Gemeente Amsterdam
Ondernemingsraad

Bezoekadres
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Postbus 202
1000 AE Amsterdam
Telefoon 14 020
amsterdam.nl

Gemeente Amsterdam
t.a.v. Peter Teesink, gemeentesecretaris
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Datum	18 november 2024
Ons kenmerk	OR/2024/ OR-dossier 24-54
Uw kenmerk	
Behandeld door	OC DSI en stadsarchief
Kopie aan	DirectiePO.MZ, Arie Viskil
Bijlage	
Onderwerp	Reorganisatie teams Informatiebeheer, onderdeel van de vakgroep Openbaarheid en Informatiebeheer binnen de directie DSI en het team Omega van de directie stadsarchief, cluster Digitalisering, Innovatie en Informatie.

Geachte heer Teesink, beste Peter,

Inleiding

In uw brief van 11 oktober 2024 heeft u de ondernemingsraad (hierna: OR) schriftelijk verzocht om advies te geven op grond van artikel 25 lid 1 en 2 van de Wet op de Ondernemingsraden met uw voorgenomen besluit tot Reorganisatie van de teams Informatiebeheer, onderdeel van de vakgroep Openbaarheid en Informatiebeheer binnen de directie Digitale Strategie en Informatie en het team Omega van de directie Stadsarchief, cluster Digitalisering, Innovatie en Informatie.

Bij deze adviesaanvraag waren de volgende bijlagen gevoegd:
1. Het organisatieplan Vakgroep Openbaarheid en Informatiebeheer
    1. 2. Het functieboek
- 2A Teamleider Informatiebeheer
- 2B Coördinator Waardering en Selectie
- 2C Medewerker Waardering en Selectie
- 2D Medewerker Metadateren en informatiebeheer

3. Het verslag van de categoriseringscommissie
4. Adviesaanvraag DSI stadsarchief
5. College van B&W Voordracht
6. Overzicht informatie en contactmomenten reorganisatie

Processtappen
De OR heeft het voorbereidende werk om te komen tot een oordeel belegd bij de onderdeelcommissie directie Digitalisering, Strategie & Informatie en de onderdeelcommissie Stadsarchief (hierna: OC's).

De OC's hebben de volgende (proces)stappen gezet:

1. Reactie op concept Reorganisatieplan
Op 5 september 2024 heeft de onderdeelcommissie van de directie Digitalisering, Strategie & Informatie (hierna: OC DS&I) een reactie gegeven op het concept (Re)Organisatieplan Informatiebeheer & Stadsarchief Amsterdam dat zij op 30 juli 2024 van de directeur DS&I ontving. Op 10 september 2024 heeft de OC DS&I een schriftelijke toelichting op deze reactie ontvangen en op 11 september 2024 is deze reactie mondeling toegelicht. Op 16 september 2024 heeft de OC DS&I een korte (eind)reactie gegeven op de toelichting. Op 23 september 2024 heeft de onderdeelcommissie Stadsarchief (hierna: OC SAA) aan de directeur Stadarchief kenbaar gemaakt zich te conformeren aan de reactie van de OC DS&I.

2. Achterbanraadpleging
De OC's hebben de betrokken medewerkersgroep geraadpleegd tijdens een achterbanberaad op 4 en 5 november 2024 door middel van het voeren van een gesprek met de medewerkers. Ook hebben de OC's een aantal mails van medewerkers ontvangen waarin is aangegeven hoe zij het proces hebben ervaren.

3. Afstemmen advies
De OC's zijn meerdere keren bij elkaar gekomen om het advies aan de OR met elkaar af te stemmen. Ook de voorzitter van de OR commissie DII en de linking-pins vanuit de OR hebben aan overleggen deelgenomen. Op 7 november hebben de OC's het advies (inhoudelijk) definitief vastgesteld.

Advies
De OR adviseert u om uw voornemen tot reorganisatie van de teams Informatiebeheer, onderdeel van de vakgroep Openbaarheid en Informatiebeheer binnen de directie Digitale Strategie en Informatie en het team Omega van de directie Stadsarchief, cluster Digitalisering, Innovatie en Informatie uit te voeren mits wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

1. **Duidelijke omschrijving van de rol van Information Steward**
Ontwikkel een functieprofiel voor de rol van Information Steward, waarin de taken, verantwoordelijkheden en vereiste competenties helder worden omschreven. Draag zorg voor een vastgesteld functieprofiel.

Zorg voor een objectief en transparant selectieproces voor medewerkers in categorie 2 die mogelijk voor deze rol in aanmerking komen.

Toelichting
Het taakveld en de rol van de afdeling waaronder de Information Stewards vallen moet helder worden beschreven. De functiebeschrijving van Information Steward moet officieel vastgesteld worden, zodat de medewerkers en de organisatie een goed beeld hebben van de verwachtingen en de benodigde competenties. Het is belangrijk dat medewerkers in categorie 2 een eerlijke kans

krijgen om voor deze functie in aanmerking te komen door middel van een transparante toetsing. Het is daarbij van belang dat de functie formeel wordt vastgesteld via het Expertisecentrum Functiegebouw.

2. **Ondersteuning en herplaatsing van medewerkers in categorie 2**
Bied de medewerkers die in categorie 2 terechtkomen extra begeleiding.

Voer een assessment uit om de competenties van medewerkers in categorie 2 in kaart te brengen.

Ontwikkel opleidingsprogramma's en begeleidingstrajecten gericht op bij- en omscholing voor deze medewerkers.

Zorg dat er concrete mogelijkheden worden gecreëerd voor herplaatsing van medewerkers binnen de organisatie, of bied ondersteuning bij externe heroriëntatie indien nodig.

Toelichting
Bied de medewerkers die in categorie 2 terechtkomen een half jaar langer begeleiding. Zorg voor een grondige toetsing van de competenties van medewerkers die in categorie 2 terechtkomen. Daarbij dient er een concreet plan voor bijscholing of omscholing te worden ontwikkeld. Dit geeft zowel de organisatie als de medewerkers duidelijkheid over de geschiktheid van medewerkers voor nieuwe functies en helpt hen richting een volgende werkplek, binnen of buiten de gemeente.

Tenslotte
In het Draaiboek Reorganiseren van de directie Personeel & Organisatie wordt melding gemaakt wanneer de medezeggenschap een rol zou kunnen hebben. De OR adviseert om deze rol niet zo vrijblijvend te laten als die nu is. Uit de reorganisatie bij de directie DS&I en de directie Stadsarchief blijkt dit gezorgd te hebben tot onzorgvuldigheden. De medezeggenschap zou graag zien dat zij altijd wordt betrokken bij de in het Draaiboek benoemde commissies.

De reden dat de OR u dit adviseert, wordt hieronder weergegeven.

Aanloop
Kan je als medezeggenschap positief staan tegenover het verlies van arbeidsbanen? Soms is het in het belang van de organisatie mee te gaan in nieuwe ontwikkelingen en ontkom je niet aan het verdwijnen van werk. De medezeggenschap begrijpt dat een reorganisatie in dit geval noodzakelijk is, nu veel werk verdwijnt dan wel al is verdwenen. Dit is goed onderbouwd in het reorganisatieplan. In dat soort situaties is het wel van belang om zuiver om te gaan met de rechtspositie van medewerkers. Daar is de werkgever in een vroeg stadium ruimhartig mee omgegaan, waardoor al veel medewerkers een nieuwe baan hebben kunnen vinden. Het reorganisatieproces is reeds in september 2021 begonnen, maar is door personele wijzigingen in het management pas in 2023 in een stroomversnelling gekomen. Sindsdien zijn er meerdere (informatie)bijeenkomsten geweest voor de medewerkers, waarbij ook de OC's waren uitgenodigd. Ook is er veelvuldig overleg gevoerd met de OC DS&I.

Een belangrijk uitgangspunt is dat de medezeggenschap een verantwoordelijkheid heeft naar zowel de organisatie als het personeel en daarin een afweging moet maken. Een ander belangrijk aspect is dat alles wat in het reorganisatieplan is vermeld, ook aantoonbaar moet zijn. De

medezeggenschap kijkt of het proces zorgvuldig is verlopen en of alle informatie aanwezig is om het plan te toetsen.
De medezeggenschap is verheugd dat veel van de eerder geplaatste opmerkingen van de medezeggenschap (OC's) bij de vorige versie van het reorganisatieplan verwerkt zijn in de huidige versie. Voor de volledigheid wijst de medezeggenschap er (nogmaals) op dat dit ging om een inhoudelijke reactie op het reorganisatieplan en niet om een pre-advies (zoals staat beschreven op pagina 31 van het Organisatieplan).

Toch heeft de medezeggenschap over de zorgvuldigheid van het proces en de resultaten - zoals die verwoord zijn in het reorganisatieplan - een aantal bedenkingen. Hieronder worden de bevindingen van de medezeggenschap weergegeven, alsook de ervaringen van de medewerkers die hebben deelgenomen aan de achterbanraadpleging.

Bevindingen

Achterbanraadpleging
De OC's hebben met 10 medewerkers contact gehad. De medewerkers hebben de volgende ervaringen met de OC's gedeeld.

- Een deel van de medewerkers is tevreden over de Functie Informatie Formulieren (FIF's) en een deel is ontevreden. De medewerkers die ontevreden zijn, vinden dat niet al hun werkzaamheden zijn meegenomen. Hierbij gaat het deels ook om werkzaamheden uit het verleden (en bij 1 persoon al enkele jaren geleden). Opvallend is dat 1 medewerker voor akkoord heeft getekend, terwijl de medewerker het eigenlijk niet eens was met de inhoud. De medewerker gaf aan de moed al te hebben opgegeven. De medewerker is niet onder druk gezet om voor akkoord te tekenen. Een medewerker gaf aan niet te begrijpen waarom hij niet is geplaatst, omdat de werkzaamheden wel overeenkomen met de werkzaamheden die in de nieuwe functies worden beschreven, en de collega's die dezelfde werkzaamheden doen wel zijn geplaatst.
- De medewerkers die ontevreden zijn over de FIF's voelen zich al jarenlang niet gewaardeerd. Zij hebben het gevoel dat zij worden aangezien voor incompetente medewerkers, die toch niets kunnen. Aan hen is verteld dat zij niet in aanmerking komen voor de nieuwe functies, omdat ze daarvoor niet over de juiste competenties beschikken. Maar er is op geen enkele wijze getoetst of zij over die competenties beschikken, dus de medewerkers vragen zich af hoe de werkgever dan tot deze conclusie is gekomen. Bij enkele medewerkers heerst zelfs het gevoel dat van te voren al is bekokstooft welke medewerkers mogen blijven en welke niet. Ook is hen geen scholing aangeboden om de benodigde competenties te ontwikkelen. Door de medewerkers is meermalen gevraagd of zij scholing konden krijgen, maar er werd steeds gezegd dat hiernaar gekeken zou worden als er een volledig beeld is van de nieuwe organisatie.
- Alle medewerkers geven aan dat dit volledige beeld er nu nog steeds niet is. Het is nog onduidelijk welke competenties er horen bij de nieuwe functies. En de functie van Information Steward is nog onvoldoende beschreven. Dit had eigenlijk al klaar moeten zijn, zodat kan worden getoetst of zij hiervoor in aanmerking komen.
- Alle medewerkers geven aan dat hen jarenlang is voorgehouden dat ze zouden doorontwikkelen, maar dat zij niet zijn meegenomen in de doorontwikkeling. Er is geen (mogelijkheid tot) bijscholing geweest. Voor de nieuwe werkzaamheden zijn veel externen aangenomen (denk aan het project Digitaal Samenwerken).

- Sommige medewerkers maken zich zorgen over hoe het verder gaat als zij boventallig zijn. Het werk dat ze uitvoeren bestaat dan namelijk nog wel, al is niet duidelijk hoe lang nog en in welke mate. De projecten lopen in het nieuwe jaar nog door en er zijn nog steeds papieren dossiers die gedigitaliseerd moeten worden. Ook komt er nog post binnen in de postkamer. Verder behandelen zij veel informatievragen en die zullen ook doorlopen.
- Enkele medewerkers hebben gebruik gemaakt van loopbaancoaching, maar de meeste medewerkers niet. Sommige medewerkers was het ook niet duidelijk wat een loopbaancoach is danwel wat loopbaancoaching inhoudt.
- Enkele medewerkers gaven aan dat de collega's op leeftijd moeizaam aan ander werk binnen de gemeente kunnen komen, en dat dit lijkt op leeftijdsdiscriminatie.

[Notabene: uit het rapport Verweij-Jonker komt ook naar voren dat een flinke groep medewerkers zich gediscrimineerd voelt op basis van leeftijd.]

<u>Constateringen medezeggenschap</u>

FIF's
Een belangrijk punt blijven de Functie Informatie Formulieren (FIF's). De FIF's zijn in 2023 opgesteld door leidinggevenden en kijken tot een jaar terug op de werkzaamheden van de medewerkers. De OC's hadden signalen gekregen dat sommige medewerkers zich hierin niet konden vinden, omdat zij van mening waren dat zij de afgelopen periode andere werkzaamheden hebben uitgevoerd dan de jaren daarvoor. Uit de achterbanraadpleging blijkt ook dat een (klein) deel van de medewerkers vindt dat niet al hun werkzaamheden zijn meegenomen in de FIF.

Eerder is aan de bestuurder gevraagd waarom er alleen naar werkzaamheden is gekeken die in het voorafgaande jaar zijn uitgevoerd en niet verder. Het antwoord daarop was dat dit conform het Draaiboek Reorganisatie is uitgevoerd. In het Draaiboek Reorganisatie staat echter het volgende aangegeven: 'Het uitgangspunt voor de medewerker is zijn formele functie.
Echter, soms kunnen tijdelijke werkzaamheden het uitgangspunt gaan vormen. Dit is het geval als er op de peildatum WAS-lijst al langer dan 12 maanden de andere werkzaamheden zijn uitgevoerd.' Er staat nergens dat er niet verder dan 12 maanden terug mag worden gekeken. En zelfs als zou dat ergens zijn vastgelegd, dan mag daarvan worden afgeweken als de toepassing daarvan onredelijk en onbillijk zou zijn voor de medewerkers. In dit geval is het bezwaarlijk dat uitsluitend naar het voorgaande jaar is gekeken - een periode waarin het werk al sterk veranderd is - en niet naar een langere periode, zodat een zuiver beeld kan worden verkregen van wat de functie nu precies inhoudt. Dat is belangrijk omdat er rechtspositionele gevolgen zitten aan de FIF's en de FIF's een enorme impact hebben op het verdere verloop. In het Draaiboek Reorganisatie staat ook beschreven dat alleen de leidinggevende en de medewerker samen kunnen besluiten dat de werkzaamheden zoals beschreven in de FIF het uitgangspunt worden voor de reorganisatie, omdat de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig kan worden gewijzigd. Aan de hand van de FIF's is nu gekeken of de bestaande werkzaamheden passen in de functiebeelden van de nieuwe functies bij de toekomstige organisatie. Er is een was-wordt vergelijking gemaakt, terwijl er geen functiebeelden van de oude functies waren. De OC's hebben ook geen documentatie ontvangen op basis waarvan deze afweging is gemaakt; in het plan wordt uitsluitend gesproken over groepen medewerkers, en hoeveel daarvan in de nieuwe functiebeelden passen. Een (meer) specifieke was-wordt lijst vanuit de huidige functies ontbreekt.

Op verzoek hebben de OC's een tabel ontvangen met welke FIF's door de medewerkers getekend zijn voor akkoord (30), getekend zijn voor gezien (7) en voor welke medewerkers geen FIF is

opgemaakt (3). Dat gaat in totaal om 40 medewerkers. Uit het verslag van de functiecategoriseringscommissie blijkt echter dat er voor 42 mensen een vergelijk is gemaakt. Dit betekent dat er 2 medewerkers niet terugkomen in de tabel. De medezeggenschap vraagt zich af hoe er een vergelijking is gemaakt voor de drie medewerkers waarvoor geen FIF is opgesteld en voor de twee medewerkers die niet in de tabel terugkomen.

Ook vindt de medezeggenschap het verwarrend dat in het reorganisatieplan staat aangegeven dat de categoriseringscommissie alle 40 FIF's heeft vergeleken met de nieuwe functies in het team Informatiebeheer en dat daarbij is geadviseerd om 9 medewerkers categorie 1 toe te kennen en 31 medewerkers categorie 2. Er ontbreken dus nog 2 medewerkers (evenals in de tabel). Uit de financiële paragraaf maakt de medezeggenschap op dat dit gaat om twee medewerkers die binnenkort met pensioen gaan (een medewerker per december 2024 en een medewerker per februari 2025). Om verwarring te voorkomen was het handig geweest om dat eerder in het reorganisatieplan toe te lichten.

Wat voor de medezeggenschap ook een heikel punt is, is dat de medezeggenschap niet is uitgenodigd om deel te nemen aan de functiecategoriseringscommissie.

Leren en ontwikkelen
Op pagina 8 van het Organisatieplan staat omschreven dat er wordt gestreefd naar voldoende (her)scholingsmogelijkheden en dat er voor iedereen de mogelijkheid is om zich om te scholen. Het verbaast de medezeggenschap dat hiermee – buiten individuele loopbaancoaching om - nog niet eerder is begonnen. Uit het achterbanberaad blijkt dat een deel van de medewerkers het gevoel heeft dat zij niet zijn meegenomen in de doorontwikkeling.
Volgens de medewerkers is aan hen verteld dat zij niet in aanmerking komen voor de nieuwe functies, omdat ze daarvoor niet over de juiste competenties beschikken. De medewerkers geven ook aan dat niet is getoetst of de zij over die competenties beschikken en dat zij ook geen scholing aangeboden hebben gekregen om de benodigde competenties te ontwikkelen. In dat verband verwijst de medezeggenschap naar pagina 11 en 12 van het Organisatieplan. Hier worden nieuwe activiteiten in verband gebracht met (toekomstige) veranderingen in het IT-landschap. In de beoordeling van de medewerkers wordt hierop geanticipeerd in die zin dat vooraf -zonder dat de impact van die IT-veranderingen bekend zijn- de medewerkers daarop beoordeeld zijn. De medezeggenschap heeft hierdoor de indruk verkregen dat er vanuit de bestuurder onvoldoende inspanning is geweest om de medewerkers functiegeschikt te maken. De medezeggenschap ziet dan ook graag dat er concrete plannen worden gemaakt om de medewerkers die in categorie 2 terechtkomen te laten bijscholen danwel omscholen, zodat de medewerkers op weg worden geholpen naar een volgende werkplek (binnen of buiten de gemeente). De medezeggenschap vindt het hierbij van belang dat eerst de competenties van de medewerkers in kaart worden gebracht, zodat (beter) inzichtelijk is voor welke functies de medewerkers (alsnog) in aanmerking komen en welke bijscholing of omscholing nodig is. Op pagina 8 staat ook aangegeven dat er budget beschikbaar is gesteld voor scholingsmogelijkheden. Het is de medezeggenschap echter niet duidelijk hoeveel budget er beschikbaar is gesteld. Dit komt ook niet terug in de financiële paragraaf.

De medezeggenschap ziet wel dat er vanuit de bestuurder is aangestuurd op individuele loopbaancoaching (dit blijkt ook uit de presentatie PO Informatiebeheer van oktober), wat natuurlijk ook een heel goed middel is om de medewerkers vooruit te helpen. Het betreurt de medezeggenschap dat een groot deel van de medewerkers die met (leden van) de OC's hebben

gesproken, geen gebruik heeft gemaakt van een loopbaancoach. Het valt de medezeggenschap op dat sommige medewerkers niet goed begrepen wat loopbaancoaching is. Mogelijk zouden de teamleiders nog met de medewerkers die geen loopbaancoach hebben in gesprek kunnen gaan om daarover (meer) uitleg te geven en ze te helpen om zich aan te melden bij loopbaancoaching.

Information Steward
Op pagina 10 van het Organisatieplan staat een beschrijving over de Information Steward. De OC's hebben eerder aanbevolen om een functieomschrijving toe te voegen, zodat duidelijk is wat deze functie inhoudt. Aan de hand van deze functieomschrijving kan dan worden getoetst of medewerkers voor deze functie in aanmerking komen. In het plan staat aangegeven dat er op het moment van schrijven een functieomschrijving is opgesteld, maar deze is niet toegevoegd. Er staat aangegeven dat medewerkers in categorie 2 met voorrang kunnen solliciteren op deze nieuwe functie. De medezeggenschap vraagt zich echter af waarom bij de categorie-indeling niet is gekeken of er medewerkers zijn die potentieel geschikt (te maken) zijn voor deze nieuwe functie.

Verder is het opmerkelijk dat de werving van de Information Stewards pas halverwege 2025 zal plaatsvinden, terwijl dit wel de rechtvaardiging is om een teamleider aan te trekken in verband met de span of control van de afdeling.

Voorts is aangegeven dat de functiegroep van de Information Steward behoort tot een hogere operationele functie waarbij de nadruk ligt op zwaardere competenties dan binnen de huidige functies. Aan deze functiegroep is schaal 10 gekoppeld. Dat is naar alle waarschijnlijkheid een stuk hoger dan de schalen van de medewerkers waar het nu om gaat. De medezeggenschap begrijpt niet op basis waarvan de werkgever op schaal 10 is uitgekomen, mede daar er nog geen functieomschrijving is (of was). Er moet dan ergens een verband te leggen zijn met het zogenaamde verschijnwerk, maar dat kan de OC niet terugvinden in het reorganisatieplan.

Voorlopige plaatsing
Op pagina 20 van het Organisatieplan wordt vermeld dat voorlopige (niet)plaatsingsbrieven worden verstuurd aan de medewerkers nadat het college een voorlopige besluit heeft genomen. Op pagina 22 wordt echter in de lijn van dit proces vermeld dat een commissie ingesteld gaat worden die de directie adviseert over de categorie indeling van de medewerkers in relatie tot die nieuwe functies. Nog voordat het (concept) Organisatieplan gereed was, hebben de medewerkers al van hun teamleiders meegekregen of zij in categorie 1 of 2 zijn ingedeeld. De medezeggenschap begrijpt dat is gepoogd zekerheid aan de medewerkers te geven door al eerder aan te geven in welke categorie medewerkers terechtkomen. Maar daarmee wordt de facto al uitvoering aan de reorganisatie gegeven voordat er een besluit is genomen en de OR de mogelijkheid heeft gehad om te adviseren over het plan.

<u>Conclusie</u>
De medezeggenschap vindt dat de bestuurder goed heeft onderbouwd waarom er een reorganisatie nodig is. Desondanks is de medezeggenschap van mening dat de bestuurder onvoldoende zorgvuldig heeft gehandeld en dat er punten voor verbetering zijn. Zo zijn er nog onduidelijkheden, zoals wat de functie van Information Steward precies inhoudt en wat de werkzaamheden met betrekking tot de nADW met zich mee gaat brengen. Verder zijn er - zo lijkt het - zorgvuldigheidsfoutjes gemaakt in het proces rond de FIF's en de was- wordt lijst en de

manier hoe hiermee is omgegaan. Ook lijkt het erop dat er vanuit de bestuurder weinig inspanning is geweest om medewerkers geschikt te maken voor andere functies.

Voorstel verdere behandeling

De OR is van mening dat bovenstaand advies bijdraagt aan een zorgvuldige waardering en evenwichtige afweging van alle bij uw besluit betrokken belangen. Zowel die van de onderneming als van het personeel.

Tijdens de overlegvergadering van de gemeentesecretaris en OR op 11 november is een mondelinge toelichting gegeven over het te verwachten advies. Hierbij ontvangt u het definitieve advies van de OR. We zien uw definitieve besluit tegemoet. Op grond van artikel 25 lid 5 van de Wet op de ondernemingsraden moet een eventuele afwijking van het advies worden gemotiveerd.

Wij zien uw reactie met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet namens de Ondernemingsraad Gemeente Amsterdam,





Hans Hammelburg
Voorzitter
Ondernemingsraad Gemeente Amsterdam

Marcel Peters
Secretaris
Ondernemingsraad Gemeente Amsterdam