De bestuurders van de Bijzondere
Ondernemingsraad van WBO en SDOA

ons kenmerk	2020-03	**afdeling/team**	Bijzondere Ondernemingsraad
uw kenmerk		**behandeld door**	Ellen Voshart
bijlage(n)		**verzenddatum**	11-05-2021
onderwerp	Aanvullende randvoorwaarden advies inrichtingsplan “Samen aan het stuur”		

Geachte bestuurders,

Op 4 mei 2021 heeft de Bijzondere Ondernemingsraad (hierna: BOR) van de Sociale Dienst Oost Achterhoek (hierna: SDOA) en Werkbaan Oost (hierna: WBO) middels een brief een eerste reactie gegeven op het voorgenomen besluit van het inrichtingsplan “Samen aan het stuur”. De BOR heeft aangegeven dat zij positief staat ten opzichte van het vormen van een Werkleerbedrijf door SDOA en WBO samen te voegen tot een tweedelijns organisatie. Ook het voorgenomen besluit om tot een integrale toegang te komen tot het Werkleerbedrijf wordt positief ontvangen door de BOR.

In de brief van 4 mei jl. heeft de BOR kenbaar gemaakt een aanvullende inhoudelijke reactie te schrijven over wat de BOR van belang vindt bij het concreter maken van uw voorgenomen besluit. In deze brief zullen wij ingaan op de negen vragen die u ons hebt gesteld in uw adviesaanvraag van 16 april 2021.

1. De uitvoerbaarheid van de klantroutes als onderdelen van de doorgaande leer- en ontwikkellijn.

In het inrichtingsplan ‘Samen aan het stuur” worden de klantroutes van het nieuw te vormen werkleerbedrijf beschreven. Het betreft de route werk, perspectief en meedoen. Deze route zal voorafgegaan worden door het programma Eigen kracht, om een klantbeeld te vormen en de juiste klantroute te bepalen. Of de klantroutes uitvoerbaar zijn is afhankelijk van de infrastructuur van het werkleerbedrijf en het inzicht in de verschillende modules en werkzaamheden die tijdens de klantroutes worden aangeboden. Op dit moment is het onmogelijk voor de BOR om de uitvoerbaarheid van de klantroutes te beoordelen. Op het moment dat de klantroutes nader zijn uitgewerkt en beschreven zijn in de tweede adviesaanvraag zal de BOR hier advies over uitbrengen.

Verder vindt de BOR het van belang dat de doorlooptijd van de klantroutes niet gekoppeld wordt aan de doorlooptijd van de integrale toegang bij de gemeenten. Met andere woorden dat de prestatie indicatoren gekoppeld worden aan de klantroutes waar het nieuwe werkleerbedrijf voor verantwoordelijk is.

De uitvoerbaarheid van de klantroutes is afhankelijk van de infrastructuur van het werkleerbedrijf en de inhoud van de uit te voeren modules en werkzaamheden. De prestatie indicatoren dienen gekoppeld te worden aan dat deel van de klantroute waar het werkleerbedrijf voor verantwoordelijk is.

2. De inbreng van het werkleerbedrijf bij de intake bij de gemeenten en de kaders van het werkproces Samen aan het stuur.

De integrale toegang o.a. naar het werkleerbedrijf vindt plaats via de gemeente. In het inrichtingsplan staat vermeld dat de screeningsmedewerkers samenwerken met de sociale teams en het werkleerbedrijf om deze hulpvragen aan te nemen. In het stuk "aanscherping kaders werkproces samen aan het stuur" van de Ambtelijke stuurgroep, wat later is toegestuurd door de bestuurders, is gebleken dat de medewerkers van het werkleerbedrijf in eerste instantie niet de rol van screeningsmedewerker zullen gaan vervullen. Zij werken wel samen in het sociaal team. De inbreng van het werkleerbedrijf bij de intake bij de gemeenten is hiermee gering.

Ook hebben de gemeenten geen eenduidige werkwijze. Er wordt gekozen voor een groeimodel waarbij de werkwijze in de praktijk zal ontstaan en waarbij wordt vastgesteld dat er een verschillende uitgangssituatie is van de drie gemeenten. De BOR vindt het belangrijk dat we de uitvoering per gemeente vanaf het begin goed monitoren. Hierdoor zorgen we dat de verwachtingen en de ervaringen in de praktijk gebruikt kunnen worden om de samenwerkingsafspraken steeds helder te houden. De BOR wil benadrukken dat het belangrijk is dat de gemeenten die aangehaakt zijn hierover in gesprek blijven met hun medewerkers. Het is voor BOR reden tot zorg dat binnen de gemeenten nauwelijks het gesprek gevoerd wordt over hoe er straks door de eigen ambtenaren en de medewerkers van het werkleerbedrijf samengewerkt moet worden. De BOR adviseert haar bestuurder om hier bij de gemeente secretarissen aandacht voor te vragen.

Voor de inwoner is het de intentie om de dienstverlening te verbeteren doordat het een brede integrale intake betreft welke alle gebieden van het Sociaal Domein omvat. Er is echter gekozen voor een extra schakel, een extra intakegesprek, in de dienstverlening. Wordt middels deze extra schakel niet voorbijgegaan aan een van de grote voorwaarde van Samen aan het stuur?

> *Voor de inwoner dient de weg naar de juiste dienstverlening simpel en eenvoudig te zijn; het aantal stappen dat een inwoner moet nemen om de gewenste ondersteuning te kunnen krijgen, dient zo klein mogelijk te zijn.*

Er dient duidelijk te worden hoe de samenwerking tussen de medewerker van het werkleerbedrijf en de screeningsmedewerker er uit komt te zien. Wie stuurt het werk aan, welke taken en bevoegdheden verschuiven naar de gemeente en daarmee eventuele formatie.

Duidelijke omschrijving van de taken en verantwoordelijkheden van de screeningsmedewerker en de functionele relatie tussen de screeningsmedewerker en de medewerker van het werkleerbedrijf. Maak een klantreis om inzichtelijk te maken wat de voordelen zijn voor de inwoner van een integrale intake c.q. screening en welke drempels deze inwoner in de nieuwe situatie kan tegenkomen.

3. De prestatie-indicatoren van de gemeenten als verantwoordingsinstrument voor het nieuwe werkleerbedrijf.

In het inrichtingsplan worden zes prestatie indicatoren genoemd als verantwoordingsinstrument voor het nieuwe werkleerbedrijf. Deze prestatie indicatoren zijn niet vertaald naar SMART geformuleerde sturingsindicatoren waaraan normen zijn gekoppeld. De BOR kan pas een uitspraak doen over de gestelde prestatie indicatoren op het moment dat de SMART geformuleerde sturingsindicatoren en normen duidelijk zijn. Hierbij is het ook belangrijk dat de prestatie indicatoren ook gekoppeld zijn aan de zaken waar het werkleerbedrijf direct invloed op heeft. Indien de prestaties afhankelijk zijn van de samenwerking tussen het sociaal team en het werkleerbedrijf, moet dit ook worden benoemd en onderdeel zijn van het monitoren van de werkzaamheden die in samenwerking worden uitgevoerd.

SMART geformuleerde sturingsindicatoren en daaraan gekoppeld normen om een oordeel te vormen over de prestaties die het nieuwe werkleerbedrijf dient te leveren.

4. De uitgangspunten bij de berekening van de nieuwe formatie

De BOR heeft geconstateerd dat de werkwijze van Samen aan het stuur en het samenvoegen van Werkbaan Oost en SDOA volgens planning een besparing op zou moeten leveren van ongeveer 1,6 miljoen. Dit wordt enerzijds veroorzaakt door een wijziging in de formatiecalculatie en de verlaging van de flexibele schil. Anderzijds is het dienstverleningstarief aan de gemeente Berkelland verlaagd en zullen een aantal ondersteunende functie overgaan naar het nieuwe werkleerbedrijf. Deze besparing is opmerkelijk aangezien er ondersteunende diensten worden overgedragen aan het nieuwe werkleerbedrijf alsmede de 6,08 fte welke staat voor de uitvoering van de WSW werkgeverstaken.

De nieuwe formatiecalculatie van het werkleerbedrijf is niet meer volledig gebaseerd op klantaantallen. De formatie wordt nu anders berekend passend bij het nieuwe dienstverleningsmodel en op basis van vastgestelde case loadnormen. Deze globale case loadnormen zijn inmiddels ontvangen door de BOR. De caseload normen en de normen voor wat betreft de werkprocessen dient de BOR te toetsen bij de achterban op realiseerbaarheid.

De infrastructuur van het werkleerbedrijf is nog niet helder. De dienstverlening en daarmee de uitvoering van de klantroutes werk, perspectief en meedoen moeten nog worden uitgewerkt. Zodra de nieuwe infrastructuur en organisatorische inrichting van het werkleerbedrijf is verhelderd kan de BOR haar mening geven over de uitgangspunten bij de berekening van de nieuwe formatie en of deze nieuwe formatie realistisch is.

De uitwerking van de interne organisatie en de personele paragraaf van het nieuwe werkleerbedrijf heeft u losgemaakt van deze adviesaanvraag. U heeft aangegeven dat over deze uitwerking later een tweede adviesaanvraag voorgelegd zal worden aan de BOR. De BOR is van mening dat deze uitwerking afgewacht moet worden om vast te kunnen stellen hoeveel er uiteindelijk bespaart kan worden door de samenvoeging van SDOA en Werkbaan Oost en de herschikking van taken tussen de gemeenten en het werkleerbedrijf. De BOR is dan ook van mening dat er voor gezorgd moet worden dat er realistische verwachtingen bij de gemeenten gecreëerd worden voor de politieke besluitvorming. In deze fase kan wel het uitgangspunt worden benoemd dat de fusie naar verwachting zal leiden tot kostenreductie. Maar de begroting kan past echt worden vastgesteld als zaken verder uitgewerkt zijn. Derhalve dient de begroting onderdeel te zijn van het voorgenomen besluit dat u later ter advies voor wil leggen. Voor de besluitvorming in de gemeenteraden stellen wij voor om de bovenstaande verwachting te benoemen, dat er met een kleiner budget volstaan kan worden.

De nieuwe case loadnormen en werkprocessen toetsen bij de achterban op realiseerbaarheid. De infrastructuur van het werkleerbedrijf aanleveren alsmede de uitwerking van de klantroutes en de daarbij behorende formatie om te beoordelen of deze realistisch is.

5. De eenduidige rechtspositie in het nieuwe Werkleerbedrijf (conform Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren)

De vaste medewerkers van SDOA en WBO werken volgens de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) conform de CAO Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties. De medewerkers werkzaam in de flexibele schil kunnen volgens andere wet- en regelgeving werkzaam zijn. Voor de vaste medewerkers blijft de WNRA het uitgangspunt. De BOR vindt het van belang dat alle medewerkers in de nieuwe organisatie die hetzelfde werk doen ook gelijke arbeidsvoorwaarden hebben. Indien er verworven rechten zijn die gerespecteerd moeten worden omdat de Wet overgang van onderneming van toepassing is kan hierbij afgesproken worden dat hiervoor een persoonlijke toelage wordt afgesproken. Een en ander kan opgenomen worden in een sociaal plan.

6. De overdracht van een aantal ondersteunende functies aan het nieuwe Werkleerbedrijf (Controlling, Informatie & Automatisering).

Conform het advies Berenschot is in het nieuwe inrichtingsplan uitgegaan van de overdracht van een aantal ondersteunende functies, Control en Informatie en Automatisering. Deze medewerkers zullen in

dienst komen van het werkleerbedrijf. De BOR vraagt zich af of er niet overwogen is nog meer ondersteunende diensten over te nemen en welke argumenten er zijn om de andere ondersteunende functies niet over te dragen. De BOR stelt voor dat bij alle ondersteunende functies wordt bekeken wat de voor en nadelen zijn van inkopen van de dienstverlening of het zelf organiseren van de ondersteunende functie. Het lijkt daarbij zinvol om ook te kijken naar de ervaringen die in de afgelopen periode zijn opgedaan met het inkopen van diensten bij de gemeente Berkelland. Naast kostprijs van diensten, vindt de BOR het ook belangrijk om te kijken naar kwaliteit van de dienstverlening en invloed die we als klant hebben op de geleverde diensten.

Op basis van kosten en baten analyse beoordelen of er meer ondersteunende diensten kunnen worden overgedragen aan het werkleerbedrijf.

7. De overdracht van de uitvoering van de werkgeverstaken voor de sociale werkvoorziening/ WSW naar het werkleerbedrijf.

De BOR is positief over de overdracht van de uitvoering van de werkgeverstaken voor de sociale werkvoorziening. Het betreft 6,08 fte wat van de gemeente Berkeland wordt overgedragen aan het nieuwe werkleerbedrijf. De BOR neemt aan dat voor deze medewerkers de Wet overgang van onderneming van toepassing is.

8. De organisatorische hoofdstructuur van het Werkleerbedrijf (organogram).

In het inrichtingsplan is de hoofdstructuur weergegeven van het nieuwe werkleerbedrijf. De functiebenamingen gebruikt in dit organogram zijn op bepaalde onderdelen gewijzigd en impliceren een andere functie inhoud en daarbij behorende inschaling. De bestuurders hebben aangegeven dat bij de invoering van HR 21 hierover een besluit wordt genomen. Zij geven aan dat tot de invoering van HR 21 er geen wijzigingen zullen zijn. Indien er geen wijzigingen zijn vindt de BOR dat de bestaande functies in de hoofdstructuur moeten worden opgenomen.

In de tweede adviesaanvraag zal het organogram verder onderbouwd worden en wordt er inzicht gegeven in de formatie per team en eventuele gewijzigde functies voor wat betreft taken en verantwoordelijkheden. Indien er functies wijzigen of wanneer de benodigde formatie per functie veranderd, dient er een plaatsingsplan opgesteld worden en de wettelijke regels voor een plaatsingsprocedure in acht genomen worden. Dit kan vastgelegd worden in een sociaal plan.

Organogram met daarbij de formatie onderverdeeld per team moet inzicht geven in de structuur van de organisatie. Indien functies niet wijzigen tot de invoering van HR 21 dienen de functienamen hetzelfde te blijven. Voor het goed functioneren van de nieuwe organisatie is helderheid van belang over ieders functie en hetgeen we daar van verwachten.

9. De uitvoeringskosten van het nieuwe Werkleerbedrijf (€ 13.241.000,-).

Zoals al eerder in deze brief is aangegeven dient de verdere uitwerking van het plan voor de bedrijfsmatige integratie en het personeelsplan gemaakt te worden voordat er een afspraak gemaakt kan worden over de begroting. Pas als de infrastructuur, de organisatiestructuur en de formatie per team in de tweede adviesaanvraag wordt verhelderd kan de BOR adviseren over de uitvoeringskosten van nieuwe werkleerbedrijf en of deze reëel zijn.

Zoals hierboven enkele keren benoemd verdiend het aanbeveling dat er een sociaal plan wordt afgesloten. De BOR verzoekt aan de bestuurders op korte termijn in overleg te gaan met de vakorganisaties om te komen tot een sociaal plan. De BOR vindt het belangrijk dat voorafgaand aan de advisering over de fase waarin de personele consequenties zichtbaar worden, een sociaal vangnet is afgesproken.

Met vriendelijke groet,

De Bijzondere ondernemingsraad van Werkbaan Oost en de Sociale Dienst Oost Achterhoek,

De secretaris,	De voorzitter,
A Van Velden	B. ten Dolle

gemeente Berkelland	gemeente Oost Gelre	gemeente Winterswijk