



Publieke Zaak

Vestiging Den Haag

POSTADRES

Postbus 84500
2508 AM Den Haag

BEZOEKADRES

Carnegielaan 1
2517 KH Den Haag

TELEFOON

070 - 416 06 00

FAX

070 - 416 06 90

INTERNET

www.mijnvakbond.nl

E-MAIL

denhaag@cnvpubliekezaak.nl

Aan:

Het College van B&W van de Gemeente Eindhoven
Stadhuisplein 1
5611 EM Eindhoven

Per mail: F0-bestuur@eindhoven.nl

AFDELING

Overheid

DOORKIESNUMMER

070-4160647

E-MAIL

g.biesaat@cnvpubliekezaak.nl

PLAATS

Den Haag

DATUM

22 mei 2014

ONS KENMERK

4.0749/HV/GB

UW KENMERK

BETREFT

Situatie rond reorganisatie

Geacht College,

In 2012 werd het startschot gegeven voor een grootschalige (bezuinigings-)operatie van het ambtelijke apparaat. Inmiddels zijn we tweeënhalf jaar verder. Als CNV Publieke Zaak zien we een aantal onbedoelde effecten van het reorganisatieproces.

Als CNV Publieke Zaak hebben we tientallen gesprekken met medewerkers gevoerd. De conclusie van deze gesprekken is wat ons betreft verontrustend.

Om te voorkomen dat de door ons gesignaleerde effecten dusdanige vormen aannemen dat zowel de burgers als uw medewerkers daar grote hinder van gaan ondervinden, doen we deze effecten u in een notitie toekomen.

Graag nodigen wij u uit om hiervan kennis te nemen en op korte termijn er alles aan te doen om dit proces te keren. Vanzelfsprekend zijn wij bereid om een en ander nader toe te lichten.

Een afschrift van deze brief doe ik toekomen aan de gemeenteraad.

Hoorachtend,

Huub Verbeek

Bestuurder CNV Publieke Zaak

Bijlage : notitie

Wat is er allemaal gaande binnen het ambtelijk apparaat?

1. Korte context

1.1. Inleiding

We luiden de noodklok. Het gaat niet goed. Op de werkvloer doen zich grote problemen voor. Het grote verloop van leidinggevend en vaste krachten zorgt voor instabiliteit en dat leidt tot grote financiële risico's.

Minder personeel zonder daadwerkelijk het beoogde wegstrepen van taken leidt tot een sterk verminderde dienstverlening aan de burgers.

Een WIIeindhoven organisatie, die in de kern door bijna een ieder omarmd wordt, wordt uitgerold zonder dat de in de quick scan aangegeven problemen daadwerkelijk opgelost zijn. Ook hier leidt tot verwachtingen bij de burgers waar niet aan voldaan kan worden. Maar ook tot grote financiële risico's.

Vierhonderd fte verminderen is te realiseren met natuurlijk verloop. Maar daar moet wel tegenover staan dat proactief boventallige medewerkers daadwerkelijk, zo snel mogelijk om-, her- of bijgeschoold worden. Gebeurt dat niet dan loopt de gemeente het risico dat er tientallen miljoenen aan vergoedingen aan de medewerkers dient te betalen die worden ontslagen.

Maar ook het vertrouwen in de werkgever loopt schade op. Bijna een miljoen zal worden besteed aan assessments. Beoordelingen uit het verleden worden gewoon aan de kant geschoven en tellen blijkbaar niet meer mee.. Procedures worden gedurende de rit gewijzigd. Bij een deel is er een angstcultuur daar opbouwende kritiek direct gepareerd wordt. Voorbij wordt gegaan aan het feit dat het succes van het apparaat is te danken en wordt bepaald door het menselijk kapitaal.(de medewerkers).

In januari 2012 werd de reorganisatie gestart. Voor menigeen was het vaag. In eerste instantie zou er 200 fte verminderd moeten worden maar in een paar maanden tijd werd dit aantal verdubbeld, de personeelsformatie diende met 20% te verminderen, zijnde 400 fte.

1.2 Kwaliteitsverbetering

Voortdurend wordt er gesproken over de kwaliteitsverbetering van de medewerkers. Die zouden niet voldoen aan de eisen die de huidige samenleving stelt. Gevolg: veel nieuwe functies in de Organisatie en Formatieplannen, heel veel medewerkers moeten solliciteren, veel assessments en veel boventalligen. Maar welke onderzoeken zijn er door de werkgever op dit gebied uitgevoerd? Wat heeft de Directieraad afgelopen drie jaar gedaan om de door hem gewenste kwaliteit bij de medewerkers te stimuleren? Wat er zowel door de portefeuillehouder als door de Directieraad regelmatig gecommuniceerd is, was dat honderden medewerkers elders werk moeten gaan zoeken. Bij goed werkgeverschap behoort een goede visie op de toekomst en wordt er samen met de medewerkers gewerkt om dit te realiseren.

De nieuw gevraagde competenties komen voor een groot deel overeen met de competenties die de medewerkers al gebruikten om goed te kunnen functioneren. De medewerkers werden op een deel van de competenties in het kader van de P&O-cyclus benoemd (echter maximaal vijf stuks). De andere competenties werden door de medewerkers wel toegepast, maar werden buiten de beoordeling gehouden.

Het heeft er op dit moment alle schijn van dat de kwaliteitsslag een gelegenheidsargument is om medewerkers te lozen, gezien het feit dat de afgelopen drie jaar op het gebied van opleidingen en trainingen amper aandacht besteed is.

1.3 Proactief medewerkers zich op vrijkomende functies laten voorbereiden

Een goed werkgever is proactief bezig. Dat gebeurt binnen de organisatie onvoldoende. Al jaren en zeker vanaf 2012 is er aandacht gevraagd om in beeld te brengen welke functies de komende drie jaar vrijkomen en aan te geven welke eisen aan die functies gesteld worden. Deze in de toekomst vrijkomende functies kunnen al ruim voor het vertrek van de betreffende zittende medewerker opengesteld worden in de zin dat geïnteresseerden ruim de tijd krijgen om zich te kunnen bij-, om- of herscholen. Tot op heden is dat niet gebeurd. Medewerkers krijgen vaak enkel korte projecten aangeboden. Volgens onze informatie, die verkregen is van de boventallige ICT-medewerkers, wordt door het Mobiliteitscentrum met hen iedere week de (vaak) externe vacatures doorgenomen. Niet wordt met hen bekeken de openstaande interne vacatures en bepaalt wat deze medewerkers nodig hebben aan bijscholing om op termijn rijp te zijn voor deze functies. Hiermee kan snel het aantal dure ingehuurd medewerkers verminderd worden binnen de ICT-kring. In het algemeen vragen wij ons af hoeveel medewerkers (zijnde de gedwongen mobiliteitskandidaten, de boventalligen of de vaste medewerkers) er benaderd zijn om zich door middel van bij-, her- en omscholing voor te bereiden op één van de honderden functies waar op dit moment inhuur op zit of die over enige tijd vrij komen door pensionering van de huidige functionaris.

1.4. Angstcultuur en het aantal sollicitanten

Inmiddels is Functieboek 2 in het Sociaal Domein opgesteld. De eerste berichten rond het aantal sollicitanten geven te denken. Het lijkt erop dat een deel van de medewerkers wel graag voor Eindhoven willen werken maar niet voor de huidige organisatie, waar er met de dag meer een angstcultuur wordt gecreëerd. Leidinggevenden durven in de richting van de Directieraad geen opbouwende kritiek te leveren, daar betreffende personen de functie verliezen. Maar ook de gewone medewerker durft niets te zeggen om te voorkomen.

De volgens velen minder respectvolle behandeling van de sollicitanten in Functieboek 1 en bij de sector I&B heeft zijn weerslag bij de medewerkers gekregen. Steeds meer hoor je dat mensen niet solliciteren omdat ze de procedure gewoon niet wensen te doorlopen. Sommigen kiezen ervoor om te wachten tot de organisatie in rustiger vaarwater gekomen is.

1.5. Te weinig transparantie

Veel medewerkers stoort het dat er weinig transparantie is. Dit geldt ook voor WIJ Eindhoven, alwaar nog steeds grote onzekerheid is en nog geen duidelijkheid is over de rechtspersoonlijkheid en de CAO die gevolgd gaat worden. Spelregels veranderen gedurende de wedstrijd: selectiecommissies worden pas de dag na de sluiting van de sollicitatieronde opgesteld (soms ontbreken dan nog de namen), het lezen van de brieven door deze commissies wordt met 14 dagen verlengd (brieven hadden bij binnenkomst al kunnen worden gelezen), afspraken worden niet nagekomen (er zijn nog steeds geen antwoorden gegeven op vragen die in de sessies voor medewerkers zijn gesteld).

Verder wordt het feit dat er tot 2017 via natuurlijk verloop 480 fte vertrekt wel gecommuniceerd, maar dan moet je goed zoeken op PINO en moet je ook nog doorklikken naar pagina 5.

Ook de reorganisatie bij de bestuurssecretarissen is verre van transparant. Er wordt een reorganisatie doorgevoerd zonder dat medewerkers vooraf door het daarvoor aangewezen orgaan worden gehoord. De assessments voor de medewerkers waren al besteld voor de procedure doorlopen was en de vacatures voor de kring van belanghebbende opengesteld zijn.

Bijna niemand van de medewerkers weet dit. Het is dan niet vreemd dat er medewerkers rond lopen die gevoelsmatig denken aan een dubbele agenda.

2. WIJeindhoven

2.1 De opzet en de risico's

WIJeindhoven beoogt om burgers meer in hun kracht te zetten. Bij de invoering zijn er twee processen te onderscheiden. Het eerste proces is duidelijk en is iedereen het er mee eens. Het tweede is onduidelijk en lijkt te worden gebruikt om (niet echt aangetoonde) werkzaamheden onder te brengen.

1. Het proces van regisseren

Het proces van regisseren zorgt ervoor dat niet iedere instelling geheel of deels met hetzelfde bezig is. Hierbij speelt zowel naar de cliënt als naar de instelling vertrouwen een grote rol. Hierbij is van groot belang om de vraag door het in de kracht zetten van de burgers (de zelfredzaamheid van de burgers vergroten) zo dicht mogelijk bij de burger te laten.

2. Het proces van uitvoeren

Het proces van uitvoeren wordt nu gebruikt om het idee te creëren dat de generalisten veel werk wat nu door specialisten binnen het gemeentelijk apparaat wordt uitgevoerd kunnen overnemen. Over de taken wordt nog nagedacht. Maar naar de vraag welke taken ze nu echt van het gemeentelijk apparaat hebben overgenomen en hoe succesvol deze taken door de generalisten worden vervuld, is nog geen onderzoek gedaan.

Wij zeggen niet dat het basisidee van WIJeindhoven niet goed is. Wij denken dat de regiefunctie heel belangrijk is om greep te krijgen op de eigen kracht van de burger en op de instellingen die zich inzetten rond de multiproblem-gezinnen. Geen goed concert zonder een dirigent!

Op papier kan er altijd meer dan in de praktijk. Maar het is voor een generalist bijna onmogelijk om een vertrouwensrelatie op te bouwen, terwijl hij/zij ook nog over b.v. de uitkeringen moet beslissen. Het in gevaar brengen van de integriteit van de medewerkers ligt hier sterk op de loer. De generalisten doen een heel pakket behandelen: aanvraag uitkeringen, Wmo-zaken, maatschappelijk werk etc. Hierdoor bestaat het gevaar dat als een cliënt goed meewerkt met de generalist, deze cliënt dan in materieel opzicht beloond wordt: hij/zij krijgt zonder veel omhaal een uitkering, een Wmo-voorziening, etc. De cliënt die minder goed meewerkt, krijgt misschien wel niet zo snel zijn uitkering. In ieder geval is de kans groot dat de beoordeling minder scherp zal zijn dan in de klinische situatie van Mercado volgens insiders duidelijk..

2.2 Aanbevelingen evaluatie WIJeindhoven van augustus 2013

In november 2013 werd een evaluatie gepresenteerd over WIJeindhoven. In deze evaluatie staat een aantal belangrijke aanbevelingen. Tot op heden is niet duidelijk in hoeverre de

aanbevelingen opgevolgd zijn. Wel wordt versneld WIJeindhoven doorgezet, zonder dat er een goed ICT-systeem is, de privacy goed geregeld is en er een verantwoord veiligheids- en agressieprotocol ligt. Ook is er geen organisatorisch-rechtspositioneel orgaan gecreëerd. Een openbare begroting van WIJeindhoven is ons evenmin bekend. Daarnaast worden de vele in WIJeindhoven participerende instellingen voor een belangrijk deel door de subsidierelatie bij elkaar gehouden binnen WIJeindhoven. Over de grote ongelijkheid in beloningen tussen de generalisten wordt angstvallig en zoveel mogelijk gezwegen. Het geheel berust op een soort van gentlemen's agreement.

2.3. Tachtig ambtenaren naar WIJeindhoven ten laste van het Sociaal Domein

In week 14 heeft de Directieraad bepaald dat WIJeindhoven 350 fte aan generalisten en teamleiders in de stad gaat tellen. Van deze 350 dienen 80 fte ambtenaren over te stappen van het gemeentelijk apparaat naar WIJeindhoven. Tot op heden drijft WIJeindhoven voor een behoorlijk groot deel op aannames. De vraag kan hier gesteld worden of het verantwoord is om een experiment waarvan je niet weet hoe succesvol (of niet) het zal zijn, met 350 fte uit te voeren.

Inmiddels zijn er ongeveer 25 fte generalist of teamleider geworden. Deze personen hebben vorig jaar te horen gekregen dat zij bij WIJeindhoven gedetacheerd zijn en hun ambtenarenstatus behouden. Inmiddels is dit door de directeur min of meer nogmaals bekrachtigd (rechtsgeldig?). Maar de nog te werven 55 personen krijgen vooralsnog geen speciale status. Dit leidt tot angst en onzekerheid op de werkvloer. Overigens: deze worden nog eens extra bezuinigd binnen het Sociale Domein. Dit brengt het aantal te verminderen formatieplaatsen op 171. Dit is de helft van het huidige bestand binnen het Sociaal Domein. Binnen het Sociale Domein (SD) wordt tien procent extra (38fte) bezuinigd. De revenuen zouden worden ingezet voor kwaliteitsverbetering van de ambtenaren door extra opleidingen te geven, extra ICT-ontwikkeling en extra beloning voor een aantal functies. Met het ten laste brengen van 25 fte op deze post wordt er oneigenlijk en niet door de OR goedgekeurd gebruik gemaakt van de extra bezuinigingsmiddelen.

3. Sociaal Domein

3.1. Vermindering van taken en het overnemen van werk door WIJeindhoven

Hier zit de andere angel van de vele aannames waarop WIJeindhoven en het Sociaal Domein rusten. De 171 fte is bijna de helft van de bestaande formatie (383 fte). Echter tot op heden is nog niet concreet gemaakt welke taken er geschrapt worden en welke werkzaamheden uit het Sociaal Domein door WIJeindhoven worden overgenomen. Met efficiëntie kan je een paar procent winnen maar geen bijna 50%. Volgens ons zijn er enkele taken geschrapt. Eén van de taken, namelijk budgetbeheer, wordt er nu al overwogen om deze weer terug te halen. Er werd op ambtelijke formatie bespaard, maar inmiddels blijkt dat de gemeente miljoenen kwijt is aan het particulier initiatief om het budgetbeheer voor de cliënten uit te voeren.

3.2. Sturing niet langer zichtbaar

Op dit moment beleven veel ambtenaren de situatie als chaotisch. Binnen het Sociaal Domein zijn er drie eilanden:

- de 3 decentralisaties,
- het team dat de nieuwe organisatie aan het opzetten is en
- het going concern.

Tussen de eerste twee is er wel regulier contact, maar met het derde niet. En daar zit de

historische kennis. Dit onderdeel wordt getroffen door grote mate van onderbezetting. Dat brengt grote risico's met zich mee, die niet in beeld zijn gebracht.

3.3 Groot verloop van leidinggevenden, inhuur en de risico's

Van de oorspronkelijke leiding van eind 2012 is bijna niets meer over. Vele leidinggevenden zijn weggestuurd of hebben een andere taak gekregen. De meeste hoofden binnen het SD hebben nu de leiding over twee of soms drie afdelingen. Wij maken ons zorgen over de wijze waarmee er door de directie omgegaan wordt met de leidinggevenden. Vele van deze leidinggevenden zijn de laatste drie jaar door de zittende directie aangenomen. Hoe kan het dat er zoveel niet voldoen aan de verwachtingen van deze zelfde directie? Overigens wordt menigeen van deze voormalige leidinggevenden door hun medewerkers op handen gedragen.

Inhuur

- Daarnaast zijn er binnen het Sociaal Domein afdelingen waar 60% of meer inhuur zit. Hier wordt een grote wissel getrokken op het nog schaars aanwezig zijnde historisch besef van de vaste medewerkers. Zeker in het Sociaal Domein loopt de gemeente door het grote verloop enorme financiële risico's. In dit Domein gaat het om een paar honderd miljoen! Uit het verleden weten we wat er kan gebeuren.
- Ook bij de sector P&O is de bedrijfsvoering vreemd. In februari zou een nieuw sectorhoofd aantreden. Echter deze persoon trok zich terug. Zij vond het aanbod van een werkverband voor drie dagen per week te weinig om leiding te geven aan een al op dat moment, plastisch gezegd, niet optimaal functionerende sector. Op dit moment (drie maanden later) wordt de sector geleid door 2 sectorhoofden – ieder fulltime.
- Bij de sector P&O blijken inmiddels 23 medewerkers te worden ingehuurd. Ook bij de sector I&B wordt veel ingehuurd, terwijl er 20 boventallig verklaarde ICT medewerkers de door inhuur bezette functies met de nodige bijscholing kunnen vervullen.

4. Functieboeken en sollicitatieprocedure

4.1 Procedure

Veel medewerkers zijn gedemotiveerd. Dat betekent niet dat zij hun werk niet goed doen. Integendeel het is bewonderenswaardig hoe mensen ondanks de klappen die ze in hun gezicht gekregen, hebben heel ijverig en voortvarend de belangen van de burgers blijven behartigen.

Functieboek 1 heeft bij die demotivering een belangrijke rol gespeeld. Terwijl dit geschreven wordt, zijn bijna twee maanden voorbij gegaan nadat een OR lid aan het participatieteam Sociaal Domein om informatie rond de sollicitatieprocedure Functieboek 1 van het Sociaal Domein heeft gevraagd (zoals hoeveel sollicitanten zijn er, hoeveel zijn voor de assessments afgewezen, etc.) . Ondanks het feit dat de leden van het participatieteam Sociaal Domein een zeer goede vertrouwensband hebben met het Transformatieteam zijn er nog steeds geen cijfers gegeven. Wel was duidelijk dat er minstens 18 personen het assessment niet positief hadden afgesloten (informatie van de betrokken sollicitanten en hun omgeving verkregen). Hieronder zaten hele goede en waardevolle krachten.

Veel medewerkers zetten ook grote vraagtekens bij de gevolgde procedure. Volgens vooraf gecommuniceerde voorwaarden bij Functieboek I diende men onvoorwaardelijk geschikt

te zijn. Maar ondanks dat blijken er mensen aangenomen te zijn die het assessment niet positief hebben afgesloten. Ben je dan ook onvoorwaardelijk geschikt? Wat mensen nog veel meer steekt is dat er maar één op de drie sollicitanten geschikt was. Wat gaat er met de overgebleven elf fte vacatures gebeuren? Zijn hiervoor met een dergelijke selectieprocedure binnen de organisatie nog kandidaten te vinden? Of moet er gezocht gaan worden in de groene weiden buiten ons apparaat? Ook bij I&B en recent in het Ruimtelijk Domein worden medewerkers zelfs niet voor een assessment uitgenodigd, terwijl zij jarenlang goede beoordelingen hebben gehad.

5 Het assessment

Even werd er al gesproken over de assessments. Los nog van de kosten, die tussen een half en een heel miljoen liggen, kan betwijfeld worden of die assessments nu werkelijk die kwaliteiten van de sollicitant in relatie tot de functie kunnen beoordelen. Hier een aantal opmerkingen uit het veld en uit de literatuur.

5.1. Grondslag van assessments onvoldoende gekaderd

Het is volgens ons oordeel onbegrijpelijk dat erop grond van deze tests een oordeel wordt geveld in termen van geschikt/ongeschikt. Een assessment kan hooguit schetsen in welke mate iemand aan een gegeven profiel beantwoordt. Maar daarvoor moeten echter zes tot tien functiespecifieke competenties worden onderzocht. En niet drie of vier, zoals in het Eindhovense geval. Bovendien moeten die competenties op verschillende niveaus worden gedefinieerd. Hierbij dient vooraf vast te staan welk niveau voor de desbetreffende functie vereist is. Over dergelijke definities wordt met geen woord in de rapportage gesproken.

Het kan zijn dat de opdracht van de gemeente ten grondslag ligt aan enkele van de tekortkomingen van de assessments. Een gebrekkige opdracht levert dan geen bruikbare uitkomsten op. Gezien de persoonlijke belangen én de belangen van de organisatie die hier op het spel staan is het voor ons niet te begrijpen hoe de gemeente Eindhoven met deze toepassing in deze vorm genoeg kan nemen. Daarmee gaat alle winst (zoals vertrouwen in een procedure) verloren.

5.2. Validiteit

Er is ook onder kenners veel discussie over de validiteit. Het in punt 5.1 gegeven oordeel maken wij op basis van de literatuur over de validiteit van assessments. Deze literatuur wettigt dergelijke absolute oordelen niet.

Het blijkt dat er in de vakliteratuur geen waarde wordt toegekend aan de testen (zie b.v. “De HR-ballon” van Patrick Vermeren). Zelfs niet bij assessments die wel aan de erkende eisen voldoen. Desondanks hanteert de selectiecommissie de uitkomsten als valbijl: over de uitkomsten kan niet worden gediscussieerd. Wie voor het assessment ‘zakt’ is voor de desbetreffende functie meteen gediskwalificeerd. Althans zoals de procedure voorafgaand aan het proces luidde.

5.3. In hoeverre past het assessment op de beoogde functie?

Resultaatgerichtheid staat bijvoorbeeld niet op zich, maar komt tot uitdrukking in de uitvoering van een beroepstaak. Hoewel er een casus werd gebruikt, werd het beroepsrealistisch en vakbekwaam handelen in de perceptie van medewerkers nauwelijks gemeten. De assessmentonderdelen leken meer op zichzelf te staan. Als kandidaat konden de tanden niet echt in de casus worden gezet en was de kandidaat niet in de gelegenheid

individueel zijn of haar strategisch gedrag ten toon spreiden.

Er was weinig gelegenheid om de rode lijn tussen verschillende onderdelen aan te geven. Het rollenspel was verre van beroepsauthentiek. Het had een herhalend karakter, omdat de acteur achtereenvolgend drie keer verschillende rollen speelde, met dezelfde gedragskenmerken. Dit leidt snel tot beoordelingsfouten.

De vraag kan gesteld worden of een cognitieve test het enige instrument mag zijn waarop een kandidaat beoordeeld mag worden. Vooral ook omdat de uitvoering van deze test vooraf thuis relatief eenvoudig te oefenen is. Dat kan niet bij het oplossen van een casus, want hieraan ligt het échte vakmanschap ten grondslag. Bovendien zijn er dan heel veel wegen die naar Rome leiden.

Geen enkele beroepscompetentie is te herkennen als zijnde gebaseerd op vakinhoudelijkheid. Dit sluit niet aan op de Dublin Descriptors, noch op de Bologna verklaring en Europees Creditsysteem. (Uitwisselbaarheid van opleidingen en opleidingsniveau door middel van verworven kwalificaties en competenties.)

5.4 Verschil van inzet van assessments

Bij Functieboek 1 van het Ruimtelijk Domein wordt deze ingezet als een ondersteunend instrument bij twijfel. Terwijl bij het Sociaal Domein dit instrument nog voor het sollicitatiegesprek wordt ingezet en de resultaten als onderdeel van het gesprek worden meegenomen.

5.5. Ook bij de werkgever vraagtekens?

Inmiddels is een aantal personen (volgens onze informatie minimaal vier) in de functie benoemd, terwijl men niet het assessment 'gehaald' had. In het rapport blijken dingen opgenomen te zijn die het tegenovergestelde zijn van wat er verteld is. Echter herziening van het rapport is niet mogelijk, terwijl dat wel tot een mogelijke andere beoordeling zou (kunnen) leiden.

Dit druist bij de betrokken medewerkers tegen hun rechtsgevoel in.

Pijnlijk is dat de beoordelingen van de sollicitanten, die door de jaren heen zijn opgeborgen in het personeelsdossier bewust geheel buiten beschouwing zijn gelaten. Hoe zal de bestuursrechter daar mee omgaan?

6. Diversen

6.1 Betrouwbare werkgever

Inmiddels blijken er met medewerkers die extern wensen te gaan overeenkomsten, of in ieder geval mondelinge afspraken, gemaakt te zijn die nu weer worden herroepen. Dit ondergraaft steeds meer het vertrouwen op de werkvloer.

P.S.

In dit stuk wordt vaak over inhuur gesproken. Wij zijn van mening dat we blij zijn dat er zoveel mensen bereid zijn om het werk op de open gevallen plaatsen te verrichten en daardoor ons apparaat op de been te houden. Wij hopen dan ook dat velen nadat de boventalligen hopelijk medio 2016 geplaatst zijn zij een VASTE baan bij de gemeente Eindhoven krijgen.