2018-149

De Corridor 8
Postbus 155
3620 AD Breukelen
Tel 0346-26 28 04
info@pauwbedrijven.nl
www.pauwbedrijven.nl

Bijlage

Reactie op advies OR Pauw

In deze bijlage treft u per aspect een reactie op uw advies aan.

Toekomstbestendigheid

1. *De OR stelt diverse vragen over de levensvatbaarheid van de stichtingen*

Het is juist de zorg over de continuïteit voor het werk voor de SW doelgroep die de gemeenten tot deze transitie heeft bewogen. In de transitie wordt werkgelegenheid gegarandeerd, houden teams zoveel mogelijk bij elkaar en gaan de gemeenten gezamenlijk meer trajectbegeleiders/jobcoaches voor de Wsw-medewerkers aanstellen dan PAUW nu in dienst heeft. Gemeenten zijn zich daarnaast zeer bewust van de doelgroep waarvoor dit allemaal gedaan wordt. Bij de herinrichting van de Wsw-taken staat de mens voorop en is de infrastructuur volgend.

De gemeenten willen, samen met WIL, de brede doelgroep maatwerk bieden en goed bedienen. Dat zijn niet alleen de kandidaten met een indicatie nieuw beschut. Het uitgangspunt is de best passende werkplek voor een kandidaat. Daarbij moet er sprake zijn van écht werk, geen dagbesteding. Bij de zoektocht naar de passende werkplek bieden de twee stichtingen goede mogelijkheden. De gemeenten verwachten dat de huidige NRG-medewerkers van PAUW Bedrijven, met hun expertise, ook in de toekomst nodig zijn.

De toekomstbestendigheid staat los van de omvang van de stichtingen. Wanneer er bijvoorbeeld nog maar 25 medewerkers zijn voor beschut werk, zorgen we voor deze 25 medewerkers voor beschut werk. Het vangnet is er. Dat de kosten per plek toenemen naarmate het aantal plekken kleiner wordt, is evident. Ook voor het beschut werk mag worden aangenomen dat er altijd een doelgroep is die alleen in een beschutte omgeving kan werken. Hoe dit uitwerkt voor de toekomst is nu niet duidelijk. Het feit dat de SW-uitvoering en de uitvoering van de participatiewet bij gemeenten meer wordt geïntegreerd verhoogt de kans dat de nieuwe stichtingen in de toekomst meer instroom krijgen.

Wat betreft de groen- en schoonmaakstichting en het groen- en schoonmaakteam in Nieuwegein is het de bedoeling dat openvallende plekken worden opgevuld met inwoners uit de brede doelgroep Participatiewet. De financiële randvoorwaarden voor nieuw beschut werk en garantiebanen zijn echter minder ruim dan in de oude Wsw. Daarmee moet rekening worden gehouden.

2. *In de lokale inrichtingsplannen en de adviesaanvraag is op meerdere plaatsen direct of indirect aangegeven dat het opvullen van de uitstroom van SW-medewerkers een optie kan zijn, maar dit is niet nader uitgewerkt.*

Wanneer de jobcoach/trajectbegeleider in het werkteam/werkcentrum/werkbedrijf voor een inwoner een (tijdelijke) beschutte plek het meest passend vindt, kan deze plek worden ingekocht binnen de (bestaande) financiële kaders. Het is dus aan de werkteams/de gemeenten om te bepalen of van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt.

Afstemming en samenwerking

3. *U geeft aan dat de nieuwe structuur zich in essentie kenmerkt doordat één bedrijf wordt opgeknipt in diverse entiteiten, dat de structuur complexer wordt en dat onderlinge afstemming en communicatie tussen gemeenten en stichtingen cruciaal wordt. Dit heeft u ook al aangegeven in uw advies m.b.t. de lokale transformatieplannen d.d. 3 augustus 2017.*

Ten aanzien van uw opmerkingen over de onderlinge afstemming tussen gemeenten, WIL en de stichtingen realiseren wij ons dat een goede onderlinge afstemming cruciaal zal zijn. In de implementatiefase worden de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden gedefinieerd en beschreven. Dit zal gebeuren op het niveau van organisaties. Hoe verhoudt de ene organisatie zich tot de andere. Maar ook binnen organisaties. En hierbij zal op uw verzoek extra aandacht besteed worden aan de directies, de werkteams, P&O en het personeelsmandaat. Ook de bedrijfsprocessen en met name de processen die te maken hebben met de begeleiding en ontwikkeling van SW-medewerkers worden gedetailleerd uitgewerkt. Wij willen dit graag doen in samenwerking met de mensen van Pauw. Wij zeggen toe dat dit voor 1 januari 2019 geregeld is.

4. *Doordat de activiteiten (schoonmaak, groen, verpakken/metaal) in verschillende entiteiten zijn belegd, vraagt doorstroom/ontwikkeling en vangnet (tijdelijk noodzakelijke terugkeer) bijzondere aandacht. Wij adviseren u hiervoor maatregelen te nemen.*

Wij onderschrijven het belang dat hier aan de orde wordt stelt. Maatregelen worden getroffen. Dit hangt voor ons ook samen met het antwoord op de 1e opmerking (duidelijke rollen, taken en afstemming).

5. *Bovendien leidt de structuur ertoe dat er in diverse verrekeningen over en weer gaan ontstaan…. Hier moet duidelijkheid over zijn om de juiste kosten aan de juiste gemeente toe te kunnen delen.*

Wij zijn ons hiervan bewust. WIL gaat de backofficetaken implementeren. Het risico dat baten en kosten aan de verkeerde gemeente worden toegerekend is zeer beperkt. De juiste tariefstelling komt voor de zaken die genoemd zijn, vrij simpel tot stand. De kosten beschut werk volgen uit de jaarlijkse begroting van de stichtingen voor beschut werk. De inkoop diensten bij WIL is in de businesscase WIL gespecificeerd. Het doorberekenen van personeel gebeurt op basis van integrale loonkosten. Uiteraard zullen passende maatregelen genomen worden en procedures afgesproken.

Medezeggenschap

6. *Voor deze OR is leidend dat de SW-medewerkers voldoende worden vertegenwoordigd zodat op die manier een goede uitvoering van de WOR wordt gegarandeerd.*

De OR van Pauw is betrokken bij de gesprekken over de inrichting van de medezeggenschap. Dat geldt ook voor de OR 'en van de gemeente. De suggestie van de OR Pauw wordt meegenomen in de besprekingen. Ook de gemeenten hebben als uitgangspunt dat de Wsw-medewerkers voldoende worden vertegenwoordigd. We gaan dat de komende maanden met elkaar vormgeven.

Ontwikkeling

7. *Dagelijkse werkleiding is binnen de entiteiten aanwezig, maar de functionarissen die met ontwikkeling van de medewerker belast zijn en de medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de diverse personeelstaken zitten op afstand. De afstemming tussen deze functionarissen is van cruciaal belang voor de doorstroom en de ontwikkeling van medewerkers. Deze afstemming moet geregeld worden, anders stagneert de doorstoom en de ontwikkeling. Dit vinden we onvoldoende terug in de lokale inrichtingsplannen.*

Deze observatie wordt volledig door ons gedeeld. Hierover wordt in de periode tot 1 januari 2019 verder gesproken. We denken eraan om jobcoaches en personeelsadviseurs (afhankelijk van de omvang van de bezetting) een of meer dagdelen op de verschillende locaties aanwezig te laten zijn om de contacten te onderhouden met de Wsw-medewerkers en de leidinggevenden op de werkvloer. Het is onze nadrukkelijke bedoeling om de wijze waarop dit ingericht wordt met de toegewezen personeelsleden af te stemmen.

Personele transitie

8. *Bij brief van 27 maart jl. heeft de OR aangegeven, dat met een dergelijke mededeling de maatregelen voor wat betreft de personele gevolgen onvoldoende inzichtelijk zijn. Dit is in strijd met artikel 25 lid 3 WOR.*

Ten aanzien van uw opmerking over het niet volledig voldoen aan artikel 25 lid 3 van de WOR erkennen wij dat de personele gevolgen nog niet volledig inzichtelijk zijn. Echter in deze fase van het besluitvormingsproces vonden wij het belangrijk om de OR om advies te vragen. Immers de organisatie/inrichtingsplannen zijn richtinggevend voor hoe de SW-taken straks uitgevoerd worden. Over dit punt heeft reeds overleg plaatsgehad. Dit heeft tot resultaat gehad dat het DB van de OR op 4 april 2018, door de hoofdonderhandelaar, mondeling geïnformeerd is over de inzet voor de onderhandelingen met de vakbonden. Aan het DB is toegelicht dat het de intentie is om de afspraken met de vakbonden in 2 delen tot stand te brengen.

- Deel A: de afspraken ten behoeve van het toedelingsproces (plaatsingsproces).
- Deel B: het sociaal flankerend beleid.

Afgesproken is dat bij afronding van deel A, dit onderdeel ter advisering aan de OR wordt voorgelegd. De OR is gevraagd dit binnen 14 dagen te doen, zodat het proces van de toedeling kan starten. Dit is belangrijk om te zorgen dat medewerkers voor de zomer duidelijkheid hebben over hun toekomstige functie. De OR heeft toegezegd zich in te spannen om dit binnen 14 dagen te doen maar ziet niet af van haar wettelijke termijn van 6 weken.
Bij afronding van onderdeel B: het sociaal flankerend beleid, zal dit ook ter advies worden voorgelegd aan de OR waarbij opnieuw een streef-reactietermijn van maximaal 14 dagen is gevraagd en dezelfde toezegging is ontvangen.

9. *Mens volgt werk: De OR heeft er geen problemen mee als dit als globaal uitgangspunt wordt gehanteerd. De wijze waarop dit wordt uitgevoerd vindt de OR wel bezwaarlijk. In ieder geval dienen er goede, deugdelijke functiebeschrijvingen te zijn binnen de stichtingen. Ook dient de wijze waarop de toedeling van de mensen aan de functies geschiedt, transparant en open te gebeuren. De OR adviseert om deze gehele procedure duidelijk en helder te omschrijven in het Sociaal Plan.*

Met de vakorganisaties worden afspraken gemaakt over de stappen en procedures in het toedelingsproces. Deze worden vastgelegd in Deel A van het sociaal plan. De OR wordt in de gelegenheid gesteld hierover te adviseren. Vooruitlopend daarop wil de bestuurder de OR nu al laten weten dat hij voornemens is de OR om advies te vragen over de resultaten van de functievergelijking.

10. *De OR vraagt verder of bij het toedelingsproces rekening gehouden kan worden met de individuele voorkeuren van medewerkers en verzoekt om een individueel gesprek met alle medewerkers.*

Uit de reactie van de OR blijkt duidelijk de zorg voor de medewerkers van Pauw en vooral de wens om zo goed mogelijk te zorgen dat zij op een duidelijke, eerlijke en realistische manier hun werk kunnen volgen. Die wens wordt volledig gedeeld. Ook hier geldt, net zoals voor de vorige vraag, dat voor dit onderdeel met de vakorganisaties afspraken gemaakt worden over de stappen en procedures in het toedelingsproces.

Hierbij is het goed om het volgende nogmaals toe te lichten.

- De transitie heeft tot doel om de SW taken die nu uitgevoerd worden door de GR PAUW Bedrijven zorgvuldig over te dragen aan de gemeenten en WIL. Daarbij is het de bedoeling dat zo veel mogelijk mensen hun werk volgen. Dat heeft een tweeledig doel. Enerzijds om te zorgen dat de continuïteit van de uitvoering gegarandeerd blijft en anderzijds om te zorgen dat er zo min mogelijk wijzigingen zijn voor de betrokken medewerkers.
- Het plaatsingsproces zal eenduidig ingericht worden zodat alle medewerkers op dezelfde manier behandeld worden.
- Daarbij wordt uitgegaan van het feit dat, als aantoonbaar is dat een functie van Pauw uitwisselbaar is met de functie in de ontvangende organisatie, de medewerker die de functie nu uitvoert ook de functie in de ontvangende organisatie gaat bekleden. Om te zorgen dat dit

voor zoveel mogelijk medewerkers van Pauw het geval zal zijn is bij het maken van de organisatie/ inrichtingsplannen gebruik gemaakt van de taakomschrijving en functienamen die nu bij GR Pauw Bedrijven gebruikt worden. Daarbij wordt niet gekeken naar functioneren en competenties omdat uitgegaan wordt van het feit dat iedere medewerker zijn of haar functie adequaat vervult en dat ook in de nieuwe situatie zal kunnen.

- Als het werk niet terugkeert zal met de individuele medewerker gesproken worden om te kijken welke andere beschikbare functies passend zouden kunnen zijn. Persoonlijke voorkeuren worden daarin uiteraard meegewogen.
- Als het zo is dat het werk dat iemand doet straks bij meerdere organisaties terugkeert, zal ook rekening gehouden worden met de voorkeur van de medewerker.
- Als iedereen op basis van de huidige rechtspositie is geplaatst, blijft een aantal vacatures over, waarop iedereen kan solliciteren.

Uw pleidooi om de persoonlijke inbreng van de medewerkers leidend te laten zijn bij het plaatsingsproces vullen wij op deze manier maximaal in:

- Persoonlijke voorkeuren van medewerkers die functievolger op meerdere plekken zijn, worden meegewogen;
- Persoonlijke voorkeuren van medewerkers die geen functievolger zijn worden meegewogen bij het zoeken naar een passende andere functie;
- Persoonlijke voorkeuren van medewerkers die functievolger naar 1 plaats zijn worden niet meegewogen, omdat zij gewoon hun huidige werk blijven doen. Op deze manier worden 3 belangen gediend:
    1. De rechtspositie van de medewerker die recht heeft op deze functie;
    2. Het organisatiebelang om de continuïteit zoveel als mogelijk te borgen door zo min mogelijk personele verschuivingen;
    3. Het recht van medewerkers die geen functievolger zijn op zoveel mogelijk opties om op een passende functie te worden geplaatst.

De groep functievolgers kan wel aan het einde van het traject solliciteren op de functies die in de plaatsing niet zijn ingevuld. Wij zullen met de vakbonden bepreken of het mogelijk is om medewerkers van PAUW bij het vervullen van deze vacatures voorrang te geven boven andere kandidaten.

Als laatste punt geeft u nog aan dat er een duidelijke bezwaarprocedure ingericht moet worden. Dat zeggen wij toe.

11. *Daarnaast adviseert de OR ook voor wat betreft dit Sociaal Plan om in ieder geval de diverse vastgestelde maar ook feitelijk uitgevoerde bedrijfsregelingen te borgen.*

Dit zal zoals gevraagd uitgevoerd worden.

12. *De OR vraagt om een uitwerking van de werkgarantie*

In het advies worden meerdere vragen gesteld m.b.t. de werkgarantie. Deze worden allemaal uitgewerkt in het Sociaal Plan.

13. *Niemand gaat er op achteruit – pensioenrechten*

In het sociaal plan zullen afspraken gemaakt worden over de overdracht van pensioenrechten evenals over het meenemen van dienstjaren.

Financiële en juridische aspecten

14. Kosten sociaal plan en de daarbij behorende frictiekosten zijn niet in de plannen opgenomen.

De kosten konden ten tijde van het opstellen van de organisatie/inrichtingsplannen nog niet goed geraamd worden. Verder heeft de hoofdonderhandelaar aangegeven dat het vermelden van een raming mogelijk van invloed zou kunnen zijn op het onderhandelingsproces. In de stuurgroep is afgesproken dat wij wel een onderbouwde stelpost zullen opnemen.

15. *Uit de business case blijkt dat de eventuele financiële tegenvallers volledig worden toegeschreven aan de gemeenten. Zijn de gemeenten zich bewust van dit risico?*

Dit geldt in de huidige situatie ook en de gemeenten zijn zich hiervan bewust.

16. *De financiering van de stichtingen vindt door de betreffende gemeenten plaats. Uit de lokale inrichtingsplannen blijkt dat de wijze waarop dat wordt vormgegeven nog moet worden ingevuld. Wij adviseren u een nota inzake het financieel beleid en beheer van de stichtingen op te laten stellen.*

De gemeenten verzorgen het startkapitaal voor de stichtingen. Dit startkapitaal is bedoeld voor het overnemen van bedrijfsmiddelen van PAUW en voor werkkapitaal omdat kosten voorlopen op de inkomsten. Voor het overige moeten de stichtingen hun eigen exploitatie draaien, waarbij twee stichtingen (groen en schoon) vooral opdrachten uitvoeren voor de gemeenten.
Bepalingen rond begroting en jaarrekening opgenomen worden opgenomen in de statuten van de stichtingen. De administratie wordt ingericht in de periode tot 1 januari 2019. De administratie van de afzonderlijke stichtingen worden vrij eenvoudige administraties. Vanzelfsprekend moet er per stichting een beschrijving komen van de administratieve organisatie.

17. *Zoals in de business case en lokale inrichtingsplannen wordt aangegeven moeten de juridische en fiscale aspecten van de nieuwe structuur nog onderzocht worden. Het verbaast de OR dat er nog geen gedegen fiscaal en juridisch advies in de plannen is opgenomen.*

De meest relevante aspecten zijn onderzocht. Er is juridisch advies ingewonnen over de mogelijkheid van het onderhands gunnen van opdracht aan de nieuw te vormen stichtingen om zo werkgelegenheid voor de Wsw-doelgroep en de P-wet-doelgroep te kunnen borgen. En er is advies ingewonnen op btw-aspecten. Dat advies bevatte geen punten die acuut moesten worden opgepakt. Bij de verdere uitwerking worden juridische en fiscale experts betrokken.