



UW Samenwerking
T.a.v. de heer E. Luchtenburg

ondernemingsraad@uwsamenwerking.nl

betreft Adviesaanvraag Wsw

uw kenmerk
uw brief van
behandeld door Ondernemingsraad UW

zaaknummer

datum 26 maart 2018
blad 1 van 3
bijlagen

Geachte heer Luchtenburg, beste Erik,

Op 21 februari hebben wij van u de advies aanvraag Lokale inrichting Wsw gemeente IJsselstein ontvangen.

U stelt in uw aanvraag dat de belangrijkste personele en organisatorische gevolgen van het collegebesluit voor de gemeentelijke organisatie de volgende zijn:

- De Wsw-medewerkers uit de gemeente IJsselstein komen in dienst bij de gemeente op grond van de CAO voor de Sociale Werkvoorziening.
- De materiële en administratieve werkgeverstaken voor deze werknemers worden belegd bij WIL. WIL krijgt een ruim personeelsmandaat voor de Wsw-medewerkers dat wordt opgenomen in de gemeentelijke mandaatregeling. Uitgangspunt is dat er binnen de gemeentelijke organisatie geen uitvoerende werkgeverstaken terecht komen die nu bij PAUW Bedrijven berusten.
- De medewerkers zelf gaan aan de slag bij de operationele werkgevers waar ze naar worden uitgezonden of gedetacheerd.

Impact op de UW Samenwerking en de gemeente IJsselstein

Wij constateren dat in het inrichtingsplan met name aandacht is gegeven aan de uitwerking vanuit het Wsw standpunt. Natuurlijk ligt daar ook het zwaartepunt van de operatie. We zien tegelijk gevolgen voor de medewerkers van de UW Samenwerking en de organisatie Gemeente IJsselstein. Het is onze rol als OR UW Samenwerking om vanuit dit gezichtspunt naar uw adviesaanvraag over de Lokale inrichting Wsw gemeente IJsselstein te kijken. Officieel zijn we niet de OR van de gemeente IJsselstein. Vanwege het ontbreken van een OR gemeente IJsselstein nemen we de vrijheid om ook de effecten op deze organisatie in ons advies mee geven. De adviesaanvraag roept bij ons de volgende vragen / aandachtspunten op:

- Wat is het effect op de ambtelijke inzet door de gekozen oplossing om alle entiteiten in 'regie' te houden (OR, HR, beleidsmedewerker, accounthouders, prestatieanalisten etc.)?
- In het inrichtingsplan is niet herleidbaar of de genoemde financiële consequenties aansluiten bij de begroting van de gemeente IJsselstein.

- Duidelijk is wel dat dit meer moet kosten, niet duidelijk is hoe hoog de rekening totaal gaat worden en op welke wijze deze kosten worden opgevangen binnen de begroting.
- De aankoop en exploitatie van het pand van PAUW Bedrijven is nog niet verwerkt in het inrichtingsplan. Onduidelijk is wat de gevolgen zijn voor de medewerkers van de UW Samenwerking/gemeente IJsselstein. Is er bijvoorbeeld voldoende capaciteit binnen de organisatie voor het beheer van een extra pand? Indien het pand niet een kostendekkende begroting kent kan dit ultimo de consequentie hebben dat de begroting van de gemeente IJsselstein onder druk komt te staan wat ook gevolgen kan hebben voor het (toekomstige) personeel.

Wij adviseren:

1. een integrale businesscase op te stellen waarin de gevolgen voor de UW Samenwerking en haar medewerkers en de gemeente wordt uitgewerkt en toegelicht wordt op welke wijze dit zal worden opgevangen.

Werkgeverschap (structuur)

Wij constateren dat er gekozen is voor een zeer complexe bevoegdheden structuur.

Bovenaan de werkgeversladder staat IJsselstein als formeel werkgever gepositioneerd. Vervolgens wordt de ladder in tweeën gesplitst, waarbij de WIL alle bevoegdheden administratief, maar ook de HR taken in de dagelijkse praktijk zal vervullen (bijvoorbeeld verzuimbegeleiding en wet poortwachter). Het feit dat dit daar is belegd, betekent niet dat de gemeente de verantwoordelijkheid voor de mensen kan overdragen. De uiteindelijke aansturing, werkverdeling, etc. wordt weer gedaan vanuit de organisatie/ stichting waar Wsw-medewerkers zijn ingeleend. Het verdelen van de taken van PAUW Bedrijven leidt ertoe dat deze verantwoordelijkheid steeds indirect te beïnvloeden is doordat de structuur van de inrichting zorgt voor een versnipperd veld aan werkgevers (functioneel) met verschillende samenwerkingsverbanden vanuit de huidige PAUW gemeenten. In de huidige situatie is alles in één hand, zowel alle verantwoordelijkheden als het grootste deel van de uitvoering. Met andere woorden als door onvoldoende veiligheidsmaatregelen een ongeluk plaatsvindt dan is de gemeente formeel verantwoordelijk, terwijl de dagelijkse aansturing en controle op de veiligheidsmaatregelen ver weg van de gemeente is georganiseerd.

Bovendien constateren wij dat de structuur van de stichtingen, als het gaat om bevoegdheden en inrichting rondom aansturing en verantwoordelijkheden, nog niet is uitgewerkt.

Financieel gezien is onze verwachting dat dit de gemeenten geld gaat kosten. Hogere kosten door de complexiteit van inrichten en de daarmee samenhangende nog in te richten sturings- en controle instrumenten mogen wat de OR betreft niet leiden tot een extra druk op de gemeentelijke organisatie.

Wij adviseren:

1. Om de complexiteit van werkgeverstaken tot een minimum te beperken. Zowel voor de medewerker, de gemeente als de diverse organisaties waar de taken belegd zijn, moet duidelijk zijn wie waarvoor verantwoordelijk is.
2. Bij de verdere uitwerking van de structuur de complexiteit voor de medewerkers tot een minimum te beperken. Voor hen moet duidelijk zijn bij wie ze terecht kunnen met vragen over werk, verzuim, salaris, verlof etc. waarbij een aanspreekpunt binnen de dagelijkse werkpraktijk een voorwaarde moet zijn. De complexiteit van de structuur mag geen ballast worden voor de medewerker.
3. De Wsw-medewerkers met de uiterste zorgvuldigheid deelgenoot te maken en te houden van deze structuur.
4. Zeer goed te luisteren naar de advisering van de OR PAUW Bedrijven. Zij begrijpen vanuit de praktijk de impact op de dagelijkse werkzaamheden en de structuur van aansturing.
5. Gezonde en veilige arbeidsomstandigheden te borgen. Maak inzichtelijk hoe dit wordt belegd. Maak inzichtelijk wat de kosten van de inrichting van de sturings-en controle instrumenten worden.

Medezeggenschap

De gemeente heeft als formeel werkgever een verantwoordelijkheid ten aanzien van het goed regelen van de medezeggenschap. U stelt voor om de medezeggenschap van de Wsw-medewerkers van de gemeente IJsselstein te organiseren via een onderdeelcommissie (art. 15 lid 3 WOR) van de ondernemingsraad van de UW Samenwerking.

Wij constateren dat de medezeggenschapsstructuur nog niet voldoende is doordacht en verder moet worden uitgewerkt. De inrichting van de diverse organisaties leidt tot een complexe medezeggenschapsstructuur. Een dergelijke complexe medezeggenschap zal heel veel tijd en energie kosten van de medewerkers in de vertegenwoordigende medezeggenschapsstructuren. Wij hechten eraan dit element duidelijk terug te zien in de uitwerking.

In de basis is de gemeente de formele werkgever en dus ligt daar een wettelijke plicht tot het inrichten van een medezeggenschapsstructuur. Dit is slechts een puur formele rol, de medewerkers zelf zijn praktisch gezien geen onderdeel van de gemeente, maar werken elders. Daar waar de dagelijkse werkzaamheden worden uitgevoerd geldt ook een wettelijk kader m.b.t. medezeggenschap. Dit mist volgens de OR binnen het huidige voorstel. Waarbij de complexe factor om de hoek komt kijken dat men vaak verandert van functioneel werkgever in het kader van de persoonlijke ontwikkeling.

De voorgestelde onderdeelcommissie is voor wat betreft de gemeente IJsselstein op dit moment sowieso onmogelijk, omdat de gemeente IJsselstein geen OR heeft. Nu de ontvlechting van UW samenwerking gestalte lijkt te krijgen, zou een onderdeelcommissie in de toekomst misschien een optie zijn, maar dan is slechts een fractie van de medezeggenschap daadwerkelijk ingeregeld.

Wij adviseren dat

1. De gehele medezeggenschapsstructuur opnieuw uitgewerkt moet worden. Het simpel invoeren van een onderdeelcommissie doet geen recht aan de wettelijke medezeggenschapstaken. In de huidige formele context is het geen optie voor de gemeente IJsselstein. Tevens mag gesteld worden dat met enkel een onderdeelcommissie door de toekomstige medewerkers van de gemeente IJsselstein geen wezenlijke medezeggenschapsinvloed kan worden uitgeoefend op het brede spectrum van de taken waar een OR voor verantwoordelijk is.
2. Per functioneel werkgever de medezeggenschap is geborgd. Voor de ruim 100 medewerkers is het belangrijk dat de medezeggenschap ingericht is op de locaties waar men de dagelijkse werkzaamheden uitoefent. De Wsw-medewerkers die in dienst komen van de gemeente werken verspreid over diverse stichtingen en meerdere reguliere werkgevers. Bij iedere werkgever geldt de wettelijke plicht tot het inregelen van medezeggenschap. Daar waar dat reguliere werkgevers betreft zal dat al geregeld zijn maar dit zal ook moeten worden geborgd bij de diverse stichtingen waarbinnen de ruim 100 Wsw-medewerkers actief zijn.
3. Voor wat betreft de medezeggenschap moeten de verbindingen tussen de formele werkgevers rol, de administratieve, maar nog belangrijker de HR rol en de dagelijkse uitvoering worden ingeregeld op een manier die recht doet aan de wezenlijke invloed van de Wsw-medewerker. Tegelijkertijd moet dit zodanig ingericht zijn dat de juridische structuur voor de medezeggenschap geborgd is en er geen onbevoegd orgaan actief is die bij een conflict geen zeggenschap heeft.

Wij zien uw definitieve besluit graag binnen 6 weken schriftelijk tegemoet.

Met vriendelijke groet,
Namens de ondernemingsraad UW Samenwerking



Monique van Doorn - Reurings