

## Bijzondere ondernemingsraad RUD NHN (BOR RUD NHN)

Secretariaat: J. Benz, Milieudienst Westfriesland, Postbus 2095, 1620 EB Hoorn

per mail

Aan de  
Wor-bestuurder van de RUD NHN i.o.  
Joost Cox  
Gemeente Alkmaar  
Postbus 53  
1800 BC Alkmaar

Onderwerp: Informeel advies over bedrijfsplan RUD NHN, versie 2.1 van 15 februari 2013  
Datum: 27 februari 2013

Geachte heer Cox,

Op 29 januari 2013 heeft het dagelijks bestuur van de BOR een eerste globale reactie gegeven op het concept bedrijfsplan voor de Regionale Uitvoeringsdienst Noord-Holland Noord (RUD). U heeft toen aangegeven de reactie mee te zullen nemen in de volgende versie van het bedrijfsplan. Tevens heeft u aangegeven het op prijs te stellen als de BOR een uitgebreider informeel advies op het bedrijfsplan zou opstellen, zodat een en ander in de verdere uitwerking van het bedrijfsplan betrokken kan worden.

Op 18 februari 2013 hebben wij het bijgestelde bedrijfsplan (versie 2.1 van 15 februari 2013) ontvangen. U gaf hierbij aan dat deze stukken aangepast zijn naar aanleiding van alle binnengekomen reacties en besprekingen. Wij gaan er dus van uit dat ook onze eerdere opmerkingen uit de eerste globale reactie zijn verwerkt in de nieuwe versie.

U hebt aangegeven een verdiepte (informele) reactie van de BOR te willen ontvangen. Om deze mee te kunnen nemen in het overleg van het secretarissenteam moet deze echter bijtijds voor de eerstvolgende vergadering van het secretarissenteam (28 februari) ontvangen zijn. U gaf aan deze reactie daarom voor 25 februari 2013 (BOR-overlegvergadering) te willen ontvangen, zodat deze tijdens de overlegvergadering besproken kan worden.

Helaas is het de BOR niet gelukt om de verdiepte informele reactie in deze beperkte tijd af te ronden. Hiervoor is het bedrijfsplan te complex. Toch hebben wij tijdens de overlegvergadering de belangrijkste punten mondeling aangegeven en doorgesproken, zo dat e.e.a. in het overleg van het secretarissenteam besproken kan worden. Tevens is afgesproken om het schriftelijke advies z.s.m. na te zenden.

Uit de planning maken wij op dat het de bedoeling is dat het bedrijfsplan tijdens de vergadering van het Bestuurlijk Team op 6 maart 2013 voorlopig wordt vastgesteld en naar de gemeenten in Noord-Holland Noord en de Provincie Noord-Holland (verder deelnemers) gestuurd wordt. Ook ontvangt de BOR dan de formele adviesaanvraag over het bedrijfsplan. Het advies van de BOR is echter een onderdeel van de besluitvormingsprocedure en zal aan de deelnemers nagestuurd moeten worden (voordat dat daarover de definitieve besluitvorming plaatsvindt).

Op maandag 25 februari 2013 zijn aanvullende stukken op het bedrijfsplan op Extranet geplaatst. Het betreft hierbij o.a. de bestuurlijke samenvatting bedrijfsplan RUD NHN en de aanbiedingsbrief bedrijfsplan van het bestuurlijk team aan de colleges van B&W van de gemeenten in Noord-Holland Noord en het college van Gedeputeerde Staten van Noord-Holland.

Wij betrekken deze stukken bij onze advisering, omdat zij een aantal punten verhelderen, die de BOR al eerder heeft benoemd, maar die desondanks niet zo duidelijk in het bedrijfsplan terug te vinden zijn.

### **Informeel advies bedrijfsplan**

#### *Noot vooraf*

Wij constateren dat het gaat om een bedrijfsplan op hoofdlijnen. Voor veel onderwerpen zijn er in het bedrijfsplan alleen uitgangspunten neergezet. Dit betekent dat ook ons advies moet worden beschouwd als een –informeel- advies op hoofdlijnen. Wij behouden ons daarom ook – naast het formele advies - nadere advisering op alle onderwerpen voor, die volgens de Wet op de ondernemingsraden advies- of instemmingsplichtig zijn. U kunt hierbij naast alle in de inrichtingsfase nader uit te werken onderdelen (sollicitatieprocedures, functieboek, werkprocessen, vaststelling functiewaarderingssysteem, HRM-beleid e.d.) denken aan bijvoorbeeld huisvesting (locatie én inrichting), ICT (in het kader van het doen van een grote investering) of de inrichting implementatie van 'Het Nieuwe Werken'. Deze lijst is niet limitatief. Wij verwachten daarom ook in de inrichtingsfase actief betrokken te worden bij de verdere bouw van de RUD.

Een ander belangrijk aspect is het vaststellen van het sociaal plan. Wij zullen onze advisering pas definitief kunnen maken na het vaststellen van het sociaal plan. Dit omdat effecten van het sociaal plan belangrijke financiële gevolgen voor het bedrijfsplan zouden kunnen hebben.

### **Bedrijfsplan**

Voordat wij verder inhoudelijk ingaan op de onderwerpen uit het bedrijfsplan willen wij eerst aangeven dat wij op dit moment een bedenkelijke ontwikkeling met betrekking tot de oprichting van de RUD zien. Uit de verslagen van vooral het Bestuurlijk Team maken wij op dat toekomstige deelnemers overwegen om minder taken dan wel budget in de RUD in te brengen, dan waar in het bedrijfsplan vanuit is gegaan. Wij vragen ons af of het besef bij de deelnemende partijen voldoende aanwezig is dat zij naast opdrachtgever ook eigenaar van de RUD zijn. Wij missen het verantwoordelijkheidsgevoel van de toekomstige eigenaars voor de op te richten organisatie. De BOR voelt dit verantwoordelijkheidsgevoel voor de organisatie en het personeel wel en zal vanuit deze achtergrond haar advies uitbrengen.

#### ➤ **Profiel RUD NHN**

In onze eerste globale indruk hebben wij aangegeven dat de omschrijving van de toekomstige RUD NHN geen recht doet aan de taken van de dienst en de kennis van de medewerkers en dat de dienst als té 'eenvoudig' wordt neergezet. In de nieuwere versie is hoofdstuk 2.2 aangepast en iets uitgebreid.

Toch zien wij de nieuwe organisatie graag iets minder 'eenvoudig' neergezet. Wij adviseren daarom om de volgende veranderingen in het profiel en de missie/visie aan te brengen:

- In hoofdstuk 2.1 bij milieuproblemen toe te voegen: stikstofdepositie op Natura 2000-gebieden.
- Hoofdstuk 2.2.: de term 'eenvoudig en eenduidigheid' te vervangen door 'praktisch en eenduidig'. Tevens adviseren wij aan te geven dat de lijst kenmerkende en noodzakelijke specialismen niet limitatief is (en evt. in de inrichtingsfase nog uitgewerkt moet worden). Aan de lijst zou in ieder geval toegevoegd moeten worden: Specialismen in de agrarische sector (zoals

- glastuinbouw, agribusiness, stikstofdepositie, geur e.a.). De term windenergie is te beperkt en zou vervangen moeten worden door 'duurzame energie' of 'duurzaamheid'.
- Een belangrijk uitgangspunt voor de missie (hoofdstuk 2.3) vinden wij dat de nieuwe dienst *op samenwerking gericht* moet zijn (dit is ook een van de landelijke doelstellingen). Wij adviseren dit uitgangspunt toe te voegen.
  - Wat betreft de visie (hoofdstuk 2.4) adviseren wij om nadrukkelijk op te nemen dat de organisatie ook voldoende de tijd krijgt om de visie te implementeren en uit te dragen. Uitgangspunt zou moeten zijn dat de organisatie minimaal drie jaar de ruimte en het vertrouwen krijgt om te bouwen. De ingebrachte taken zoals vastgelegd in het bedrijfsplan worden dan ook minimaal geborgd voor deze periode!

Zoals al eerder is verwoord hechten de medewerkers aan een herkenbare en krachtige dienst waar ze trots op kunnen zijn. Een dienst waar kwaliteit voorop staat en die voldoende uitdagingen maar ook zekerheden biedt.

➤ **Taken RUD NHN**

Zoals in ons eerdere advies aangegeven constateren wij een spanningsveld tussen de kwaliteitsdoelstelling enerzijds en de financiële dekking anderzijds. Dit uit zich onder andere in de volgende punten:

- In het bedrijfsplan is –als uitgangspunt - aangegeven wie welke taken inbrengt. Deze zijn echter niet geborgd.
- De kosten voor het uitvoeren van de taken zijn min of meer vastgelegd maar de kwaliteit die de RUD dient te leveren in de uitvoering wordt niet benoemd. De RUD's worden opgericht naar aanleiding van de rapportage van de commissie Mans. Hierin staat de kwaliteitsslag die de RUD's dienen te maken centraal. In het bedrijfsplan komt dit onvoldoende tot uiting.
- De RUD is weliswaar verantwoordelijk voor de kwaliteit van te leveren producten maar dit botst met het uitgangspunt dat de opdrachtgever bepaalt wat, hoe of hoe vaak iets dient te worden uitgevoerd. De RUD moet en kan, aan de hand van ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving, het minimale kwaliteitsniveau voor de uit te voeren taken kunnen bepalen.
- Bij de start (zie scenario-onderzoek) is gesteld dat bedrijven binnen het werkgebied op dezelfde wijze worden behandeld, in het bedrijfsplan hebben de opdrachtgevers de mogelijkheid te bepalen wat de RUD, binnen hun gebied, moet doen. Hiermee wordt een 'gelijk speelveld' voor de bedrijven binnen het gebied niet gegarandeerd, terwijl dit een van de uitgangspunten voor het oprichten van de RUD is.
- De in het bedrijfsplan omschreven taken zijn onvoldoende uitgediept. Taken als het adviseren en controleren van evenementen, het bijhouden van de risicokaart externe veiligheid, lozingen buiten inrichtingen, controles op gevelreiniging etc. worden niet genoemd. Tevens ontbreken (bestaande) samenwerkingsafspraken die eveneens beslag op tijd en budgetten leggen (hier kan bijvoorbeeld gedacht worden aan transportcontroles met de politie e.d.). Het betreft hier enkele voorbeelden.
- Voor controles op asbest(sloop) en de BOA werkzaamheden is ten onrechte geen fte ruimte gereserveerd en moeten deze taken binnen de huidige formatie worden uitgevoerd. Ook hier ontbreekt een grondige inventarisatie.
- Voor de besluitvorming in de raden moet duidelijk zijn welke taken voor welke deelnemer de RUD zal uitvoeren voor het beschikbare budget. De inventarisatie van budget versus te leveren producten onder de niet-aangesloten gemeenten en de provincie levert op, dat er

verschillen bestaan en dat onduidelijk is welk deel van het budget bedoeld is voor de overhead. Dit kan de evaluatie negatief beïnvloeden.

- In het bedrijfsplan is veel aandacht voor de mogelijkheid om taken terug te nemen maar minder aandacht voor de mogelijkheid om meer taken (bouw- en slopen, handhaving openbare ruimte) over te dragen.
- Het is niet duidelijk of er met de taken ook voor deze taken gekwalificeerd personeel overkomt. Voorkomen dient te worden dat deelnemers overtollig personeel naar de RUD overplaatsen.
- De niet benoemde achterstanden baren ons nog steeds zorgen. Het oplossen van achterstanden vergt een extra taakstelling en daarmee verbonden budget dat niet is meegenomen in het bedrijfsplan. Nu de RUD al bij het begin wordt geconfronteerd met strikte financiële en efficiënte doelstellingen is het zeker belangrijk om duidelijkheid hierover te hebben, zodat er geen verkeerde verwachtingen bij de deelnemers worden gewekt.

Zoals eerder aangegeven vinden wij het bedrijfsplan op deze onderdelen te kort schieten en zien wij niet voldoende borging voor het uitvoeren van al deze taken met een bepaalde kwaliteit. Wij adviseren dit nader te concretiseren en o.a. de minimumkwaliteit in het bedrijfsplan te borgen.

#### ➤ **Huisvesting**

Met betrekking tot de huisvesting geeft het bedrijfsplan alleen de hoofdlijnen weer. Wij onderschrijven de randvoorwaarden en de ingezette lijn met betrekking tot de huisvesting maar behouden ons nadere advisering voor als er meer details met betrekking tot de huisvesting bekend zijn.

Daarnaast constateren wij dat voor de huisvesting gerekend wordt met een ambitieus flexpercentage. Dit is echter alleen haalbaar als aan alle randvoorwaarden voor het nieuwe werken wordt voldaan (goed werkende ICT-voorzieningen, volledig digitaal werken e.d.). Indien niet aan deze uitgangspunten kan worden voldaan zullen er problemen met de huisvesting kunnen ontstaan. Wij adviseren om hier voldoende rekening mee te houden.

#### ➤ **Financiën**

Een goede financiële basis is een basisvoorwaarde voor de start van de nieuwe organisatie. Zoals wij al eerder hebben aangegeven wordt in het bedrijfsplan en de bijbehorende gemeenschappelijke regeling de inbreng van taken en budget niet geborgd. Het is dus mogelijk dat deelnemers taken en/of budget beperken bij het oprichten van de RUD. Uit het bedrijfsplan wordt niet duidelijk wat de marges zijn voor de nieuwe organisatie en of de RUD dan nog kan voldoen aan de kwaliteitseisen.

Daarnaast worden in het bedrijfsplan bezuinigingen op bezuinigingen gestapeld. De RUD moet meer doen voor minder, dezelfde taken met dezelfde kwaliteit in minder tijd en voor minder budget. Uit het bedrijfsplan blijkt dat dit allemaal moet kunnen, maar wij missen de concrete onderbouwing hiervan.

Concrete vragen zijn dan ook:

- Zijn de genoemde bezuinigingen haalbaar? Op basis waarvan?
- Is het mogelijk om alle extra taken binnen het budget uit te voeren?
- Wat zijn de marges van de RUD, hoeveel taken/budgetvermindering kan de RUD in deze vorm opvangen zonder in te leveren op kwaliteit of zelfs bestaanszekerheid?

**Om hier voldoende zekerheid over te krijgen dient een risicoparagraaf - op te stellen door een onafhankelijke externe - te worden opgenomen.**

Hierin dienen de voornoemde vragen te worden beantwoord en dient tenminste te worden beschreven hoe de RUD NHN denkt om te gaan met een aantal denkbare scenario's.

Daarnaast lijkt ons de terugverdienverplichting erg ambitieus. In de eerste tijd moet de organisatie nog opgebouwd worden wat tot extra kosten/investeringen zal leiden. Wij stellen daarom voor om een meer reële terugverdientijd van vijf jaar in het bedrijfsplan op te nemen.

Een ander punt dat ons zorgen baart is dat de terugbetaling van de voorfinanciering in mindering gebracht kan worden op de jaarlijkse bijdrage. Dit is wel erg riskant, vooral in de opbouwfase als het in te brengen budget nodig is. Wij adviseren het bestuur t.z.t. te laten besluiten om als er een positief resultaat is dit terug te betalen aan de deelnemers. Zo worden de zaken en de exploitatie zuiver gehouden.

Verder vinden wij het belangrijk dat deelnemers duidelijk op eventueel bijkomende kosten, zoals voor bijvoorbeeld volledige digitalisering van de dossiers, gewezen worden. Er moet duidelijk gemaakt worden dat deze digitalisering niet vrijblijvend is en dat door het niet uitvoeren hiervan de RUD moet inleveren op efficiency. Dit betekent dat besparingsdoelstellingen eveneens niet kunnen worden gehaald.

➤ **HRM-beleid, met o.a "het nieuwe werken"**

Het aan de RUD ten grondslag liggende HRM-beleid is onvoldoende terug te vinden in het bedrijfsplan. Een deel van de afspraken wordt vastgelegd in het sociaal plan, waarover in het BGO nog overeenstemming moet worden bereikt. Het nieuwe werken is echter een werkconcept dat om nadere kaders en invulling vraagt. Op dit moment zijn deze kaders nog niet uitgewerkt. Uit het bedrijfsplan blijkt dan ook onvoldoende wat de concrete gevolgen voor het personeel zijn. Wij adviseren om bij de verdere invulling daarvan de volgende punten mee te nemen:

- Het is nu nog onvoldoende duidelijk wat de gevolgen voor de medewerkers zijn van het invoeren van de flexibele arbeidstijden (verlof, overwerk, kosten werkplek thuis).
- Er wordt vanuit gegaan dat de medewerkers vanaf de start plaats- en tijdonafhankelijk kunnen werken, is dat realistisch gezien de hiervoor benodigde ICT en de beschikbare gegevens?
- Deelnemers zijn (uitvoerend en financieel) verantwoordelijk voor het digitaliseren van de dossiers. Dit is essentieel voor digitaal werken, maar er zijn geen harde afspraken hierover in het bedrijfsplan terug te vinden.
- Omdat bij (de omvang van) de huisvesting rekening is gehouden met een reductie van de werkplekken vanwege het nieuwe werken moet duidelijk worden aangegeven wat wanneer (ICT, bedrijfswagens en overige ondersteunende zaken) beschikbaar moet zijn, zo dat de organisatie op een goede manier van start kan gaan.

➤ **ICT**

Met betrekking tot de ICT kunnen wij de hoofdlijnen van het bedrijfsplan volgen, maar behouden ons nadere advisering voor als er meer details bekend zijn. Ook de keuze voor een centraal ICT-systeem valt onder het adviesrecht op grond van artikel 25 h van de Wor (het doen van een grote investering). Belangrijk vinden wij tevens dat de volgende uitgangspunten geborgd zijn:

- Alle medewerkers moeten na de start plaats- en tijdonafhankelijk kunnen werken.
- Er komt een centraal systeem en er wordt niet gewerkt met verlengde kabels.
- Alle stukken/dossiers zijn volledig digitaal beschikbaar en van goede kwaliteit (hiervoor zijn de deelnemers verantwoordelijk).

Uit de bestuurlijke stukken maken wij op dat het geraamde ICT-budget kaderstellend zou moeten zijn. Wij vragen ons af of dit mogelijk is, zonder dat er een inventarisatie en een informatieplan aan ten grondslag ligt. Zoals in het bedrijfsplan is verwoord zijn een goede informatievoorziening en

automatiseringsinrichting belangrijke dragers van de effectieve en efficiënte uitvoering van taken door de RUD NHN. Als hierop teveel bespaard wordt kan dit consequenties hebben voor de hele organisatie.

➤ ***Juridische vormgeving/Gemeenschappelijke regeling***

Zoals eerder opgemerkt zijn de in de RUD in te brengen taken het uitgangspunt voor het opstellen van dit bedrijfsplan. Dit uitgangspunt is echter nergens geborgd. Theoretisch kunnen deelnemers nu in te brengen taken verminderen of budget gaan korten. Daarmee zou het bedrijfsplan op losse schroeven komen te staan.

Wij achten het daarom van essentieel belang dat de minimale inbreng van taken door de deelnemers juridisch wordt geborgd door het opnemen van een desbetreffend artikel in de gemeenschappelijke regeling.

Tevens hebben wij geconstateerd dat in de 9<sup>e</sup> en op dit moment laatste versie van de gemeenschappelijke regeling, de schadeloosstelling bij uittreden uit de RUD of vermindering van taken is teruggebracht van drie jaar na twee jaar. Ook dit kan de bestaanszekerheid van de RUD aantasten. Zeker als er nog tijdens de opbouwfase veranderingen van takenpakketten plaatsvinden. Wij adviseren daarom om de ingebrachte taken voor de eerste drie jaar vast te leggen en ook dit te borgen in de gemeenschappelijke regeling. Alleen als de RUD de eerste drie jaar de rust en de ruimte krijgt voor de opbouw van de dienst kan hij op termijn effectief en efficiënt werken en het vertrouwen van de deelnemers verdienen.

Daarnaast willen wij onze verwondering uitspreken over de stemverhoudingen, die aan de gemeenschappelijke regeling ten grondslag liggen. Wij zijn ons ervan bewust dat dit een puur bestuurlijke keuze is, maar wij kunnen de gedachten van de bestuurders niet volgen.

De stemverhoudingen zijn nu gebaseerd op een combinatie van inwonertal en budgetinbreng waarbij beide componenten gelijk worden gewogen. Wij vragen ons af welk belang het inwonertal voor deze RUD heeft. Deze RUD werkt op basis van budgetinbreng. Een stemverhouding op basis hiervan lijkt ons het meest logisch.

**Aanbiedingsbrief en bestuurlijke samenvatting bedrijfsplan**

Op maandag 25 februari 2013 zijn aanvullende stukken op het bedrijfsplan op Extranet geplaatst. Het betreft hierbij o.a. de bestuurlijke samenvatting bedrijfsplan RUD NHN en de aanbiedingsbrief bedrijfsplan van het bestuurlijk team aan de colleges van B&W van de gemeenten in Noord-Holland Noord en het college van Gedeputeerde Staten van Noord-Holland.

Wij betrekken deze stukken bij onze advisering, omdat zij een aantal punten verhelderen, die de BOR al eerder heeft benoemd, maar die desondanks niet zo duidelijk in het bedrijfsplan terug te vinden zijn.

Zo wordt in de aanbiedingsbrief aan de colleges erkend dat het voorliggende bedrijfsplan kwetsbaar is en dat andere keuzes van deelnemers (dan de uitgangspunten van het bedrijfsplan) gevolgen zullen hebben. Er wordt aangegeven dat het bedrijfsplan in de huidige vorm dan niet overeind kan blijven. Ook wordt aangegeven dat het risico bestaat dat de RUD als geheel onder een kritische ondergrens zakt en dat de RUD dan niet meer die kwaliteit kan bieden die gerealiseerd zou moeten worden. Dit zijn precies de zorgen die de BOR al enige tijd uit, en die bij de aanpassing van het bedrijfsplan niet meegenomen zijn. Dit ondersteunt ons advies met betrekking tot de borging van taken en het opnemen van een risicoparagraaf.

Ook in de bestuurlijke samenvatting zien wij elementen terug waarover wij eerder onze zorgen geuit hebben, maar die niet in het bedrijfsplan zijn opgenomen. Zo wordt bijvoorbeeld bovenaan pagina 7 aangegeven dat de terugverdienperiode van 3 jaar het maximum haalbare is, maar onder voorwaarden! Deze voorwaarden zijn niet opgenomen of geborgd in het bedrijfsplan maar stemmen grotendeels overeen met de door ons opgemaakte opmerkingen met betrekking tot borging van taken en investering in digitalisering. Dit betekent dus, dat als deelnemers hier niet aan willen of kunnen meewerken, de mooie cijfers van het bedrijfsplan niet haalbaar zullen zijn. Weer een reden te meer om een risicoparagraaf op te nemen en een aantal essentiële uitgangspunten te borgen. Wij zien dus in deze stukken een bevestiging van een aantal zorgen die wij eerder naar voren gebracht hebben. Het logische gevolg hiervan is dat het bedrijfsplan op de betreffende onderdelen aangepast wordt.

### **Conclusie**

Samenvattend komen wij tot de conclusie dat het bedrijfsplan (met bijlagen) op dit moment op een aantal punten niet concreet genoeg is en aanpassing behoeft. Ook zijn de consequenties van het sociaal plan op het bedrijfsplan nog niet overzienbaar.

Door het opeenstapelen van bezuinigingen ontstaan financiële en personele risico's en de essentiële borging (zowel van de in te brengen taken en de minimale kwaliteit als ook het vastleggen van een periode van tenminste 3 jaar voor de opbouw van de RUD) ontbreekt.

Met het opnemen van een risicoparagraaf (opgesteld door een niet bij het opstellen van het bedrijfsplan betrokken derde) ontstaat er duidelijkheid over het financiële kader in relatie tot de uit te voeren taken/kwaliteit en de marges waarin de RUD moet en kan opereren.

Met het opnemen van een artikel in de GR, die de minimaal in te brengen taken borgt (huidige uitgangspunten van het bedrijfsplan) en voor 3 jaar vastlegt wordt de ruimte vastgelegd die de RUD nodig heeft om een nieuwe organisatie op te kunnen bouwen en het vertrouwen van de deelnemers te kunnen verdienen.

Voorlopig adviseren wij u dan ook om:

- Een risicoparagraaf door een onafhankelijke externe op te laten stellen en de onderzoeksvraag vooraf aan ons ter advisering voor te leggen.
- Het sociaal plan zo spoedig mogelijk met het BGO vast te stellen vanwege de (vooral financiële) consequenties die dit plan voor het bedrijfsplan kan hebben.
- De GR zodanig aan te passen dat het minimum van de in te brengen taken geborgd is
- In de GR te bepalen dat de RUD minimaal drie jaar de tijd krijgt om de organisatie op te bouwen zonder dat taken teruggenomen worden.
- Het bedrijfsplan op de overige onderdelen aan te passen dan wel te concretiseren zoals eerder in dit advies beschreven.

In ons formele advies zullen wij onder andere toetsen in hoeverre onze eerdere opmerkingen in het definitieve bedrijfsplan zijn verwerkt. U dient er rekening mee te houden dat als er geen of een voor ons ontoereikende risicoparagraaf is opgenomen, wij een second opinion zullen laten uitvoeren. Dat kost uiteraard extra tijd, maar indien nodig zullen wij deze benodigde tijd nemen.

Omdat zowel onze eerste globale indruk als ook dit informele advies, ter wille van de door u voorgestane snelheid van het proces, onder behoorlijke tijdsdruk zijn opgesteld, sluiten wij niet uit dat wij belangrijke punten over het hoofd hebben gezien. Voor het formele advies zullen wij dan ook de tijd nemen die wij nodig achten om een goed en onderbouwd advies over het bedrijfsplan en de bijbehorende stukken te geven.

Wij willen u er nu al op wijzen dat een negatief advies over het bedrijfsplan tot de mogelijkheden behoort, indien wij voornoemde punten onvoldoende in de definitieve versie van het bedrijfsplan terugzien.

Daarnaast zullen wij de voortgang met betrekking tot de vaststelling van het sociaal plan met belangstelling volgen. Het bedrijfsplan alleen is voor de nieuwe organisatie niet voldoende, het sociaal plan is een belangrijk onderdeel in de oprichting van de RUD NHN.

Het is u bekend, dat de BOR zich tegenover zijn achterban moet verantwoorden. Dit zal gebeuren door het openbaar maken van dit advies.

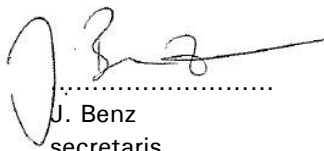
Indien u vragen of opmerkingen heeft naar aanleiding van deze brief kunt u contact opnemen met de voorzitter van de BOR, dhr. Peter Groen of de secretaris van de BOR, mevrouw Jutta Benz.

Hoogachtend,

Bijzondere ondernemingsraad RUD NHN



.....  
P.C. Groen  
Voorzitter



.....  
J. Benz  
secretaris