

Verslag van het Overleg tussen de Ondernemingsraad (OR) en de algemeen directeur van Ergon

DEZE VERGADERING Datum : 10 oktober 2017 Plaats : Rooijakkersstraat 3, Eindhoven Aanvang: 09.00 uur ORnr. 17231 Notulist : JK	VOLGENDE VERGADERING Datum : 14 november 2017 Plaats : Rooijakkersstraat 3, Eindhoven Aanvang: 09.00 uur
--	---

Aanwezig: J. van Bastelaar K. Berger R. Bhagwandien P. v.d. Bosch A. Boxum G. Franse F. Greveraars, voorzitter J. Knots, notulist J. Kouwenberg H. Leenders, concernhoofd P&O Ö. Öztürk P. Quik, algemeen directeur M. van Veen W. Vermeulen	Afwezig: M. van Elderen (ziek) G. van der Heijden (cursus) H. van Lierop (ziek)
---	---

Onderwerp	Actie
------------------	--------------

1 Opening/mededelingen

De voorzitter heet iedereen welkom en neemt de lijst met afwezigen door.

Afscheid voorzitter Algemeen Bestuur GRWRE:

De ondernemingsraad vraagt hoe de bestuurssamenstelling na het vertrek van de voorzitter van het Algemeen Bestuur er uit ziet. Verwacht wordt dat S. Depla de nieuwe voorzitter van het Algemeen Bestuur al worden. Verder is de bestuurssamenstelling op orde. Veldhoven heeft als vervanging P. Wijman afgevaardigd. In de bestuursvergadering van 23 oktober zal een voorstel tot benoeming voorzitter en plaatsvervangend voorzitter worden geagendeerd. Als S. Depla tot voorzitter wordt benoemd zal het Dagelijks Bestuur moeten worden aangevuld. Plaats Dagelijks Bestuur zal waarschijnlijk worden ingevuld door Gemeente Veldhoven (M. v.Dongen). De directeur deelt mede dat het bestuur in april op nieuw samengesteld zal worden naar aanleiding van de uitslag verkiezingen gemeenteraad.

In dit kader deelt de directeur mede dat de bestuursvergadering van 23 oktober naast de bestuurssamenstelling het Strategisch Plan 2018-2021 zal bespreken. Tevens zal aandacht worden besteed aan de opvolging van de algemeen directeur. Aan het Dagelijks Bestuur zal opdracht worden gegeven de procedure tot opvolging van de algemeen directeur op te starten.

Er wordt voorgesteld nu niet te krimpen op de directie-omvang.

Attentiefonds.

:

De ondernemingsraad verzoekt de directeur in te stemmen met een aanpassing van de

bijdrage Ergon aan het attentiefonds. Geregeld is dat Ergon 50% van de contributie bijdraagt. De directeur zegt toe dat de bijdrage wordt bijgesteld op basis van de nieuwe contributie, zijnde € 1,25 per lid.

Aanpassing convenant:

In verband met de wisseling van het algemeen secretariaat van de ondernemingsraad is het convenant op het punt van urenbesteding dagelijks bestuur aangepast. De directeur deelt mede dit in het MT te bespreken en zal hier vervolgens reactie op geven.

2 Verslag overlegvergadering van 12 september 2017

Naar aanleiding van het verslag

- O. Ozturk geeft aan dat reden van afwezigheid niet privé omstandigheden was maar afwezig wegens werk.
- 3 Optimalisatieplan:
Kwaliteit: De directeur geeft aan dat FTE tactisch kwaliteit niet gehandhaafd blijft op 1 FTE maar teruggebracht wordt naar 0,5 FTE

Uitleg
Peter

Jobcoach:

De FTE jobcoach is voor SW en intern geplaatste LKS

Personele Besparingen

Budget Sociaal Plan

In verslag staat dat er € 1.100.000 beschikbaar is. Dit klopt niet. Er was ruim € 300.000 over van het vorige Sociaal Plan, daar is ruim € 400.000 uit het jaarresultaat 2016 aan toegevoegd, zodat er € 800.000 beschikbaar is.

- 5 Testament cliëntenraad
De tekst wordt als volgt aangepast:
De cliëntenraad SW is opgeheven. Besloten wordt daarom het testament voor kennisgeving aan te nemen.
De directeur geeft aan dat het een goede zaak is als er vanuit Ergon een inspanning geleverd wordt om in de cliëntenraad Sociaal Domein te participeren middels medewerkers Ergon.
- HKC
Met betrekking tot dit onderwerp geeft de directeur aan dat er vanuit HKC een vraag ligt flink uit te breiden. Om hieraan te kunnen voldoen zullen een aantal zaken duidelijk moeten worden. Hoe zit het met de risicoverdeling, waar halen we de medewerkers vandaan en in welk model gaan we dit vorm geven. Om de continuïteit te waarborgen wordt gedacht werkzaamheden in combinatie met Senzer uit te gaan voeren. Directeur zal ondernemingsraad van de ontwikkelingen op de hoogte houden.

Het verslag geeft verder geen aanleiding tot het maken van opmerking en wordt hiermede vastgesteld.

3 Optimalisatieplan (deelplan kader)

De directeur geeft aan dat het advies goed is ontvangen. Afspraken zullen worden gemonitord en bewaakt. Uitwerkingsplannen worden aan ondernemingsraad toegezonden. Bij deze is het adviseringstraject Optimalisatieplan afgewerkt. Het plan zal op 1 oktober 2017 in werking treden.

4 Invoering nieuwe Arboret

- Arbeidsomstandighedensprekuren bedrijfsarts
Met betrekking tot het arbeidsomstandighedensprekuren wordt geconcludeerd dat richting organisatie niet duidelijk is wat dit inhoud en hoe dit te gebruiken. Met Zorg van de Zaak is inmiddels kort gesloten dat medewerkers zonder tussenkomst van de werkleiding een afspraak kunnen maken met de bedrijfsarts voor het arbeidsomstandighedensprekuren. Voor medewerkers zijn de richtlijnen moeilijk vindbaar op ergonsites. Afgesproken wordt dat communicatie richting medewerkers wordt geoptimaliseerd. Hierbij zal duidelijk worden gemaakt dat het hier specifiek gaat om gebruik te maken van het arbeidsomstandighedensprekuren. Voor niet werk gerelateerd verzuim gelden de normale regels.

- Second Opinion
De ondernemingsraad is van mening dat hij voor wat betreft de keuze van de arts die de second opinion verricht instemmingsrecht heeft. De directeur geeft aan niet te weten hoe een en ander wettelijk is vastgelegd. Afgesproken wordt dat ondernemingsraad een en ander zal uitzoeken en hier in een volgend overleg op terugkomt.

- Intranet/Ergonline
De ondernemingsraad is van mening dat beide sites op zowel technisch als informatief gebied te wensen overlaat. De directeur zegt toe dat opdracht gegeven wordt te kijken op welke manier medewerkers toegang hebben tot de informatie en wat hierin verbeterd kan worden. Daarnaast zal gewerkt worden aan de actualisatie van de gegevens.

5 Strategisch Plan 2018-2021

Besloten wordt aan de hand van de schriftelijke antwoorden door het plan heen te gaan.

De antwoorden van de directie zijn cursief

Pagina 3 Voorwoord

1) Leeswijzer

In hoofdstuk 5 vindt U de meerjarenbegroting 2017-2020.

We nemen aan dat hier bedoeld wordt 2018-2021.

Klopt, is in een recentere versie aangepast

2) In de laatste alinea wordt gesteld dat dit plan moet worden beschouwd als een contract tussen enerzijds de gemeenten en de Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningsschap Regio Eindhoven en anderzijds Ergon, het Participatiebedrijf, de Ergon Holding BV, Stichting Bevordering Werkgelegenheid Ergon en Stichting Gesubsidieerde Arbeid.

De ondernemingsraad vraagt of het hier gaat om een voor alle partijen taakstellende contract.

We schrijven dit al jaren zo op om daarmee aan te geven dat het een "overeenkomst/bindende afspraak" en geen vrijblijvend stuk en we elkaar op de inhoud kunnen aanspreken. Daarmee is het nog geen contract in juridische zin en dat is ook niet de positie die we ten opzichte van elkaar hebben en willen.

Pagina 4, Overlegresultaat.

3) Na vrijgave voor bestuurlijke behandeling in de deelnemende gemeenten zullen eventuele aanbevelingen uit deze gemeenten worden verwerkt voor zover het bestuur van de GRWRE hiermee instemt.

De ondernemingsraad wil, gelet op de ontstane situatie na het vertrek van de huidige voorzitter, aandacht vragen voor de rol van de plaatsvervangend voorzitter. Deze zal een onafhankelijke positie in dienen te nemen en de belangen van de GRWRE/Ergon te behartigen. Het mag niet zo zijn dat de voorzitter handelt in de rol van (wethouder c.q. vertegenwoordiger van de gemeente.)

Begrijp de achtergrond van de opmerking. Echter kenmerk van een Gemeenschappelijke Regeling is dat de politieke bestuurders altijd collegeleden van de deelnemende gemeenten zijn en daarmee is er altijd een zekere spanning op het "pettenprobleem". Ze vertegenwoordigen namelijk beiden: én de in de GR ondergebrachte belangen van de gemeente én de belangen van de uitvoeringsorganisatie zelf. De wet en de statuten voorzien niet een formeel onafhankelijk voorzitter (niet-politiek gebonden)

4) Pagina 5/6 Koersbepaling

Inleiding

Naast voortdurende samenwerking op het gebied van de "oude" SW (Sociale Werkvoorziening) is besloten onder deze Gemeenschappelijke Regeling ook samen te werken op het gebied van de brede arbeidsmarkt (Participatiewet), daarmee bouwend aan een bedrijf, gespecialiseerd in arbeidsmarkttoeleiding voor burgers die daarbij hulp nodig hebben. Die hulp kan nodig zijn omdat er nog een (tijdelijk) te grote afstand tot arbeidsmarkt is (re-integratie), dan wel dat er sprake is van een arbeidshandicap (gesubsidieerde arbeid).

Wordt met de hulp die nodig is omdat er nog een (tijdelijke) te grote afstand tot de arbeidsmarkt is LKS bedoeld en waar sprake is een arbeidshandicap beschut binnen?

Beiden doelgroepen worden bedoeld. In de definitie versie is "hulp" vervangen door "ondersteuning". Het gaat dus om inwoners die ondersteuning (kortdurend (re-integratie) of misschien wel hun arbeidzame leven lang (Beschut Werken).

5) Inrichten en uitvoeren van de Participatiewet.

Bij het inrichten en uitvoeren van de Participatiewet is gekozen voor één brede regeling loonkostensubsidie voor mensen met een loonwaarde van 30 tot 80%. Veldhoven hanteert hier 50 tot 80%.

De vraag is of de keuze van Veldhoven een moverende reden is om hiervan af te wijken zoals bedoeld op pagina 6 onder 2.

De gemeenteraad van Veldhoven heeft op dit punt haar eigen beleid vastgesteld. Achtergrond daarvan is dat met de (voor Veldhoven) beperkte Participatiemiddelen de 50% plus loonwaarde inwoners met LKS worden bediend en de inwoners met een lagere loonwaarde via een dagbestedingsvoorziening (geen gesubsidieerde arbeid).

6) Door het huidige traject Werkleerbedrijf (WLB) door te ontwikkelen naar een Participatiebedrijf onder de GRWRE streven we naar intensievere samenwerking op het terrein van re-integratiedienstverlening voor de overige/alle doelgroepen binnen de Participatiewet. Hiermee bestendigen we de samenwerking tussen de GRWRE-gemeenten en bouwen we deze verder uit ten behoeve van 2e lijns re-integratiedienstverlening voor de deelnemende gemeenten (regiofunctie).

De ondernemingsraad ziet dit als een belangrijke stap en ondersteunt deze.

Akkoord.

7) De basisinfrastructuur moet budgettair afgedekt zijn door de deelnemende gemeenten, bij voorkeur gedekt middels de afname van trajecten. Hierbij rekenen we jaarlijks af op basis van prestatie.

De ondernemingsraad is van mening dat de basisinfrastructuur niet bij voorkeur maar altijd afgedekt dient te zijn middels de afname van trajecten. Dit contractueel vastleggen (taakstellend).

Een taakstelling op trajecten is lastig voor de gemeenten omdat dat afhankelijk is van de uiteindelijke vraag bij cliënten en specifiek in Eindhoven ook nog van doorleidingen door de Stichting WIJindhoven.

Belangrijk voor de GRWRE is dat er afspraken zijn gemaakt over de dekking van de kosten, onafhankelijk van een feitelijke afname. Dat is in dit voorstel geborgd.

Overigens kan het bestuur natuurlijk ook besluiten dat de GRWRE hierin risico-partner is en derhalve ook financieel risico draagt bij een tekort aan afname trajecten. In de huidige calculatie (zonder risico-opslag) is daar echter niet vanuit gegaan.

8) Tussen de partijen in de keten is sprake van wederkerigheid.

Wat wordt hier onder verstaan?

Met deze wederkerigheid wordt bedoeld dat de toeleidingsorganisatie (gemeente of WIJindhoven) niet alleen een prestatie mag verwachten van het Participatiebedrijf, maar dat voor de uitvoering van een traject door het Participatiebedrijf soms ook een actie of interventie vanuit de toeleiders nodig is (bijv. wanneer client niet komt opdagen, om zorg te dragen dat op andere leefgebieden geen verstoring van het traject uitgaat), en daar dan ook een beroep op kan worden gedaan.

9) De integrale uitvoering van de regeling Loonkostensubsidie (Banenafpraak uit het Sociaal Akkoord), alsmede de regeling Beschut Werken (door het Rijk verplichte taakstelling), worden ondergebracht bij Ergon, tenzij een gemeente er om voor haar moverende redenen er voor kiest (delen daarvan) zelf uit te voeren.

Graag verneemt de ondernemingsraad wat onder moverende redenen wordt verstaan.

Hier wordt een gemeente (in casu Veldhoven) ruimte geboden om in bepaalde gevallen zelf een LKS-plaatsing te doen om bijzondere redenen. Bijvoorbeeld bij een plaatsing in eigen organisatie.

10) Pagina 7. Organogram

De ondernemingsraad vraagt waarom er niet voor gekozen is het buurtbedrijf onder te brengen onder het werkbedrijf.

Dit is een voorlopige keuze, die we zo hebben opgenomen in het Strategisch Plan. Formele besluitvorming moet hierover nog plaatsvinden op basis van een nog op te stellen voorstel aan het MT. Een dergelijk besluit valt ook normaal binnen het mandaat van de AD.

11) Pagina 8. Uitgangspunten en werkwijze

De 14 gemeenten in onze arbeidsmarktregio samen werken met de 4 SW-bedrijven, het UWV en de sociale partners. De 5 GRWRE-gemeenten bepalen in gezamenlijkheid de koers van de uitvoeringsorganisaties Ergon en Participatiebedrijf binnen het

regionale netwerk vanuit de eigen verantwoordelijkheid.

De vraag is of de 5 GRWRE gemeente deze koers blijven bepalen.

Ja, zij vormen de GRWRE en zijn beleidsbepalend.

12) Het is een dynamisch proces. Op basis van inzichten en ervaringen kunnen we tussentijds steeds bijstellen (geen rigide, onomkeerbare besluitvorming).

Wat is de achterliggende gedachte om deze bepaling op te nemen?

Stond ook in het vorige plan en heeft vooral betrekking op het feit dat zowel LKS, als ook zeker Beschut Werken en het Participatiebedrijf nieuwe uitvoeringsmodaliteiten zijn binnen de GRWRE en daarmee alles niet nu al volstrekt duidelijk is en er dus "bewegingsvrijheid" moet zijn om zaken aan te passen.

13) Er wordt voor gekozen een open structuur te hanteren zodat ook andere arbeidsmarktregio-gemeenten indien gewenst kunnen aansluiten.

De ondernemingsraad vraagt of aansluiting kan middels inkoop of betekent aansluiten ook letterlijk toetreden tot de GR.

Momenteel niet aan de orde, maar beide vormen zouden aan de orde kunnen komen.

14) Pagina 8/9 Dienstverlening voor niet-arbeid bepekte inwoners door het participatiebedrijf.

De generalist/consulent geeft hierbij aan wat specifieke wensen of eisen zijn zodat alle leefgebieden in goede samenhang aangeboden kunnen worden. Op basis van de gevalideerde arbeidsdiagnose wordt een maatwerkplan opgesteld door de specialist Participatie op het Participatiebedrijf. Dit maatwerkplan wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de generalist/consulent. De generalist/consulent beoordeelt dit op samenhang met andere leefgebieden in het huishouden. Na goedkeuring wordt het maatwerkplan uitgevoerd door het Participatiebedrijf. Zo nodig wordt externe, private dienstverlening ingekocht (bijvoorbeeld specifieke vormen van jobcoaching, scholing) als beoordeeld wordt dat dit effectiever en efficiënter is dan het zelf uitvoeren hiervan.

De ondernemingsraad vraagt of deze inkoop van externe/private dienstverlening budgettair neutraal is.

Zie antwoord vraag 7. Wanneer wordt uitgegaan van een open-boekstelsel, zonder financieel risico voor de GRWRE, dan geldt dat ook voor deze ev. inkoop. Overigens zal een deel van de ev. externe inkoop door gemeenten of WJJeindhoven waarschijnlijk ook niet via de financiële administratie van het Participatiebedrijf lopen. Het Participatiebedrijf heeft hier primair een expertise-rol en minder een inkooprol voor deze externe trajecten.

15) De specialisten Participatie van de gemeenten op locatie van het Participatiebedrijf houden korte lijnen met de generalist/consulent en de specialisten Inkomens. Op deze wijze blijft de generalist/consulent in staat om integraal te sturen en regie te voeren.

Graag uitleg wat dit in de praktijk betekent. Over welke aantallen gaat het hier, welke kosten zijn hier mee gemoeid en tot hoever dit gaat.

Interventies in een traject of het opleggen van een maatregel is gebonden aan regels in de Participatiewet en is gekoppeld aan mandaat en rollen in de keten. Het Participatiebedrijf kan gedrag signaleren in een traject dat maatregel-waardig is en zal dan afstemmen met de klantmanager/generalist over impact op de leefsituatie van de cliënt en met de inkomensspecialist die de feitelijke maatregel moet opleggen en uitvoeren.

16) Pagina 9 Branding en communicatie.

De ondernemingsraad maakt hierbij de opmerking dat de naamsbekendheid van Ergon hierbij niet verspeelt mag worden.

Ligt ook niet voor de hand, maar uit het onderzoek / advies zal moeten blijken wat het meest gewenst is.

17) Pagina 10 Financiering

De ondernemingsraad is van mening dat er alleen maar sprake kan zijn van een sluitende exploitatie als afspraken in de keten taakstellend zijn.

Voorshands (2018) is voor het Participatiebedrijf een "open boek" en daarmee voor de GRWRE een sluitende exploitatie voorzien. "oud" Ergon heeft de normale bedrijfsrisico's die we altijd al hadden en daarmee geen garantie op een sluitende exploitatie.

18) Pagina 11 Ondernemingsplan Werkbedrijf.

Op basis van de ervaringsgegevens van de eerste twee jaren plaatsingen LKS wordt rekening gehouden met een gemiddelde deeltijdfactor van 0,7 FTE. Deze 0,7 is veelal ook de leidraad voor beoordeling van een volledige financiële zelfstandigheid t.o.v. de bijstand.

De ondernemingsraad vraagt waarvan factor 0,7 FTE een afgeleide is. Is dit van een 40 uur contract of een 36 uur contract.

Dat is op basis van een 40-urig contract, conform de arbeidsvoorwaardenregeling van de SGA.

19) Pagina 12 Plaatsingsproces

Vastgesteld is dat de uitvoering daarmee onderdeel is van een grotere keten, waarin de gemeenten een belangrijke taak hebben om Ergon verzekerd te laten zijn van voldoende instroom van personeel om de aangegane plaatsingstaakstelling, en indirect daarvan afgeleid om (meerjarige) productie- en dienstverleningsafspraken met de opdrachtgevers te kunnen waarborgen.

De ondernemingsraad is van mening dat ook hier vooraf taakstellende afspraken moeten worden gemaakt.

Die zijn in principe ook in de tabel op pagina 13 aangegeven. Taakstellend wil in dit geval (uitvoering LKS door Ergon) niet zeggen dat dat strikt voorwaardelijk en daarmee risicoloos voor de GRWRE is. Zie ook antwoord op vraag 17.

20) Pagina 13

In de tabel is aangegeven welke toeleiding in de keten door de deelnemende gemeenten georganiseerd moet worden om de beoogde plaatsingsdoelstellingen in de planperiode te behalen.

De ondernemingsraad vindt dat dit een plicht van de gemeente dient te zijn.

Zie antwoord bij vraag 19

21) Pagina 15 Organisatie bedrijfsvoering

De ondernemingsraad vraagt waarom de passage m.b.t. ombuigingen/bezuinigingen is opgenomen zonder aanpassing van werkelijke bedragen. Met name LIV is al duidelijk dat dit beduidend lager uitvalt.

Hier is de doelstelling van het oorspronkelijke plan (evenals vorig jaar opgenomen). De werkelijk bereikte of begrote (realistisch) zijn in de begroting en managementrapportages opgenomen.

22) Pagina 16 Ondernemingsplan Participatiebedrijf Inleiding

Het Zelfstandigen Loket Eindhoven (ZLE) krijgt mogelijk tevens een plek binnen het Participatiebedrijf om ondernemerschap en ontwikkeling te stimuleren. Definitieve besluitvorming hierover zal pas in het eerste halfjaar van 2018 plaatsvinden.

Graag ontvangt de ondernemingsraad uitleg over het Zelfstandige Loket Eindhoven (ZLE).

Precieze informatie kan pas goed verstrekt worden op het moment dat de gemeenten hierover een principe besluit hebben genomen en er dus ook meer duidelijkheid is. Om het toch enigszins te kunnen plaatsen: het gaat bij het Zelfstandigenloket ondermeer om bijstandsgerechtigden die een eigen onderneming willen starten. Belangrijk is wel om op te merken dat het hier zal gaan om een "product" uit het –zich steeds wijzigende- productportfolio van het Participatiebedrijf, en niet om een zelfstandige organisatorische entiteit.

23) De verantwoordelijkheid voor toeleiding van cliënten naar het PB en de uitstroom van cliënten uit de uitkering is een gedeelde ketenverantwoordelijkheid, die wordt vormgegeven middels het opdrachtgeverschap (incl. taakstelling) van de gemeenten naar het Participatiebedrijf, maar ook naar het de Stichting WIJ Eindhoven/casemanagers gemeenten en het WerkgelegenheidsTeam (WGT)/AM gemeenten. Tussen partijen is ook sprake van wederkerigheid.

Kan hier uit worden opgemaakt dat hier sprake is van een verplichte taakstelling?

Zie eerdere antwoorden over verplichte taakstellingen

24) Pagina 17 Productportfolio

In de matrix is onder sociale activering buurtbedrijf gepositioneerd.

De ondernemingsraad vraagt of buurtbedrijven, nu het is gepositioneerd onder de GRWRE (participatiebedrijf) kostendekkend is (€ 520.000,-) en of dit kostendekkend zal blijven.

Buurtbedrijven is een separate activiteit waar wij de bedrijfsvoering over uitvoeren. Een sluitende begroting voor Buurtbedrijven is afhankelijk van de bijdrage van de gemeente en van een netto omzet die wordt gerealiseerd door uitvoering van klantenopdrachten. Daarmee is er steeds sprake van een zeker commercieel risico bij de uitvoering van Buurtbedrijven voor de GRWRE.

25) Pagina 19 Begroting Participatiebedrijf

Het Participatiebedrijf is een nieuwe entiteit onder de GRWRE vanaf 1 januari 2018. Voor de financiering zal in ieder geval in 2018 een openboek systeem worden gehanteerd, waarbij de GR geen resultaat zal maken of verlies zal leiden op de bedrijfsvoering.

Op basis van uitvoering in 2018 en ev. volgende jaren kan in de planperiode van dit strategisch plan besloten worden tot andere uitgangspunten.

Betekend dit dat voor 2018 bij een eventueel verlies dit door de gemeenten wordt

gecompenseerd?

Correct, dat is het voorstel zoals dat hier is uitgewerkt.

26) Uitgangspunten

Vanuit de gemeente Eindhoven worden per 1-1-2018 15 participatiespecialisten (personen) in de begroting opgenomen.

De ondernemingsraad vraagt wat de samenstelling van deze 15 personen is, welke rechtpositie zij thans hebben en of er sprake is van enige vorm van verdringing van eigen personeel. Wordt interne procedure invulling vacature gevolgd.

Zie voor een goed begrip ook het antwoord op vraag 32.

Het finale formatieplan van het Participatiebedrijf wordt in de komende maanden nog uitgewerkt. In principe is hier sprake van het principe van mens volgt werk. Daarbij gaat het om activiteiten die thans niet binnen de scope van Ergon worden uitgevoerd. Van verdringing van (Ergon)arbeidsplaatsen zal daarom geen sprake zijn.

In de huidige samenstelling van het Participatiebedrijf zit voorts een belangrijke mix van ZZP en tijdelijke inhuur via payroll bedrijven. Lopende contracten zullen daarbij uiteraard worden gerespecteerd, maar daar waar vacatures ontstaan, zullen we daar kritisch naar kijken, zowel vanuit het perspectief van Ergon-personeelsbeleid als vanuit een financieel en een flexibiliteitsperspectief.

Daar waar vacatures gesteld worden, zijn de normale Ergon-regels hierop van toepassing.

27) Ingeval van een lagere totaal afname van de variabele componenten, en derhalve een onder-dekking op de voor gecalculeerde totaal variabele kosten wordt dit verlies naar verhouding verdeeld over de gemeenten op basis van verdelingsmodel vaste kosten;

Ingeval van een hogere totaal afname van de variabele componenten, en derhalve een over-dekking op de voor gecalculeerde totaal variabele kosten wordt deze bate ten gunste gebracht van de voorcalculatie van de variabele kosten van het volgende jaar.

Geldt dit voor de gehele planperiode of alleen voor 2018. Hoe verhoudt zich dit met hetgeen gesteld in de eerste alinea.

Ook hier zou sprake moeten zijn van een taakstellende afspraken.

Vooralsnog geldt dit uitgangspunt als voorstel voor 2018. M.b.t. taakstellingen, zie eerdere antwoorden.

28) Pagina 20

De salariskosten genoemd in de hoofdlijnen van de begroting bedragen € 1.517.000. Welke medewerkers worden hiervan betaald?

In deze begrotingspost zitten de personeelskosten van alle medewerkers die direct aan het Participatiebedrijf zijn toegewezen en daar ook volledig op werkzaam zijn. Dit geldt voor: manager Participatiebedrijf, 15 Participatiespecialisten, medewerkers bedrijfsondersteuning (planning, receptie, telefoon).

29) Buurtbedrijven

Voor de uitvoering van de trajecten wordt door de gemeente Eindhoven een reservering gedaan van €520.000 per jaar. Deze budgettering wordt jaarlijks gedurende de planperiode vastgesteld.

Nogmaals de vraag of dit in de huidige constructie toereikend is en blijft.

Zie antwoord op vraag 24

30) Pagina 22 Algemeen

Tegelijkertijd is het sobere arbeidsvoorwaardenpakket dat we aan P-wetters kunnen

bieden een bron van zorg. Een arbeidsvoorwaardenpakket dat zich in alle opzichten afspeelt langs de wettelijke ondergrenzen is immers niet motiverend voor de langere termijn en daarmee voor duurzame plaatsingen. Ook naar de leidinggevend en consulent zit hier een punt van zorg/aandacht.

De ondernemingsraad deelt deze zorg.

Akkoord.

31) Pagina 23

Er is geen perspectief op het ontstaan van een specifieke CAO voor P-wetters, noch is er op Ergon-niveau ruimte om te komen tot substantiële verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden voor P-wetters. De laagwaardige arbeid die we binnen Ergon – bijvoorbeeld als gevolg van job-carving- veel aantreffen, leidt niet tot een verdien capaciteit die een beloningssituatie boven het niveau van het wettelijk minimumloon (WML) tot een haalbare businesscase brengt. Het WML-niveau is de “subsidiegrens” die in het kader van de P-wet gehanteerd wordt. Beloningen boven het niveau van het WML komen voor 100% voor rekening van de werkgever, terwijl de loonwaarde van de betreffende medewerker altijd onder de 100% ligt. Het bovenstaande betekent dat we het bestaande arbeidsvoorwaardenpakket in grote lijnen in stand houden. Wel kijken we waar in de marge betaalbare aanpassingen mogelijk zijn, bijvoorbeeld in de zin van een reiskostenvergoeding of van een uitbreiding van het aantal verlofdagen. Zaken als een pensioenvoorziening of loonschalen die uitstijgen boven het niveau van het WML houden we vooralsnog niet voor mogelijk.

De ondernemingsraad onderkent dat aanpassing van het arbeidsvoorwaardenpakket financiële middelen vergt. De ondernemingsraad wil in het kader van de vergelijking van alle rechtsposities dit in de onderhandelingen inbrengen.

Het staat de Ondernemingsraad uiteraard vrij om aanpassingen in het arbeidsvoorwaardenpakket te bespreken met de directie.

De directie zal in haar besluitvorming daarbij ondermeer afwegen of aanpassingen duurzaam gefinancierd kunnen worden binnen de businesscase, danwel of deze gefinancierd moeten worden uit subsidies of inkomsten elders.

Ten aanzien van de LKS- en Beschut medewerkers geldt daarin de specifieke situatie dat slechts het loonwaardeverlies ten opzichte van het Wettelijk Minimum Loon door subsidie (LKS) wordt gedekt. Alle arbeidsvoorwaardelijke kosten die daarboven uitstijgen (loon/loonschalen, pensioen, eindejaarsuitkering, etc. etc.) worden niet door een subsidie gedekt en moeten worden “verdiend” door de arbeid die de medewerker verricht. Als dat niet mogelijk is, moet worden bijgesteld uit andere delen van Ergon.

32) Pagina 24 Participatiebedrijf

Binnen het Werkleerbedrijf zijn thans ongeveer 15 medewerkers werkzaam, veelal op Hbo-niveau. Er is sprake van een grote diversiteit aan arbeidsverhoudingen (ZZP, detacheringen/payrolling en arbeidsovereenkomsten).

Het ligt in de bedoeling dat de betrokken medewerkers ultimo 2017, resp. de eerste helft van 2018, in dienst treden van de Stichting BWSW, met behoud van de benodigde flexibiliteit op de formatie.

De ondernemingsraad vraagt onder welke condities deze medewerkers worden overgenomen.

Uitgangspunt is dat deze medewerkers worden ingepast in de rechtspositieregeling van de Stichting BWSW. Waar nodig zullen daarin overgangsmaatregelen worden genomen (ingroei/afbouw). Er worden echter geen buiten de kaders vallende regelingen/afspraken overeengekomen voor onbepaalde tijd op de kop van het proces. Ook hier geldt uiteindelijk: rechtspositie is rechtspositie.

In bijzondere gevallen kan onder de overgangsmaatregelen begrepen worden, dat een medewerker tijdelijk wordt gedetacheerd vanuit de gemeente. Ergon zal haar beleid om zelf geen nieuw kaderpersoneel aan te nemen in een ambtelijke rechtspositie strikt

continueren.

33) Pagina 26 Financiën

De initiële begroting 2018 en het meerjarenperspectief 2018 – 2021 is juni jl. opgesteld. De initiële begroting ging uit van een nihil resultaat tijdens de planperiode. In dit strategisch plan kan deze koers gehanteerd blijven. Belangrijke randvoorwaarden zijn met name dat de WSW subsidie “oud” integraal door gemeenten wordt overgedragen aan de GRWRE, de bonus beschut werken wordt overgedragen en de uitvoering het optimalisatieplan.

De ondernemingsraad onderschrijft deze randvoorwaarde.

Akkoord

34) Algemene uitgangspunten bij de begroting.

De ondernemingsraad merkt hierbij op dat alles valt en staat bij het nakomen van de afspraken. Hierbij wijzen wij er nogmaals op dat zaken contractueel (taakstellend) moeten worden vastgelegd.

Akkoord

35) Pagina 27 Salariskosten

Binnen Ergon lopen diverse cao's. Er is rekening gehouden met de bekende procentuele stijgingen per cao-groep. Bij de participatiewet is geen landelijke cao, derhalve is in deze begroting gerekend met een wettelijk minimum loon met een beperkte stijging van 1% voor 2018 en volgende jaren.

De ondernemingsraad is van mening dat uitgaan van 1% beperkte stijging zuinig is begroot.

Het minimumloon wordt twee keer per jaar (in januari en juli) aangepast aan de gemiddelde ontwikkeling van de CAO-lonen. Dat kan dus enigszins fluctueren. Zo bedroeg de WML-stijging in 2015 slecht 0,84%, maar in 2016 1,94%. Terugkijkend over de afgelopen 8 jaar (dus tot januari 2010) bedraagt het gemiddelde stijgingspercentage 1,41 % per jaar.

Opgemerkt wordt dat de loonkostensubsidie (LKS) gekoppeld is aan het WML, en deze automatisch meestijgt met de WML-ontwikkeling. De gevoeligheid zit dus in het niet-gesubsidieerde deel.

36) Participatiebedrijf

De begroting van het participatiebedrijf (bijlage 1b) bestaat uit de onderdelen buurtbedrijven, arbeidspool en participatiebedrijf.

De kosten van het participatiebedrijf zijn gebaseerd op de ervaringscijfers WLB. In deze begroting zijn daarbij ook de kosten van de 15 specialisten participatie opgenomen. Voorheen werd deze inzet door de gemeente Eindhoven “ingebracht”, maar vanaf 2018 neemt GRWRE deze medewerkers over.

Hier nogmaals de vraag onder welke condities deze medewerkers worden opgenomen.

Dezelfde vraag als vraag 32, derhalve ook hetzelfde antwoord. Mocht hier nog wat anders bedoeld zijn, dan vernemen we dat graag.

37) Pagina 29 Portfolio

Het wegvallen van opdrachtgevers heeft bij de invoering van de Participatiewet meer dan gemiddeld impact op het resultaat. Ergon is meer dan bij de SW afhankelijk van de opdrachtgevers omdat het Rijk alleen het ontbrekende deel aan loonwaarde

compenseert. Dit risico wordt ingeschat op € 1,6 miljoen. Cumulatie van deze risico inventarisatie bedraagt in € 16,4 miljoen. Met een gewenst weerstandsvermogen van € 10 miljoen, komt dit uit op een weerstandsfactor van 61 %.

De ondernemingsraad pleit ervoor het weerstandsvermogen op € 10.000.000 te handhaven. Dit maakt een weerstandsfactor van 61% mogelijk.

Akkoord

38) De solvabiliteit van Ergon is ruimschoots voldoende en bedraagt per 31 december 2016 63% (in 2015 57,1%). De verwachting voor de komende planperiode is, gezien de resultaatontwikkeling, dat deze niet wezenlijk zal wijzigen.

Dit is naar de mening van de ondernemingsraad allen te realiseren bij ongewijzigd beleid ten aanzien van de opbouw van de algemene reserves tot minimaal € 10.000.000,-

Akkoord

Procesafpraak: De agenda voor de bestuursvergadering gaat deze week nog uit. De ondernemingsraad geeft aan dat hij op basis van de antwoorden van de directie zo spoedig mogelijk advies zal uitbrengen. Indien mogelijk gaat dit samen met de reactie van de directie nog mee als bijlage bij het Strategisch Plan wat wordt aangeboden aan het bestuur. Anders zal het advies en de reactie worden nagezonden.

6 Rondvraag.

Arbeidsomstandigheden textielsdiensten:

De ondernemingsraad maakt zich zorgen over de veiligheid textieldiensten in het gedeelte waar het machinepark is geplaatst. Er is sprake van lekkage met als gevolg spekgladde vloeren. De directeur geeft aan dat hier sprake is van nalatigheid van de verhuurder. Hierover bestaat al enige tijd onenigheid over. Er zullen stappen worden gezet richting eigenaar van het pand. De directeur zegt toe nader onderzoek te doen naar de veiligheid van de vloeren.

Procedure I.O.P's

De ondernemingsraad wil op de hoogte worden gebracht wat de procedure is met betrekking tot de ondertekening van de I.O.P. Hoofd P & O gaat dit na en komt hierop terug.

Onderhoud groot materieel

De ondernemingsraad vraagt naar de stand van zaken met betrekking tot het groot onderhoud materieel. De directeur geeft aan dat Europese aanbestedingsprocedure loopt.