WIL
Werk en Inkomen Lekstroom

Ondernemingsraad

De heer R. Esser,
Directeur Werk en Inkomen Lekstroom
Postbus 2708
3430 GC NIEUWEGEIN

Nieuwegein, 17 april 2018
OR 18/040

Onderwerp: Eerste reactie op adviesaanvraag voorgenomen besluit business case uitvoering SW-taken WIL

Geachte heer Esser, beste Rob,

Inleiding
De OR-WIL heeft op 26 februari de adviesaanvraag voorgenomen besluit Business Case uitvoering SW-taken WIL ontvangen.
De OR heeft vorig jaar 7 november nadere vragen gesteld ten aanzien van de adviesaanvraag (dd 22 juni 2017) inzake de personele en organisatorische kant van de beoogde invlechting van delen van Pauw binnen WIL zoals beschreven in het transitieplan dat bijgevoegd was (dd 12 juni 2017). Hierbij was teven een memo van het MT WIL van 22 juni 2017 gevoegd. Destijds heeft de OR helaas geen reactie ontvangen op deze vragen.
De OR heeft in het advies van 5 juli 2017 aandachtspunten meegegeven voor de uitwerking en het vervolgproces en aangegeven positief te staan ten opzichte van de ontwikkelingen. Hierop is een reactie ontvangen is op 20 september 2017 waarin u bevestigt de aandachtspunten mee te zullen nemen.
De OR constateert dat een deel van de vragen van november 2017 in de BC behandeld wordt echter het overgrote deel helaas nog niet.
Op 28 februari 2018 is de OR in procesmatige zin bijgepraat door u. Verder heeft op 11 april een telefoongesprek plaatsgevonden tussen u en de OR waarin het vervolgproces door u geschetst is. Er volgt nog een adviesaanvraag cf art 25 lid 1 WOR over de concretisering en uitwerking in een uitwerkingsplan. Ook is op 12 april de adviseur van BDO (dhr. Reveboer) in de training van de OR geweest voor het beantwoorden van vragen inzake de adviesaanvraag BC. Ook heeft de OR telefonisch gesproken met Marijke

Stroucken. Hetgeen is besproken in beide gesprekken neemt de OR in deze reactie mee zodat het geheel up to date is aan de laatste stand van zaken.

Status reactie OR-WIL
De OR heeft in de afgelopen training van 11 en 12 april getracht het beeld zo compleet mogelijk te krijgen. Echter gezien het ontbreken van voldoende uitwerking en duidelijkheid geeft de OR op dit moment slechts een reactie met de door u gevraagde randvoorwaarden in inhoudelijke en procesmatige zin. De OR heeft destijds bij brief van 5 juli 2017 aangegeven dat de OR positief in de ontwikkelingen staat. Dit is nog steeds het geval echter ten aanzien van de manier waarop de invlechting plaatsvindt en wat dit voor consequenties heeft voor het personeel van WIL kan de OR zich nog geen voldoende beeld en mening vormen vanwege het ontbreken van de noodzakelijke informatie en inzichten. U heeft beaamd dat de gewenste uitwerking inderdaad niet in deze adviesaanvraag te vinden is maar in de volgende adviesaanvraag uitwerkingsplan.
Alhoewel de OR nog steeds positief is ten aanzien van het principe van de invlechting heeft de OR kritische kanttekeningen ten aanzien van de manier waarop de invlechting van de SW-taken plaats vindt en de personele consequenties die het met zich mee brengt. De OR gaat ervanuit dat deze kanttekeningen meegenomen worden in het vervolg van het proces en in de uitwerking om te komen tot een uitwerkingsplan.
U vraagt advies op *de implementatie van de Business case*. De OR geeft u hierbij aldus een reactie op de Business case omwille van bovenstaande en dat betekent nog geen groen licht voor de implementatie van de Business Case. Een verdere uitwerking en concretisering ziet de OR graag tegemoet in de adviesaanvraag uitwerkingsplan inclusief sociaal statuut/plan zoals door u toegezegd op 11 april jl. Deze adviesprocedure dient afgewikkeld te zijn alvorens van uitvoering sprake kan zijn in de optiek van de OR. Ten behoeve van het treffen van maatregelen in het kader van het opvangen van de personele consequenties verwijst de OR u naar het GO en BGO waar het primaat voor dit punt ligt. Conform het adviesrecht uit de WOR ziet de OR graag het resultaat hiervan in de concrete adviesaanvraag uitwerkingsplan.
Hieronder vindt u de onderbouwing terug hoe de OR tot deze reactie gekomen is.

Leeswijzer
De OR heeft de reactie gesplitst in zaken die relevant zijn ten aanzien van de BC op dit moment en zaken welke van belang zijn voor de nadere uitwerking in het vervolgproces waarvan de OR ze ziet terugkomen in de adviesaanvraag cf art 25 lid 1 WOR in het kader van het uitwerkingsplan.

1 Relevante zaken ten aanzien van de BC voor dit moment

Algemeen
Helaas constateert de OR dat het niet de diepgang heeft die OR verwacht had. De OR heeft in de gevoerde gesprekken met de adviseur van BDO en u als WOR-bestuurder een aantal zaken toegezegd gekregen zodat er zicht is op de gewenste onderbouwing en concretisering.
De OR had cf de adviesaanvraag van vorig jaar juni een concreet inrichtings en organisatieplan (implementatieplan) verwacht. Nu blijkt dat deze routing anders gelopen wordt en het concrete uitwerkingsplan nog zal volgen.

Betrokkenheid PAUW medewerkers in het proces
De OR heeft vernomen dat de PAUW-medewerkers gezien de gevoeligheid van het traject nog niet echt meedraaien in voorbereiding en ontwerp voor de overkomst van de

SWtaken en medewerkers vanuit Pauw. De OR WIL vindt het zeer belangrijk dat de PAUW medewerkers betrokken zijn en gaan worden in dit ontwerpproces gelet op het welbevinden en welzijn van de nieuwe collega's die over gaan komen. De OR vindt een warme landing in de organisatie van WIL van groot belang en daarvoor is duidelijkheid van belang op het moment dat de medewerkers starten maar ook dat zij betrokken zijn in het proces.

Schone overgang PAUW medewerkers naar WIL
De OR heeft uit het gesprek met de adviseur van BDO begrepen dat er sprake dient te zijn van een *schone overgang* in die zin dat knelpunten in personeelsdossiers van medewerkers die overkomen vanuit Pauw opgelost zijn voordat de plaatsing cq overgang naar WIL plaats vindt. De OR heeft hieruit tevens begrepen dat Pauw dit onderschrijft. De OR onderschrijft dit uitgangspunt en zou graag zien hoe dit formeel geborgd en geregeld wordt.

Plaatsing PAUW-medewerkers binnen WIL
De OR heeft nog geen zicht op de was wordt lijst voor het geheel van de ontvlechting van Pauw en de overgang naar de verschillende te ontvangen partijen waaronder WIL (tot en met generiek en organiek functieniveau inclusief schaal en formatie). De OR ziet dit graag in de volgende adviesaanvraag uitwerkingsplan opgenomen ten behoeve van een integraal beeld (uiteraard geanonimiseerd en op functieniveau). De OR heeft tevens nog geen zicht op de mogelijke vacatureruimte die overkomt en of er medewerkers overkomen vanuit PAUW zonder volg of passende functie. De OR ziet dit tevens graag in de volgende adviesaanvraag terug.

Discrepantie functies die overkomen vanuit Pauw en functiehuis WIL
De OR constateert dat de nieuw over te komen functies vanuit Pauw niet in het functiehuis van WIL passen. De functie van teamleider is ingedeeld in de generieke HR21normfunctie adviseur. Binnen WIL zijn er geen teamleiders, slechts een tijdelijke nu voor de afdeling werk. In het uitwerkingsplan ziet de OR hier graag een oplossing en onderbouwing voor.

Gedegenheid BC, inzichtelijkheid en doorrekening risico's
Er heeft geen due diligence plaatsgevonden ten aanzien van de naar de WIL over te komen taken. De OR heeft een zorg of de risico's voldoende in beeld gebracht zijn, zoals op het gebeid van ICT, personele aspecten, kosten sociaal statuut en plan etc. De OR zou graag zien dat er in het vervolgproces goed naar de risico's gekeken wordt. De OR ontvangt graag verder nog de onderbouwingen, uitgangspunten en aannames van de gehanteerde cijfers in deze BC (de adviseur van BDO verwijst in het gesprek naar *de onderliggende excel-sheets*).

Integratiemoment en visie in relatie tot de werkgarantie voor de medewerkers Pauw die overkomen.
De OR heeft ten aanzien van de integratievisie van de werkgever cf voorliggende adviesaanvraag veel zorg. De OR is van mening dat integreren op wat voor manier dan ook vanaf 1 januari 2019 (of zoveel later als aan de orde vanwege het niet halen van het tijdpad) niet verstandig is. Er is de afgelopen jaren veel gebeurd bij de afdeling Werk waar de integratie vooral zal plaats gaan vinden in de toekomst. Allereerst is bezinken van hetgeen daar gebeurd is van groot belang voor het welzijn van de mensen en daarbij ook direct voor het bedrijfsbelang. Daarbij vindt de OR dat de integratie niet voldoende uitgewerkt is op dit moment om een beoordeling te kunnen geven. Ook speelt een rol dat de mede-

werkers die overkomen nog een nader te bepalen werkgarantie zullen hebben. De OR is van mening dat zolang deze werkgarantie geldt integreren voor wat betreft functies/taken en formatie niet aan de orde kan zijn. Risico's kunnen weliswaar financieel afgedekt worden in de DVO's echter indien er een negatieve impact is als gevolg van ontwikkelingen is het niet te scheiden voor wat betreft het menselijk aspect aangezien de WIL-medewerker dan getroffen wordt omdat deze medewerkers geen werkgarantie hebben. Dat wil niet zeggen dat er niet op andere wijze samengewerkt of synergie behaald kan worden.
Voor een gedegen advies op dit punt is zeer noodzakelijk dat de integratievisie en personele consequenties voldoende concreet uitgewerkt worden. De OR geeft hierbij alvast mee dat de OR het ingroeimodel pas wil laten ingaan na afloop van de werkgarantie van de Pauw medewerkers en na afronding van een nieuwe adviesaanvraag cf art 25 lid 1 WOR inzake dit onderwerp. Ook wil de OR de achterban hierover uitvoerig consulteren. Dit is op dit moment vanwege het ontbreken van duidelijkheid en tijd niet mogelijk.
Belangrijke vragen in de uitwerking zijn aldus nog: in geval van vermenging van taken/functies/formatie die overkomen naar WIL met WIL taken/functies/formatie: hoe staat dit in verhouding tot het dragen van *alle* risico's door de gemeenten? Hoe wordt dit geregeld en geborgd indien deze vermenging er is en er zouden negatieve consequenties voor medewerkers van WIL aan vast hangen? De kosten zullen uiteraard afgedekt worden echter de consequenties voor de mensen op deze taken en functies etc?

Synergievoordelen
De Business case geeft aan dat er synergievoordelen zullen optreden. De OR ziet graag in de adviesaanvraag uitwerkingsplan deze synergievoordelen verder uitgewerkt en smart gemaakt.

Dienstverleningsovereenkomsten
Alle risico's zullen cf de BC door de gemeenten gedragen worden. Dit is voor de OR een belangrijk aspect. De OR wil de DVO's graag toetsen hierop en daar waar aan de orde ter advisering ontvangen indien het de wijze van invlechten betreft en de personele consequenties betreft die hiermee samenhangen.

Huisvesting
De OR vindt het goed te lezen dat er aandacht is voor het huisvestingsprobleem. Dit probleem is een belangrijke prioriteit voor de OR vanwege de bestaande problemen met de huisvesting zoals ook bij u bekend. De OR ziet graag het uitgewerkte huisvestingsplan graag tegemoet in de adviesaanvraag uitwerkingsplan (waarvan de ARBO aspecten uiteraard instemmingsplichtig zijn).

Fiscale risico's
Er wordt in de BC gesproken over onduidelijkheid voor wat betreft Vpb en Btw. Wanneer is dit duidelijk en hoe groot is het risico als dit nadelig uitpakt?

Business Cases stichtingen Beschut Werk en Schoonmaakwerk
In de BC staat vermeld dat de beide business cases nog tot wijzigingen kunnen leiden voor WIL. Graag wordt de OR op de hoogte gesteld van deze BC's en de mogelijk te verwachten wijzigingen.

ICT
De OR begrijpt van de adviseur van BDO dat er geen externe expert tot nu toe betrokken

in dit proces. De OR vindt dit een aspect van zorg aangezien ICT vaak tegenvalt inzake de inschrijving van risico's en de implementatie.

BGO en sociaal statuut en sociaal plan
De OR gaat ervanuit dat er een BGO wordt ingericht (conform de intenties in de adviesaanvraag 22 juni -transitieplan-) en dat het af te sluiten sociaal statuut en -plan bij de volgende adviesaanvraag cf art 25 lid 1 WOR inzake het uitwerkingsplan bijgevoegd zal zijn. Tot op heden is er nog geen BGO opgericht en is dit nog een onderwerp op de agenda en van bonden en werkgevers.
De OR vindt het van groot belang dat het GO WIL ook tekent voor sociaal statuut en sociaal plan aangezien het direct impact heeft op WIL, qua kosten, verantwoordelijkheden en inrichting van proces en inhoud.

Tijdpad
De OR heeft voor wat betreft het tijdpad een grote zorg of het huidig bijgesteld proces en tijdpad wel reëel is en haalbaar. Het uitwerkingsplan was eigenlijk ter advisering voorzien vorig jaar in de periode september tot december vorig jaar. Als alles cf planning verloopt zou dit concrete plan in september dit jaar voorgelegd gaan worden aan de OR-WIL. De OR vraagt zich af hoe reëel het tijdpad nog is gelet op de uitvoering van de plaatsingsprocedure.
Zorgvuldigheid dient boven snelheid te gaan. Het welzijn en het warm welkom van de Pauw mensen en ook het welzijn van de WIL-mensen staat bovenaan voor de OR WIL.

Uitwerkingsplan adviesaanvraag cf art 25 lid 1
Alvorens er van uitvoering sprake kan zijn dient de OR WIL te adviseren over het uitwerkingsplan dat naar verwachting in september aan de OR beschikbaar wordt gesteld. Gelieve rekening te houden met het feit dat deze adviesprocedure afgerond dient te zijn alvorens de plaatsingsprocedure van start kan gaan. Bij deze adviesaanvraag ziet de OR als bijlage het sociaal statuut en sociaal plan dat van toepassing zal zijn voor de medewerkers die overkomen. Inzicht in dit sociaal statuut en plan is van belang voor de inschatting van eventuele risico's en kosten voor de organisatie van WIL maar ook de medewerkers die betrokken zijn in dit proces (zowel Pauw als WIL).

Implementatieplan
In de BC wordt veelvuldig gesproken over het implementatieplan. De OR begrijp na het gesprek met u op 12 april dat dit een *procesplan* is dat op dit moment in het MT van de WIL behandeld wordt. De OR ziet dit graag zoals toegezegd door u tegemoet. Dit procesplan leidt tot het uitwerkingsplan. Op basis van dit procesplan zullen werkgroepen de BC uitwerken en nader concretiseren. De OR ontvangt graag ook de rapportages van de werkgroepen om in het proces bij te blijven zodat een spoedige afhandeling van de adviesaanvraag uitwerkingsplan aan de orde kan zijn straks.

Evaluatie en toetsingscriteria
De OR vindt het belangrijk dat er op voorhand concrete toetsingscriteria worden opgesteld zodat de resultaten in de evaluatiemomenten na de overgang van de SW-taken concreet meetbaar worden zodat we kunnen vaststellen of het een succes is geweest en wat er nog voor nodig is om het tot een succes te laten worden. De betrokkenheid van de betreffende medewerkers (WIL en Pauw) is hierin ook van groot belang.

Betrokkenheid medezeggenschap tot nu toe en in het vervolg
De OR moet helaas op dit moment constateren dat de betrokkenheid bij de procedure

van de onderhavige adviesaanvraag niet voldoende is geweest. Op dit moment is een gedegen advisering nog niet mogelijk. De OR hoopt hiermee wel de kanttekening in procesmatige en inhoudelijke zin voldoende voor het voetlicht te brengen zodat hiermee in de uitwerking rekening kan worden gehouden. De OR is zeer content dat er een adviesaanvraag uitwerkingsplan nog volgt, maar ook dat de bestuurder bereid is om het procesplan en de nader gevraagde informatie toe te sturen.

2 Relevante zaken van belang voor de uitwerking in adviesaanvraag uitwerkingsplan
De OR heeft op basis van de adviesaanvraag Business Case een aantal onderwerpen welke de OR graag terug wil zien in de adviesaanvraag art 25 lid 1 inzake het uitwerkingsplan. Hieronder volgen de onderwerpen met een korte toelichting. De OR hoopt hiermee de verwachtingen voor de toekomstige adviesaanvraag goed te kunnen managen. Ook wil de OR graag pro actief bij de voorbereiding van deze adviesaanvraag betrokken worden opdat een spoedige afwikkeling mogelijk is.
Over deze pro actieve betrokkenheid maakt de OR graag afspraken met u op korte termijn.

De onderwerpen welke de OR graag (uitgewerkt) terugziet in de adviesaanvraag uitwerkingsplan

1 Concrete integratievisie inclusief de consequenties voor de medewerkers van WIL.
Hierbij verwijst de OR naar hetgeen hiervoor reeds aangegeven is door de OR. Gelieve hier rekening mee te houden.

2 Cultuurintegratie aanpak
Hoe ziet de bestuurder de integratie voor wat betreft de verschillende culturen voor Pauw en Wil.
3 Beheersmaatregelen risico's
In de BC staat vermeld dat de beheersmaatregelen in het implementatieplan zullen worden uitgewerkt.

4 Werkwijze Pauw niet inpasbaar binnen WIL
In de BC staat op pag 23 bij de risico's dat de werkwijze van Pauw wellicht niet inpasbaar zou zijn binnen WIL. De OR ziet dit risico graag nader uitgewerkt en onderbouwd terug.

5 Was wordt lijst integraal en totaal ontvlechting PAUW
Was-wordt tot en met organiek functieniveau inclusief schaal en formatie.

6 Inzicht in bezetting PAUW: vacatures, inhuur, tijdelijk etc
De OR ziet graag een overzicht van de bezetting van Pauw zodat de vacatureruimte die overkomt zichtbaar wordt maar ook inzicht verkregen wordt in hoe hier nu mee omgegaan wordt en welke risico's er mogelijk optreden.

7 De concrete inrichting van de organisatie van WIL ten behoeve van de overkomst van de SW-taken inclusief taken, bevoegd en verantwoordelijkheden en bedrijfsprocessen
De OR vindt het van belang dat dit helder is indien de medewerkers van Pauw starten binnen WIL. Tevens ziet de OR graag een heldere beschrijving van het mandaat op de verschillende niveaus (strategisch, tactisch en operationeel) weergegeven.

8 Vacatureruimte die overkomt vanuit Pauw
De OR vindt het van belang dat duidelijk is hoe wordt omgegaan met de vacatureruimte

die overkomt naar WIL in relatie tot de vacatureregeling WIL (eerst intern en dan pas extern).

9 Functiehuis WIL en de inpassing van de functies die overkomen
Zoals in deze reactie hierboven reeds geschetst.

10 Functieprofielen generiek en organiek inclusief de formatie/inschaling
Voor de taken die overkomen naar WIL ziet de OR graag de generieke en organieke functieprofielen inclusief inschaling en formatie uitgewerkt.

11 Opleidingsplan Pauw en WIL medewerkers
Training en ontwikkeling van het over te komen personeel maar ook het WIL-personeel is voor u een belangrijk aspect. Ook voor de OR. Hiertoe ziet de OR graag een opleidingsplan tegemoet in het uitwerkingsplan.

12 Fiscale aspecten en consequenties VPB en Btw
13 Synergievoordelen concreet en smart
14 Huisvestingplan en ARBO
15 Sociaal statuut en plan
16 Zaakgericht werken
Voor zaakgericht werken loopt nu nog een pilot. Indien hier voor de over te komen taken al mee gewerkt gaat worden ziet de OR dit graag uitgewerkt inclusief een evaluatie van de pilot tot op heden.

Tot slot
De OR gaat graag spoedig in overleg met u over de inhoud van deze reactie. De OR is te allen tijde bereid een toelichting te verschaffen over de genoemde zaken.
Op dit moment heeft de OR ook nog een vraag uitstaan onder de medewerkers van de afdeling werk. De OR is benieuwd hoe zij het proces vinden lopen en vraagt hen om aandachtspunten en input. Ook heeft de OR contact gezocht met de OR van Pauwbedrijven. We brengen u graag op de hoogte van hetgeen hier uitkomt.

Met vriendelijke groeten,

P. Schellekens

Petra Schellekens,
Voorzitter OR – WIL