



ondernemingsraad gemeente Texel

Emmalaan 15, 1791 AT Den Burg
Postbus 200, 1790 AE Den Burg
tel.: 14 0222 (algemeen)

Aan de werkgever,
t.a.v. mevrouw E. Wolfkamp

Contactpersoon	Mevrouw M.J.Y. Nicolay
Telefoonnummer	06 82060148
E-mailadres	OR@texel.nl

Onderwerp	Advies Huis van Ontwikkeling	Verzenddatum	30 november 2023
-----------	------------------------------	--------------	------------------

Geachte mevrouw Wolfkamp,

Dank voor de uitgebreide informatie met betrekking tot uw voornemen het Huis van Ontwikkeling te starten. Bewonderenswaardig hoeveel informatie is opgehaald en met elkaar in verband is gebracht.

Zoals uit ons informeel advies blijkt, hebben wij toentertijd met alle betrokken collega's gesproken. Dat hebben we ook afgelopen weken gedaan, waarbij wij de collega's over de eindrapportage hebben gesproken.

Het gehele traject hebben de OR-en van De Bolder en de gemeente samen opgetrokken. Vandaar dat we ook gezamenlijke adviezen geven over de adviesaanvragen 'Huis van Ontwikkeling', 'Opdracht kwartiermaker' en 'Toekomst De Bolder'.

Zoals u van ons weet, is het voor ons belangrijk dat uit de adviesaanvraag alle personele en financiële aspecten inzichtelijk zijn. In de ontvangen adviesaanvraag is dit niet overal duidelijk genoeg.

Basis voor Huis van Ontwikkeling

U geeft aan dat de basis voor het Huis van Ontwikkeling *een wettelijke plicht* van de overheid is om alle inwoners te ondersteunen bij werk en opleiding. Uit de VNG-brieven over het Breed Offensief maken wij op dat gemeenten hierin een keuzevrijheid hebben: inwoners die het zelf niet redden om werk te krijgen en te behouden, moeten worden ondersteund. Voor de overige inwoners heeft de gemeente de keuze om te ondersteunen. Wij constateren uit uw adviesaanvraag aan ons dat de gemeente formeel besloten heeft dat die ondersteuning voor alle inwoners gaat gelden. Ons advies is vanuit deze constatering opgesteld.

Uw voorstel is integraal benaderd, voor Huis van Ontwikkeling in relatie tot externe partijen. Wij missen echter de *integrale opstelling die intern is gericht*. Zo hebben wij bij herhaling gevraagd naar de benodigde uren en de effecten die Huis van Ontwikkeling heeft voor de collega's die Rechtmatigheid als hoofdtaak krijgen. Onze zorg is dat er te weinig uren overblijven voor de behandeling van rechtmatigheidsvraagstukken van onze inwoners. Voorwaarde voor een positief advies onzerzijds is dat bij de start van Huis van Ontwikkeling duidelijk is dat alle

rechtmatigheidstaken inclusief de afstemming met doelmatigheid - zonder extra werkdruk - uitgevoerd kunnen worden, eventueel met het openstellen van vacatures hiervoor. Hiermee behoudt u de huidige 'wij-relatie' in plaats van de 'wij - zij relatie' van doelmatigheid respectievelijk rechtmatigheid die het advies nu uitademt.

Uitgegaan wordt van de *1 loket-functie* waarbij de regisseurs zelf contact opnemen met de backoffice. In de praktijk zullen er situaties zijn van relaties met de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) en/of Jeugd(zorg) en/of Participatie-rechtmatigheid. Verder gaan wij ervan uit dat de regisseur die vraagstukken warm overdraagt aan de experts van WMO en Jeugd en rechtmatigheid; en die vraagstukken niet vanuit de 1 loketgedachte gaat beantwoorden. Wij gaan ervan uit dat de collega's WMO, Jeugd en Rechtmatigheid hun klantcontacten blijven behouden. Het huidige advies is hierin niet geheel duidelijk voor iedereen.

Wij benadrukken dat het belangrijk is dat Huis van Ontwikkeling onderdeel is en blijft van de gemeente. Er zijn in Nederland diverse werkbedrijven die via het UWV gepromoot worden. Uiteraard vergt zo'n organisatiewijziging een advies van de OR. Desondanks vertrouwen wij erop dat de gemeentelijke taken niet geoutsourcet worden.

Personele aspecten

In alle gesprekken met de deskundig betrokken collega's komt naar voren dat het aantrekken van een aparte functionaris *jobhunter* niet effectief en niet efficiënt is. Wij zijn niet overtuigd van uw standpunt dat de expertise hiervoor bij de huidige collega's ontbreekt. Integendeel: in de praktijk zijn zij juist degene die in staat zijn in te schatten welk werk bij welke client past. En ook voor de client is het prettiger om niet met een jobhunter en met een regisseur van doen te hebben. Wij adviseren om niet te werven voor een jobhunter, maar deze uren toe te voegen aan het aantal uren regisseurs.

We hebben zorgen over *benodigde formatie* met betrekking tot de kwaliteitsmedewerker en de mid-office en ondersteunende taken.

De zorg is of er voldoende uren kwaliteitsmedewerker Participatie - rechtmatigheid en mid-office Sociaal Team breed overblijven. Voordat tot werving van deze functies/taken voor Huis van Ontwikkeling wordt overgegaan, willen wij daarbij betrokken zijn zodat we kunnen inschatten of de zorgen weggenomen zijn.

Er wordt een beroep gedaan op inzet van ondersteunende taken. Van een deel daarvan zegt u dat met het temporiseren van werkzaamheden de nieuwe werkzaamheden opgepakt kunnen worden. Ook hierbij geldt dat we als OR betrokken willen zijn vooraf aan het moment dat inzet nodig is, om de beoordelen of de capaciteit voldoende is om de nieuwe werkzaamheden erbij te nemen.

Omdat de personele consequenties onduidelijk zijn, adviseren wij u om *met de huidige cliënten in Huis van Ontwikkeling te starten*. En pas door te groeien naar een loket voor ook andere inwoners als de personele invulling van het kernteam en de collega's van Sociaal Team-breed op voldoende sterkte is.

Belangrijk is dat er voor de start van Huis van Ontwikkeling een *werkgroep van collega's* start, die uitzoekt welke ondersteuning voor Huis van Ontwikkeling en de inzet van rechtmatigheid en kwaliteitsmedewerker en mid-office benodigd zijn om duurzaam te kunnen werken.

Financiële aspecten

Uit de eindrapportage blijkt onvoldoende wat de financiële consequenties van de diverse voorstellen zijn. Wat gebeurt er met bestaande financiële stromen tussen het Sociaal Team en De Bolder en mogelijk met andere partners? U geeft aan dat gebruik gemaakt wordt van bestaand (vacature)budgetten, zonder inzichtelijk te maken wat de effecten voor het Sociaal Team zijn. Mondeling is in eerdere instanties wel gemeld dat door bundeling van financiële stromen / budgetten het geld efficiënter voor klanten ingezet kan worden. Klopt het dat dit niet meer in de eindrapportage is opgenomen?

Plaatsing van medewerkers

Na een positief besluit over de start van Huis van Ontwikkeling kunnen deze gesprekken formeel plaatshebben. Wij gaan ervan uit dat medewerkers goed kunnen weten waar ze op reageren. De taken van de regisseurs, met mogelijkheden van het opbouwen van expertise, zijn omschreven. Dat is nog niet gebeurd voor de functies van rechtmatigheid. Het is van belang dat dit zo spoedig mogelijk wordt beschreven, zodat alle collega's van het Sociaal Team - Participatie weten waar ze voor kiezen.

Bij de werving en selectie van nieuwe vacatures is het belangrijk dat meegewogen wordt dat interne kandidaten passend gemaakt worden.

Positionering Huis van Ontwikkeling binnen de gemeente

De omschrijvingen in de eindrapportage zijn voor meerdere uitleg vatbaar. Ook het organogram van de gemeentelijke organisatie, zoals op de website vermeld lijkt niet actueel. Belangrijk is dat eenduidigheid bestaat voordat het Huis van Ontwikkeling operationeel wordt. Huidige situatie is dat het Sociaal Team, met de subteams WMO, Jeugd en Participatie - aangestuurd door één teamleider - binnen de afdeling Sociaal Domein valt (wat in de praktijk 'Sociaal Team' wordt genoemd). Er is één afdelingsmanager Sociaal Domein.

Komt Huis van Ontwikkeling als subteam naast de subteams WMO, Jeugd en Participatie (rechtmatigheid en overige participatietaken) in de afdeling Sociaal Domein (wat dus in de praktijk Sociaal Team wordt genoemd)? Of is het anders? Wij willen ook graag een grafische vertaling.

Externe locatie voor Huis van Ontwikkeling

Een groot deel van de huidige cliënten heeft zowel op doelmatigheid als rechtmatigheid een relatie met de gemeente, subteam Participatie. Deze cliënten blijven client van de gemeente. Als gekozen wordt voor een externe locatie, hebben deze cliënten met twee loketten te maken die op afstand van elkaar zijn gelegen. Wij vragen ons af of de mening van externe stakeholders die een externe locatie wensen zwaarder moet wegen dan de klantvriendelijkheid naar inwoners. Het argument dat het imago van de gemeente en De Bolder er voor zorgt dat Huis van Ontwikkeling niet goed gaat landen, betwijfelen wij. Onze voorkeur is om te starten met een interne locatie, eventueel met een aparte ingang maar wel dicht bij het rechtmatigheidsloket. Belangrijk is het eerste kwartaal goed te monitoren wat onze medewerkers en inwoners van deze situatie vinden. Mocht er vervolgens toch voor een tijdelijke externe locatie worden gekozen, zal dat op een zelfde wijze gemonitord moeten worden om een weloverwogen keuze te maken. Naar onze mening moeten de standpunten van collega's en inwoners zwaarder worden gewogen dan de standpunten van externe stakeholders.

Relatie met De Bolder en Sociaal Team

Het verheugd ons dat de advisering over Huis van Ontwikkeling en De Bolder gelijktijdig wordt voorgelegd. Wel vinden we dat explicieter naar voren mag komen dat de onderlinge relatie sterker is dan met sommige andere stakeholders. Dit kan grafisch worden weergegeven door in het plaatje in paragraaf 5.4 ook een gele pijl tussen het kernteam en De Bolder (en visa versa) en het kernteam en Sociaal Team (en visa versa) te leggen en dat daar in de praktijk naar wordt gehandeld.

Wederom vinden we dat dit plaatje vooral extern is gericht en onvoldoende aangeeft dat Huis van Ontwikkeling een gemeentelijk team wordt met belangrijke integrale afstemming met het Sociaal Team en De Bolder.

Slotopmerkingen en Evaluatie

Tijdens onze gesprekken met collega's de afgelopen weken hebben wij weer moeten constateren dat de *communicatie* vanuit de projectleiding met de collega's van het Sociaal Team en De Bolder *niet optimaal* is geweest. Er zijn weliswaar gesprekken geweest, maar men ervaart dat er onvoldoende gedaan is met hun inbreng en dat vragen onvoldoende zijn beantwoord.

Gezien het groot aantal zorgen over voldoende capaciteit voor de taken rechtmatigheid, kwaliteitszorg en mid-office en ondersteunende taken, waarop nog onvoldoende beantwoording heeft plaatsgehad, zal de *betrokkenheid van de OR* nodig blijven. In het eerste kwartaal van 2024 zouden hierover geen onduidelijkheden meer mogen bestaan.

Aangezien we ook met nieuwe nog onvoorziene situaties te maken krijgen, zal de OR bij inzet van collega's en de financiële consequenties wederom betrokken moeten worden. Wij vinden het belangrijk dat er bovendien halfjaarlijks *geëvalueerd* wordt met u, kwartiermaker, betrokken collega's en de OR.

Wij denken met ons advies de belangen van het huidige personeel, de gemeentelijke organisatie en de collega's van De Bolder het beste behartigd te hebben.

Hoewel ons advies voornamelijk over de personele aspecten gaat, vinden wij het belangrijk dat ons advies voor behandeling in de raadscommissie op 6 of 7 december 2023 naar de raad(scommissie) wordt gezonden.

Hoogachtend,

Ondernemingsraad gemeente Texel
de voorzitter,

de secretaris,

M.J.Y. Nicolay-Mosk

R.W. Hollander

Ondernemingsraad De Bolder
de voorzitter,

de secreataris

E. Oetelmans

D. Jansen