er veel meer besluiten en/of onderdelen van besluiten zijn opgenomen dan louter het wijzigen van de topstructuur van de gemeentelijke organisatie. Voor de OR ontbreekt een toelichting van de betrokkenheid dan wel de rol van de OR bij de verschillende onderdelen van de besluitvorming. Dit heeft de OR ook toegelicht in de begeleidende brieven aan uw college en de gemeentesecretaris. De gemeentesecretaris is als bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) verantwoordelijk voor een zorgvuldige inrichting van het medezeggenschapstraject en zal daarover met de OR-afspraken moeten maken. Op dit moment is daarvan (nog) geen sprake, terwijl de OR uit de concept collegevoordracht wel opmaakt dat het college wordt gevraagd adviesplichtige besluiten te nemen. Mocht uw college menen dat het wijzigen van de topstructuur een politieke aangelegenheid is, dan verwacht de OR een toelichting op dit standpunt, waarbij wordt aangegeven op welke onderdelen van de concept collegevoordracht dit betrekking heeft. In dat geval gaat de OR er in ieder geval vanuit dat uw college zich (ook) actief heeft beziggehouden met de voorgestelde wijziging van de topstructuur en dat u kunt uitleggen aan de OR op welke wijze deze structuur zal bijdragen aan het verwezenlijken van de beleidsdoelstellingen van de gemeente.

De OR vertrouwt er voorts op dat uw college tot voorgenomen besluiten komt, zodat de wet zorgvuldig en op de juiste wijze kan worden nageleefd door de gemeentesecretaris maar ook door uw college. De OR ziet dit graag geborgd in het collegebesluit.

De OR ziet het voor nu als zijn verantwoordelijkheid om kritisch te reflecteren op de voorgestelde wijzigingen en daarbij zowel positieve elementen te benoemen als zorgen te delen over mogelijke gevolgen voor de organisatie en haar medewerkers inclusief de medezeggenschap.

Leeswijzer

In deze zienswijze gaat de OR in op specifieke onderdelen van de voordracht die van belang zijn voor de medewerkers en de organisatie als geheel. Dit gebeurt langs de beslispunten zoals die zijn genoemd in de collegevoordracht, om leesbaarheid en navolgbaarheid te bevorderen. Daarnaast worden enkele aandachtspunten en zorgen gedeeld, met als doel bij te dragen aan een zorgvuldig besluitvormingsproces.

Ad 1.
Kennis te nemen van de belangrijkste problemen m.b.t. de huidige bestuurlijke en organisatorische sturing binnen de gemeente Amsterdam

De OR vindt het goed te lezen dat de belangrijkste problemen met betrekking tot de huidige bestuurlijke en organisatorische sturing binnen de gemeente in kaart zijn gebracht. De OR is echter niet bekend met de resultaten van dit onderzoekt, noch kent de OR een analyse van de huidige clusters waaruit zou blijken dat de bestuurbaarheid op dit moment tekortschiet. De OR mist in dit opzicht onder andere analyses, evaluaties en criteria waarin dit is vastgesteld.

In de concept collegevoordracht worden verder geen onderbouwing gegeven en concrete voorbeelden genoemd van knelpunten in de top van de organisatie die van belang zijn voor de wijziging van de topstructuur. Dat geldt ook voor het onderdeel mandaten en begrotingsverantwoordelijkheden. Daardoor is het voor de OR niet inzichtelijk en navolgbaar of dit dan ook de belangrijkste problemen zijn van de huidige organisatie of dat er nog andere belangrijke thema's zijn waarmee ook rekening moet worden gehouden. Er zijn de afgelopen jaren immers diverse onderzoeken uitgevoerd, waarin stevige conclusies zijn getrokken over onder andere de cultuur en het werkklimaat binnen de gemeente. De OR ziet dit ook als belangrijke knelpunten en vraagt zich af of daarmee ook rekening is gehouden. Dit is voor de OR een belangrijk uitgangspunt.

Dat geldt ook voor de samenhang binnen de huidige clusters en de nieuwe indeling van de clusters. Er zijn geen risico's benoemd ten gevolge van de nieuwe clusterindeling. Met andere woorden, er is onvoldoende onderbouwing dat organisatorische herstructurering noodzakelijk is voor bestuurlijke en ambtelijke balans. De OR stelt zich de vraag of dit een governance- of organisatievraagstuk is. Voor de OR ontbreekt in ieder geval een onderbouwing waaruit volgt dat de voorgestelde topstructuur leidt tot het wegnemen, dan wel beperken, van de genoemde knelpunten op bestuurlijke en organisatorische sturing.

Ad 2.
In te stemmen met de uitgangspunten van het sturingsconcept

De OR heeft kennisgenomen van de intentie om te komen tot een effectievere en meer integrale manier van sturen binnen de organisatie. De genoemde uitgangspunten bevatten mogelijk aanknopingspunten om samenwerking, besluitvorming en uitvoeringskracht te versterken. De OR acht het van belang dat de praktische uitwerking zorgvuldig en helder plaatsvindt. Per subonderdeel van dit beslispunt is dit als volgt:

a. **Collectief leiderschap aan de top**
   De OR ziet voordelen in collectief leiderschap, mits verantwoordelijkheden en aanspreekbaarheid duidelijk blijven. Heldere rolverdeling en transparante besluitvorming zijn noodzakelijke voorwaarden om onduidelijkheid in de organisatie te voorkomen. De OR ziet wel dat dit onderdeel nog verder uitgewerkt moet worden voordat het geïmplementeerd kan worden.
b. **Meer bevoegdheden voor GMT-leden, waaronder ten aanzien van begrotingsprogramma's**
   De OR begrijpt de wens om bevoegdheden dichter bij de uitvoering te leggen. Daarbij is het belangrijk dat bevoegdheden, mandaten en verantwoordelijkheid in balans zijn en dat inzichtelijk blijft hoe besluiten tot stand komen en worden afgestemd.
c. **Horizontale oplossing van vraagstukken**
   De OR ondersteunt het uitgangspunt om vraagstukken horizontaal op te lossen om samenwerking te versterken en onnodige escalatie te voorkomen. Dit vraagt wel om duidelijke afspraken over samenwerking, eigenaarschap en besluitvorming, zodat verantwoordelijkheden niet diffuus worden.
d. **Gezamenlijke sturing via missiesturing op integrale opgaven**
   De OR ziet kansen in gezamenlijke sturing op integrale opgaven. Daarvoor is het van belang dat eigenaarschap van de opgaven goed is belegd en dat er verantwoording wordt afgelegd en verantwoordelijkheid wordt genomen. Omdat missiesturing een nieuwe vorm van aansturing binnen de organisatie is, acht de OR het van belang dat vooraf helder wordt gemaakt wat dit betekent voor functies, rollen, prioritering en dagelijkse werkzaamheden van medewerkers.
e. **Uitvoeringskracht als kernwaarde**
   De OR onderschrijft het belang van uitvoeringskracht als kernwaarde. De OR benadrukt dat sterke uitvoering vraagt om duidelijke keuzes van bestuur en management, realistische prioriteiten en voldoende ondersteuning van medewerkers en teams. De OR is van mening dat - als uw college dit als kernwaarde ziet - op dit moment nog wel een stevige inhaalslag nodig is. De uitvoeringskracht is langere tijd achtergesteld geweest. Uitvoeringskracht als kernwaarde vereist een degelijk basisniveau waar eerst herstel nodig is, voordat er gesproken kan worden over het verbeteren van de uitvoeringskracht.

De genoemde uitgangspunten moeten volgens de OR nog verder concreet worden uitgewerkt, bijvoorbeeld in een samenhangend document. De OR acht het noodzakelijk dat daarin in ieder geval wordt opgenomen:

- Een duidelijke uitwerking van functies, rollen, bevoegdheden, verantwoordelijkheden en cultuur;
- De praktische vertaling van de uitgangspunten naar de dagelijkse sturing, samenwerking en (voorbeeld-)gedrag;
- De wijze waarop besluitvorming, afstemming en verantwoording worden ingericht;
- De impact op medewerkers, teams en bestaande werkprocessen.

De OR verzoekt om het uitgewerkte sturingsconcept tijdig met de OR te delen, zodat de OR de samenhang, uitvoerbaarheid en effecten voor de organisatie zorgvuldig kan beoordelen en daarbij wordt betrokken zoals de WOR dat voorschrijft.

Ad 3.
In te stemmen met het instellen van zeven clusters

Bij dit onderdeel verwijst de OR naar hetgeen is opgemerkt onder 'De rol van de medezeggenschap/ OR'. De OR is niet betrokken geweest bij de voorbereiding dan wel totstandkoming van het voorstel tot invoering van zeven clusters en meent dat dit dan ook enkel als voorgenomen besluit kan worden genomen. De OR ziet daarbij graag de toelichting van uw college op zowel de bijdrage van het college bij de totstandkoming van dit voorstel als een uitleg hoe deze structuur bijdraagt aan het realiseren van de (politieke) beleidsdoelstellingen van de gemeente.

Deze zienswijze is onder tijdsdruk tot stand gekomen (zie ook de onderbouwing bij ad 6). Dat heeft als gevolg gehad dat het zeer beperkt mogelijk is geweest om een analyse van kansen en bedreigingen te doen per cluster in de nieuwe samenstelling. Daarom leest u hieronder over een tweetal uitwerkingen: over de PIOFACH-functies (Personeel, Informatie, Organisatie, Financiën, Administratie, Communicatie en Huisvesting) en over het cluster Stad en Veiligheid. De OR verneemt graag in welke mate het nog mogelijk is om hierop terug te komen voor de andere clusters.

PIOFACH-functies
De OR begrijpt de wens om de organisatie overzichtelijker in te richten en de sturing te versterken door middel van clustering van gelijksoortige opgaven. Een vereenvoudigde structuur draagt alleen bij aan snellere en effectievere besluitvorming wanneer verantwoordelijkheden, bevoegdheden en middelen helder en consistent zijn ingericht en op elkaar aansluiten. Een beoordeling van de voorgestelde structuur zonder duidelijke bevoegdheidsverdeling en mandatering is voor de OR onmogelijk.

De OR constateert dat binnen de voorgestelde inrichting verschillende PIOFACH-functies deels in een eigen cluster worden geplaatst, terwijl zij in de praktijk ondersteunend blijven aan alle andere clusters. Dit roept bij de OR-vragen op over de praktische werking van de nieuwe structuur. De OR plaatst tevens een kritische kanttekening bij het hanteren van interne doorbelasting tussen clusters. Naar het oordeel van de OR leidt interne doorbelasting in de praktijk vaak tot extra administratieve lasten, complexe afstemming en een toename van interne verantwoordingsprocessen. De OR is van mening dat interne doorbelasting veel tijd en arbeidsuren kost, zonder dat dit aantoonbare voordelen oplevert voor de organisatie, de uitvoering of de dienstverlening aan de burger.

De OR adviseert daarom terughoudend te zijn met interne doorbelasting en kritisch te beoordelen in welke gevallen dit daadwerkelijk bijdraagt aan betere sturing of transparantie. Uitgangspunt zou moeten zijn dat ondersteunende functies primair bijdragen aan de gezamenlijke organisatiedoelen en niet onnodig worden belast met interne administratieve processen.

De OR vraagt daarom nadrukkelijk aandacht voor de volgende punten:
- Hoe de ondersteuning vanuit PIOFACH-functies in de praktijk wordt georganiseerd richting de overige zes clusters;
- Hoe prioritering en capaciteitsverdeling plaatsvinden wanneer meerdere clusters tegelijkertijd aanspraak maken op dezelfde ondersteunende functies;
- Wie verantwoordelijk en aanspreekbaar is bij verschillen in prioriteiten of belangen tussen clusters;
- Hoe wordt voorkomen dat extra afstemmingslagen ontstaan, waardoor besluitvorming of uitvoering juist trager wordt;
- Welke afspraken worden gemaakt over samenwerking, dienstverlening en verwachtingen tussen het cluster Bedrijfsvoering en Digitale zaken en de overige clusters.
- Alternatieven voor de organisatie van dit cluster.

De OR benadrukt dat ondersteunende functies alleen effectief kunnen opereren wanneer rollen, mandaten en werkafspraken helder zijn en wanneer medewerkers duidelijkheid hebben over aansturing en opdrachtgeverschap.

Cluster Stad en Veiligheid
De OR plaatst enkele strategische kanttekeningen bij het cluster Stad en Veiligheid. De OR vraagt zich af hoe de samenvoeging van veiligheid met de stadsdelen binnen één cluster zich verhoudt tot het feit dat veiligheid een expliciete stedelijke prioriteit is, en waarom deze kerntaak wordt ondergebracht naast gebiedsgerichte opgaven. Tevens merkt de OR op dat de directie Openbare Orde en Veiligheid (OOV) in de huidige situatie fungeert als directe bestuurlijke en operationele partner van de burgemeester bij veiligheidsincidenten en crisisbeheersing, in nauwe samenwerking met de driehoek.

In de voorgestelde structuur lijkt het politiek-bestuurlijke zwaartepunt en mandaat te verschuiven van de directeur OOV naar de clusterdirecteur. Dat roept vragen op over rolzuiverheid, slagkracht en directe aansturing in crisissituaties. De OR is van mening dat de clusterdirecteur Stad en Veiligheid daarmee een wezenlijk ander en zwaarder mandaat krijgt dan thans bij de directeur OOV is belegd. Dit kan leiden tot een complexere bestuurlijke en ambtelijke inrichting, terwijl de doelstelling voor de organisatieverandering juist gericht is op vereenvoudiging van sturing en besluitvorming.

Daarnaast voorziet de OR dat veiligheid, gezien de politieke urgentie en actualiteit, een structureel en dominant agendapunt binnen het cluster zal zijn. Hierdoor bestaat het risico dat andere beleidsvelden en directies binnen het cluster minder aandacht en bestuurlijke ruimte krijgen. De OR verzoekt het college daarom te verduidelijken hoe binnen deze nieuwe constellatie zowel de bestuurlijke verhoudingen, het mandaat als de evenwichtige prioritering van taken worden geborgd. Tevens vraagt de OR om inzicht in de wijze waarop de directe lijn tussen burgemeester en veiligheidsorganisatie effectief en eenduidig blijft functioneren. De OR acht deze verduidelijking essentieel om de uitvoerbaarheid, bestuurlijke duidelijkheid en organisatorische stabiliteit te waarborgen.

Ad 4.
Kennis te nemen van de onderzoeksvragen die voortkomen uit de herindeling van de clusters

De OR stelt zich de vraag over de volgordelijkheid van gemaakte keuzen. Er wordt eerst gekozen voor een topstructuur, waar pas na besluitvorming nader onderzoek wordt gedaan over bijvoorbeeld clusteroverstijgende samenwerking, het inrichten van begrotingsprogramma's en bestuurlijke portefeuilles en het nieuwe staf-'cluster'.

Dit zijn essentiële onderdelen voor het daadwerkelijk functioneren van de gemeentelijke organisatie. De OR had verwacht, gelet op het belang van deze onderzoekresultaten, deze stap eerst te nemen alvorens een keuze wordt gemaakt op een topstructuur. De OR ziet dit als een groot risico voor de interne samenwerking en uiteindelijk ook voor de dienstverlening aan de burger. De OR mist een go/no-go moment en alternatieven. De OR acht het onwenselijk in te stemmen met dit besluit op basis van onvolledige informatie. Verder is onduidelijk wat er met de resultaten van de onderzoeksvragen zal gebeuren. Wordt de voorgenomen indeling van clusters herzien als blijkt dat er (grote) knelpunten zijn?

De OR meent dat het verstrekken en formuleren van een adviesopdracht inzake de onderzoeksvragen een adviesplichtig besluit betreft in de zin van de WOR (art. 25 lid 1 sub n WOR). De OR zal hierover met de gemeentesecretaris in gesprek gaan en vraagt uw College daar rekening mee te houden.

Ad 5.
In te stemmen met het aanpassen van de medezeggenschapsstructuur naar clusterondernemingsraden en een centrale ondernemingsraad per 1 januari 2027

In de conceptvoordracht wordt voorgesteld om per 1 januari 2027 over te gaan naar een structuur met clusterondernemingsraden en een centrale ondernemingsraad (COR). Ook bij dit onderdeel verwijst de OR naar hetgeen is opgemerkt onder 'De rol van de medezeggenschap/ OR'. De OR is niet betrokken geweest bij de voorbereiding dan wel totstandkoming van het voorstel tot invoering van een nieuwe medezeggenschapstructuur, dat is voor de OR echt onbegrijpelijk.

De OR benadrukt dat:
- De inrichting van de medezeggenschap geen politiek besluit is, maar een verantwoordelijkheid van de ondernemer in de zin van de WOR;
- Een dergelijke wijziging kan alleen met betrokkenheid van de huidige medezeggenschap worden vastgesteld;

- De medezeggenschap de zeggenschap volgt en daarom eerst duidelijkheid nodig is over de toekomstige mandaat- en bevoegdheidsstructuur.

De OR constateert dat hij tot op heden slechts is geïnformeerd over het voornemen tot wijziging, maar nog niet inhoudelijk betrokken is bij de invulling daarvan. In de concept collegevoordracht wordt toegezegd dat de OR wordt betrokken bij de inrichting van de medezeggenschapsstructuur, maar tegelijkertijd wordt de OR verrast met een reeds ingerichte medezeggenschapsstructuur.

Gezien de impact van de voorgestelde structuurwijziging acht de OR vroegtijdige betrokkenheid noodzakelijk, zodat de gevolgen voor vertegenwoordiging, bevoegdheden, verkiezingsprocedures en overgangsregelingen zorgvuldig kunnen worden beoordeeld.

De beoogde ingangsdatum van 1 januari 2027 valt binnen de huidige zittingstermijn van de bestaande ondernemingsraad. De OR wijst erop dat wijzigingen in de structuur gedurende een lopende zittingsperiode gevolgen kunnen hebben voor de organisatie van verkiezingen en de continuïteit van de medezeggenschap. Een tijdige voorbereiding en duidelijke (proces)afspraken zijn daarbij van belang.

Wat nu al opvalt in het voorstel is dat er geen medezeggenschap is ingetekend voor Staf en Bestuurszaken, terwijl daar ook veel medewerkers werkzaam zullen zijn. Het voorstel is dan ook incompleet.

Daarnaast merkt de OR op dat in het voorgestelde model geen onderdeelcommissies (OC's) zijn opgenomen. Deze commissies vervullen in de huidige praktijk een rol in de verbinding tussen organisatieonderdelen en medezeggenschap. De OR realiseert zich dat het aan de OR zelf is om commissies in te stellen, maar acht het van groot belang dat daarover goede afspraken tot stand komen om eenheid in een nieuwe structuur te borgen.

Bij de invoering van de huidige medezeggenschapsstructuur is de gemeente uitgegaan van één onderneming in de zin van de WOR, waardoor één ondernemingsraad is ingesteld. Dit is zelfs in rechte komen vast te staan. Een duidelijke onderbouwing van een wijziging van de structuur is dan ook nodig om tot een zorgvuldige beoordeling daarvan te kunnen komen. De OR acht het daarom van belang inzicht te krijgen in de organisatorische of bestuurlijke wijzigingen die aanleiding geven om hiervan af te wijken. Daarbij is duidelijkheid over het (gewijzigde) Bevoegdhedenbesluit en de verdeling van mandaten essentieel voor een zorgvuldige beoordeling van het voorstel. De medezeggenschap volgt de zeggenschap, er kan dan ook pas besloten worden over een nieuwe medezeggenschapstructuur als de zeggenschap structuur (in concept) gereed is. Dit lijkt de OR nu wel erg prematuur.

De OR verwacht hierover tijdig en in gezamenlijkheid met de bestuurder en de vakbondsorganisaties in overleg te treden, zodat een zorgvuldig proces ontstaat dat bijdraagt aan draagvlak en een werkbare inrichting van de medezeggenschap en een zorgvuldige overgang naar de nieuwe structuur.

Ad 6.
Kennis te nemen van de zienswijze van de OR en de wijze waarop deze is verwerkt, inclusief onderbouwing

De zienswijze van de OR is onder tijdsdruk tot stand gekomen. De OR heeft twee weken de tijd gehad om de zienswijze samen te stellen, waarvan ook nog één week voorjaarsreces. Dat de zienswijze in zo'n kort tijdsbestek gemaakt is, is te danken aan de extra inzet van de OR-leden. De zienswijze is op enkele punten niet compleet, mede omdat de concept collegevoordracht onvolledige informatie bevat. De OR had het proces graag anders gezien. Op die wijze was bijvoorbeeld een achterbanconsultatie mogelijk geweest.

Het tijdspad heeft er in grote lijnen als volgt uitgezien:

- 3 februari: de OR-werkgroep Organisatieontwikkeling heeft kennisgenomen van het proces rond de collegevoordracht
- 10 februari: de oorspronkelijke datum waarop de OR de collegevoordracht zou ontvangen. Dit is verplaatst naar;
- 19 februari: collegevoordracht einde dag ontvangen
- 5 maart: deadline aanleveren zienswijze

De zienswijze van de OR bestaat in totaal uit drie documenten, te weten:

- De aanbiedingsbrief aan het college van B en W;
- De zienswijze zelf;
- Een brief gericht aan de gemeentesecretaris als WOR-bestuurder.

Ad 7.
In te stemmen met het informeren van de raad over dit besluit middels de voortgangsrapportage Organisatieverandering

De OR heeft de voortgangsrapportage Organisatieverandering niet ontvangen. De voortgangsrapportage Organisatieverandering is daarom geen onderdeel van deze zienswijze.

De OR gaat ervan uit dat de zienswijze, de OR-brief aan het college en de OR-brief aan de gemeentesecretaris onderdeel zijn van de stukken die worden gestuurd aan de gemeenteraad.

Overig

De conceptvoordracht heeft geen financiële onderbouwing en gaat niet in op eventuele personele consequenties. Ook een administratieve *lift and shift* kan voor onrust zorgen bij medewerkers. Er is ook geen beschrijving van eventuele consequenties van een *lift and shift* voor bestaande mandaten.

Conclusie

De OR concludeert dat hij het belang inziet van een toekomstbestendige organisatie en de noodzaak van duidelijke sturing, bestuurbare eenheden en heldere verantwoordelijkheidsverdeling. Daarvoor is een zorgvuldig proces nodig dat zo wordt ingericht dat alle relevante stakeholders de juiste plek krijgen. Dat is niet gebeurd, de OR is niet betrokken en niet volledig geïnformeerd. De planning lijkt dan ook onrealistisch en niet haalbaar. De planning lijkt wel leidend in het proces, terwijl een zorgvuldige onderbouwing en uitwerking nodig is voor een operatie van deze omvang. Het vormt een uiting van de organisatiecultuur waarover in meerdere rapporten is geschreven. De OR wil waarschuwen voor het te overhaast nemen van besluiten waar de consequenties nog onvoldoende van zijn doordacht en niet alle stakeholders zorgvuldig zijn betrokken. Voor de gemeentelijke organisatie én voor medewerkers is een gevoel van veiligheid, continuïteit en vertrouwen van belang. Laat dát de basis zijn van een zorgvuldig medezeggenschapstraject in deze.