

Aan: Gemeente Nijkerk
De gemeentesecretaris/directeur, de heer G. van Beek
De loco-directeur, de heer E. Donga

Kopie: Leden Georganiseerd Overleg
Dhr. P.P. Lindner, beleidsadviseur Wmo
Mw. L. Fijan, HRM

Nijkerk, 24 september 2018

Onderwerp: OR-advies n.a.v. het "Informatiedocument OR inz wel/niet in dienst gebiedsteams 18 juni 2018"

Geachte heer Van Beek,

1. Overzicht van door u verstrekte informatie

De OR heeft, via P.P. Lindner, beleidsadviseur WMO, het document "Informatiedocument OR inz wel/niet in dienst gebiedsteams, 18 juni 2018" ontvangen.

2. Overzicht van overige, door de OR verzamelde informatie

Het wel of niet overnemen van medewerkers uit de gebiedsteams is met zowel dhr. Lindner, de twee coördinatoren van de gebiedsteams, als in Overlegvergaderingen besproken. Ook heeft de OR notities met (VU) Aanbevelingen, Evaluatie, Onderzoek naar inrichtingsmodel ontvangen van dhr. Lindner.

3. Adviesaanvraag

Er liggen veel en complexe stukken ten grondslag aan het vraagstuk om de gebiedsteams' en zijn medewerkers over te nemen in de gemeentelijke organisatie.

De OR is van mening dat deze overname een belangrijke wijziging van onze organisatie is. Waarbij de, nu veelal vanuit zorgorganisatie, gedetacheerde medewerkers als groep binnen onze organisatie worden verworven.

4. Gevolgde procedure

De OR heeft zijn vragen en aandachtspunten informeel besproken met de beleidsadviseur en de gebiedsteamscoördinatoren en leden van het Georganiseerd Overleg.

Gebaseerd op de ontvangen informatie, het genoemde onder punt 3 en vanuit het WOR-artikel 25, d en g is de OR van oordeel dat het in dienst nemen van de medewerkers van de gebiedsteams onder het OR-adviesrecht valt.

5. Beoordeling van de aanvraag

Ook contacten met het Georganiseerd Overleg en medewerkers gebiedsteam hebben bijgedragen aan dit OR-advies.

De onderstaand aandachtspunten en adviezen zijn hier het resultaat van.

De OR ziet kansen op een betere samenwerking, hetgeen leidt tot kwaliteitsverbetering van het zorgaanbod voor de inwoners van Nijkerk.

Deze overname van personeel is volgens de OR wel tegenstrijdig met de keuze om veelal juist niet over te gaan tot overnemen van taken en/of personeel.

In het belang van verbeterde samenwerking en kwaliteitsverhoging is de OR in de huidige constellatie echter van mening dat outsourcing niet de beste optie is.

6. Advies OR

De OR vindt het belangrijk onderstaande punten te benoemen. We hebben deze punten gedeeld met het Georganiseerd Overleg

6.1 Data en wijze van overgang

Zoals de OR heeft begrepen worden de medewerkers gefaseerd (tot uiterlijk juni 2019) in dienst genomen. Dit heeft te maken met nog lopende verschillen in contract- en detacheringstermijnen. De periode tot een overgang geeft veel onzekerheid en onrust bij de medewerkers. De OR adviseert dan ook zo spoedig mogelijk aan hen duidelijkheid te verschaffen.

De OR onderschrijft de door de betrokken medewerkers uitgesproken wens om voor hen op korte termijn, uiterlijk december 2018, een voorlichting (over de arbeidsrechtelijke gevolgen) te organiseren.

Voor onze huidige organisatie en collega's adviseert de OR om een korte (A4) uitleg/toelichting te publiceren (op intranet) over de komende wijziging en gevolgen voor onze samenwerking binnen het sociaal domein.

De OR wil nog de argumentatie en concrete afspraken ontvangen over de organisatorische plaatsing van de twee huidige coördinatoren in onze zelfsturende organisatie.

De OR gaat er vanuit dat alle huidige medewerkers (zowel interne als gedetacheerde gebiedsteam-medewerkers) zo spoedig mogelijk en uiterlijk voor 1 juni 2019, schriftelijke bevestiging van hun indiensttreding hebben ontvangen.

De OR gaat er vanuit dat alle huidige medewerkers die goed functioneren en al langer dan een jaar in de gebiedsteams werkzaam zijn zonder sollicitatieprocedures in dienst kunnen komen.

Als er voor de overgang procesafspraken en/of vereisten gelden, verneemt de OR deze graag.

6.2 Over de functiewaardering en salariering wordt tijdig met het Georganiseerd Overleg tot overeenstemming gekomen.

6.3 De gebiedsteams kunnen hun taken alleen kwalitatief en efficiënt invullen als de **formatie** volledig ingevuld is.

6.4 Omvang contracten: De OR is van mening dat er geen verschil kan zijn met het huidige beleid van de gemeente betreffende wel/niet verplichting tot minimale contractmogelijkheden.

6.5 Kwaliteitsbehoud: De OR gaat er vanuit dat de gebiedsteams, net als de overige teams binnen onze gemeente, een plan van aanpak maken, waarin thema's zoals scholing worden opgenomen.

6.6 Zelfsturing heeft op dit moment geen prioriteit voor de gebiedsteams.

De OR vindt dat ook de (momenteel zelforganiserende) gebiedsteams zich – uiterlijk december 2019 – dienen aan te sluiten op de heersende cultuur van zelfsturing met daarbij het beleggen van de teamrollen. Wij begrijpen dat dit bij de overgang niet direct te realiseren is. Echter vernemen wij graag wat het concrete (tijd)pad is en welk doel daarin behaald moet worden. In de besluitvorming daarover wil de OR tijdig worden meegenomen.

6.7 Belangrijk is dat bij de overgang per 1.1.2019 een structurele voorziening is getroffen om de **privacy** van collega-gemeentemedewerkers die in Nijkerk wonen en die cliënt zijn/worden van een gebiedsteam goed te waarborgen. De OR is van mening dat collega's en gebiedsteamsmedewerkers de optie moeten hebben zorg te krijgen van, of te laten verlenen door een onafhankelijke partij, bijv. uit de buurgemeenten Putten, Leusden of Amersfoort. De OR wil graag vooraf bij deze keuze en het besluit betrokken zijn.

6.8 Huisvesting gebiedsteams: De huidige werkplekken, zoals o.a. de locatie in de bibliotheek, dienen te voldoen aan de Arbo-eisen.

Ook adviseert de OR rekening te houden met deze groep in het programma van eisen voor het Huis van de Stad.

6.9 De OR verwacht betrokken te worden bij **evaluaties** en adviseert om deze organisatieverandering en samenwerking in het sociaal domein uiterlijk 31 december 2019 te evalueren, o.a. op efficiency, kwaliteitsverbetering, verbinding met de gemeentelijke organisatie, stabiliteit voor de medewerkers in hun gebiedsteams. Ook thema's als zelfsturing/zelforganisatie, teams, werkdruk zullen een rol spelen in onze evaluatie.

Uit een evaluatie moet ook duidelijk blijken dat de efficiency behaald is en dat deze structuurkeuze inderdaad heeft geleid tot betere zorgverlening en dat duurdere zorgverwijzing is voorkomen.

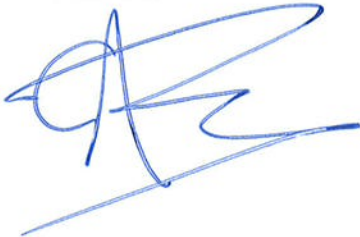
7. Opvolging en vervolgstappen

Het onderliggende "Informatiedocument OR inz wel/niet in dienst gebiedsteams" is een onderdeel van het gehele besluitvormingsproces aangaande een definitieve inrichting van de gebiedsteams in onze organisatie. De OR verwacht bij de implementatie hiervan en de opvolging van aandachtspunten en evaluatiemomenten in de komende periode tijdig en vooraf betrokken te worden.

Wij zien graag uw reactie op ons advies.

Met vriendelijke groet,
Namens Ondernemingsraad Nijkerk

Elzo Baas
Voorzitter



Petra van Reenen
plaatsvervangend voorzitter

