

Informatienota voor de Gemeenteraad

Onderwerp: Voortgang overgang van onderneming MEE Gelderse Poort

Kernboodschap

Op 10 maart 2020 heeft uw raad besloten de subsidierelatie met MEE Gelderse Poort te beëindigen per 1 januari 2021. Om continuïteit te bewerkstelligen wordt het personeel voor het Sociaal Wijkteam en Schoolmaatschappelijk werk overgenomen door de Werkorganisatie Druten Wijchen. Naast het bewerkstelligen van continuïteit, kan de gemeente Wijchen sterk sturen op uitvoering en een kostenbesparing realiseren op met name de overheadkosten van personeel. In deze nota informeren wij u over de overgang van onderneming inclusief de financiële gevolgen.

Eerdere besluiten

Datum	Korte omschrijving eerder genomen besluit (vermeld zo mogelijk het zaaknummer/documentnummer)
10-03-2020	Z/20/043441, Beëindiging subsidierelatie MEE Gelderse Poort
17-09-2020	Z/20/051765, Derde informatienota Stand van zaken Wmo en jeugdhulp, Sociaal Wijkteam en Welzijn september 2020

Toelichting

De raad heeft besloten om de subsidierelatie met Mee GP per 1 januari 2021 te beëindigen en het personeel voor het Sociaal Wijkteam zelf in dienst te nemen. Er is sprake van overgang van onderneming. De gesprekken met MEE GP over de overname van het personeel verlopen constructief.

Gevolgen

Overname personeel

De gemeente Wijchen neemt de activiteiten van MEE GP over waardoor zij als verkrijgende partij wordt gekwalificeerd. De Werkorganisatie Druten Wijchen (WDW) wordt echter formeel werkgever. Om de WDW formeel werkgever te maken wordt er een driepartijenovereenkomst aangegaan tussen MEE GP, de gemeente Wijchen en de WDW. In deze overeenkomst draagt MEE GP haar activiteiten over aan de gemeente Wijchen en wordt de WDW formeel werkgever.

Er zijn, op advies van P&O en de manager van het SWT, bijeenkomsten door MEE georganiseerd om de vragen van de medewerkers te beantwoorden en de behoeften van de medewerkers te peilen. Mieke van de der Donk en Alfred Kip zijn bij deze bijeenkomsten aanwezig geweest om vragen over de overgang naar de WDW direct te beantwoorden en het onboardingproces voor de individuele medewerkers toe te lichten. Het werd op prijs gesteld dat de medewerkers al in een vroeg stadium geïnformeerd zijn over het overnameproces. Daarnaast is tijdens de gesprekken naar voren gekomen dat het werken in ICT-systemen van twee organisaties als tijdrovend en belemmerend wordt ervaren. Dit knelpunt is vanaf 1 januari 2020 opgelost.

Het on-boardingproces bestaat uit meerdere stappen.

- Alle medewerkers zijn in de afgelopen maanden uitgenodigd door P&O en de manager van het SWT voor een individueel gesprek. Medewerkers hebben de gelegenheid gehad om vragen en eventuele bezwaren te bespreken indien deze aanwezig waren. Daarnaast is het toekomstbeeld van de toegang globaal geschetst en zijn de verwachtingen ten aanzien van de verschillende functies geschetst.
De medewerkers staan positief tegenover de overname van hun arbeidsovereenkomst door de WDW.
- Alle medewerkers hebben voor november 2020 een voortgang- en ontwikkelgesprek met de manager van het SWT. In deze gesprekken staan de verwachtingen en behoeften van de medewerkers centraal en wordt in het licht van de doorontwikkeling van de toegang de ontwikkelbehoefte van de medewerkers besproken.
- Medewerkers van MEE hebben inmiddels toegang gekregen tot WenDi (communicatiekanaal binnen de WDW) zodat zij ook geïnformeerd worden over ontwikkelingen en communicatie binnen de WDW.
- Op het moment dat de definitieve besluitvorming heeft plaatsgevonden gaat P&O met de medewerkers individuele arbeidsvoorwaardengesprekken houden.
- In januari 2021 heten we de medewerkers middels een hopelijk fysieke bijeenkomst welkom bij de WDW.
- Middels de structurele ontwikkel- en voortgangsgesprekken blijven we de voortgang en behoeften op individueel- en teamniveau monitoren.

Sturing

De gemeente Wijchen bepaalt zelf het beleid en kan dit rechtstreeks communiceren met haar medewerkers. De manager van het SWT kan zorgen voor een duidelijke aansturing en hiermee ervoor zorgen dat de voorgenomen beheersingsmaatregelen vanuit het SWT ook daadwerkelijk gerealiseerd gaan worden.

Continuïteit

Doordat het personeel in dienst is van de WDW ontstaan er minder fluctuaties in beschikbare personeelsleden. Tot op heden wordt MEE GP gesubsidieerd en bepaalt MEE GP aan de hand van die subsidie welk personeel zij in dienst neemt of behoudt. Dit heeft geleid tot de nodige personele veranderingen binnen het Sociaal Wijkteam. Door de medewerkers in dienst te nemen wordt de continuïteit vergroot. Er ontstaat een langdurige verbintenis met het SWT. We spreken dan over 12,19 fte (15 medewerkers).

Financiële gevolgen

De overname van het personeel van Mee GP levert een structurele besparing op vanaf 2021. De besparing is het saldo van het afboeken van de betreffende subsidiebudgetten en het opboeken van de personele kosten van het per 2021 overgenomen personeel.

Overname personeel MEE	2021	2022	2023	2024
Kosten vóór overname (subsidie MEE)	€ 1.023.519	€ 1.029.655	€ 1.035.906	€ 1.041.941
Nieuwe kosten (personeel WDW)	€ 873.985	€ 888.843	€ 903.064	€ 916.610
Besparing	€ 149.534	€ 140.812	€ 132.842	€ 125.331

Deze besparing heeft te maken met de overheadkosten die MEE berekende en is reeds meegenomen in de begroting 2021 Wijchen, als onderdeel van de gerealiseerde besparingen 2D's.

Communicatie

De medewerkers van Mee die overgaan zijn geïnformeerd over de gevolgen van de overgang van onderneming.

De overige medewerkers van het SWT zijn ook geïnformeerd over de ontwikkelingen.

Er zijn afspraken gemaakt met MEE over afscheid nemen bij de verlatende organisatie en een welkom bijeenkomst bij de WDW.

Op bestuurlijk niveau zijn er gesprekken gevoerd met MEE GP.

De Ondernemingsraad WDW is geïnformeerd.