

Raadsplein besluitvormend

Datum 22 mei 2017

onderwerp	Beantwoording artikel 45 vragen fractie PvdA - positie werknemers ROVA
portefeuillehouder	Jan Brink
informant	Borghuis, Annette (2195)
medeopstellers	
afdeling	Civiel- en Cultuurtechniek
bijlagen	Voorstel: Informatienota beantwoording artikel 45 vragen fractie PvdA - positie werknemers ROVA Bijlage: PvdA - Positie werknemers ROVA

Voorgesteld besluit raad

Wij stellen u voor kennis te nemen van:

De beantwoording van de schriftelijke vragen van de PvdA over de positie van de werknemers van ROVA

Informatienota voor de raad

Datum 2 mei 2017

Onderwerp	Informatienota raad art 45 vragen, positie werknemers ROVA
Versienummer	1

Portefeuillehouder Jan Brink

Informant Annette Borghuis
Afdeling Beheer Openbare Ruimte / ECC
Telefoon 038 498 2195
Email a.borghuis@zwolle.nl
Bijlagen Vragen PvdA

Wij stellen u voor kennis te nemen van:

De beantwoording van de schriftelijke vragen van de PvdA over de positie van de werknemers van ROVA

Datum 2 mei 2017

Door de PvdA fractie in de gemeenteraad zijn vragen gesteld over de positie van de werknemers die in 2012 vanuit de gemeente Zwolle zijn overgegaan naar ROVA. Wij beantwoorden de door de PvdA gestelde vragen als volgt:

Inleiding

Bij de overgang in 2012 zijn de medewerkers van de afdeling Uitvoering van de gemeente (80 personen) in dienst getreden bij ROVA volgens het principe van 'mens volgt werk', waarbij in het sociaal plan ter behoud van werkgelegenheid een werkgarantie is overeengekomen van tien jaar. De ex-medewerkers zijn allen in het loongebouw van ROVA geplaatst waarbij bestaande arbeidsvoorwaarden waar nodig zijn vastgelegd in persoonlijke garanties.

Sinds de overgang van de afdeling Uitvoering naar ROVA hebben 21 van de 80 collega's afscheid genomen van de organisatie, voornamelijk wegens pensionering (Bron: cijfers managementrapportage 4^e kwartaal 2016).

De groep WSW-medewerkers is nog steeds betrokken bij het werk. Waar voor deze groep voorheen door seizoeneffecten in de wintermaanden ander werk door Wezo moest worden gevonden, heeft ROVA deze werkzaamheden in afstemming met de gemeente nu zo georganiseerd, dat deze medewerkers het hele jaar rond bij ROVA werkzaam zijn. ROVA en Wezo hebben hiervoor een detachingsafpraak gemaakt. Deze afspraak heeft geen negatieve gevolgen voor de inzet van de ex-medewerkers van de gemeente Zwolle.

1. Zijn Rova-medewerkers tevreden met hun werk?

Wij hebben van ROVA begrepen dat er geen aparte enquêtes over dit onderwerp worden gehouden, maar dat in de werkoverleggen aandacht wordt besteed aan de medewerkerstevredenheid.

Vanuit deze werkoverleggen zijn bij de directie van ROVA geen signalen van ontevredenheid bekend. Wel geeft ROVA aan dat de in de afgelopen jaren doorgevoerde gemeentelijke bezuinigingen hebben geleid tot aanpassingen in werkprocedures en organisatievormen (efficiencymaatregelen).

Voorbeelden daarvan zijn werken met zomer/winter roosters, invoering zelfsturende teams, minder overhead, minder wijkonderkomens, et cetera. Dergelijke veranderingen zijn mogelijk niet altijd direct door alle medewerkers als positief ervaren.

De directie van ROVA deelt mee dat zij met de OR van ROVA heeft afgesproken om de komende maanden met de ex-medewerkers van Zwolle een evaluatie te houden over de eerste vijf jaar, ook in relatie tot de afspraken uit het sociaal plan. Wij zullen ROVA vragen ons hierover te informeren in ons periodieke bestuurlijke- en managementoverleg.

2. Is het ziekteverzuim toegenomen sinds de verschuiving van BOR naar Rova?

Nee, dat is niet het geval. Bij afdeling Uitvoering van de gemeente was het ziekteverzuimpercentage 4,4% in 2010 en 5,4% in 2011. Het ziekteverzuim bij ROVA is 4,0% in 2016 (Bron: jaarverslag ROVA). Wij hebben van ROVA begrepen dat de ex-Zwolle medewerkers daarin niet negatief scoren.

3. Wat is de verhouding (%) tussen mensen in vaste dienst en met een detachingsconstructie of uitzendbaan tov de situatie vroeger bij de gemeente?

Ten aanzien van het BOR werk geeft ROVA aan dat het aandeel flexibele inhuur (uitzendkrachten) is gedaald ten opzichte van de periode van voor de overgang. Hierbij dient aangetekend te worden dat het werkpakket in de loop der jaren wel is gewijzigd en dat de omvang van de inhuur vooral afhangt van de omvang van incidentele opdrachten. Deze staan onder invloed van de bezuinigingen onder druk.

De vraag naar arbeid in met name de wintermaanden en het aanbod van incidentele opdrachten vormen bij het beheren van de openbare ruimte veelal de ondergrens voor de vaste bezetting. De pieken in de zomermaanden werden voorheen vooral door uitzendkrachten en WSW-medewerkers

Datum

2 mei 2017

opgevangen (totaal ca 29%). ROVA heeft het werk voor een deel zodanig heringedeeld, dat er in de wintermaanden meer werkzaamheden worden verricht zodat er werk is voor de vaste medewerkers én jaarrond werk is voor de WSW groep die via Wezo een vast dienstverband hebben. Het aandeel uitzendwerk is daardoor gedaald naar circa 18% (Bron: ROVA).

SROI – leerwerktrajecten

ROVA presenteert zich als een sociale werkgever. ROVA wil daarmee als dienstverlener van en voor gemeenten de aandeelhoudende gemeenten ook van dienst zijn in het kader van de Participatiewet-opgave. ROVA doet dit onder andere door het organiseren van leerwerktrajecten. In Zwolle is daarvoor in februari 2017 voor het derde jaar op rij een project gestart in samenwerking met gemeente, UWV en AOC De Groene Welle. Doelstelling van deze projecten is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te bieden om werkritme en werkervaring op te doen in combinatie met scholing, om zodoende hun kans op de arbeidsmarkt te vergroten. Het gaat hier om additionele werkzaamheden die niet ten koste gaan van het bestaande onderhoudswerk in opdracht van de gemeente. Er is dus geen sprake van verdringing van bestaand werk. De Ondernemingsraad van ROVA (waarin ook 3 ex-Zwolle medewerkers zitting hebben), houdt hier ook nadrukkelijk een vinger aan de pols (Bron: ROVA).

4. We beseffen dat een deel van de arbeid bij Rova, net als vroeger bij de gemeente Zwolle seizoensarbeid is. We zijn benieuwd of Rova het werk zo weet te organiseren dat het niet nodig is mensen tijdelijk te ontslaan (al dan niet via detacherings- of uitzendconstructies of aannemers).

Zie beantwoording vraag 3. Seizoeneffecten worden door ROVA opgevangen met tijdelijke seizoenwerkers. Dit kunnen uitzendkrachten zijn of inhuuropdrachten bij aannemers en hoveniers. Dit is dezelfde werkwijze als voor de overgang naar ROVA.

5. Zijn er mensen langer dan twee jaar (eventueel met tussenpozen) werkzaam via een uitzendconstructie of een detachering? Zo ja, waarom? Kunnen deze mensen niet beter vast in dienst worden genomen?

Volgens de directie van ROVA is dit niet aan de orde. Waar sprake is van reguliere werkzaamheden, wordt dat waar mogelijk omgezet in vaste banen.

Voor de Wezo-groep geldt dat bewust is gekozen voor een detacheringsovereenkomst met Wezo. Deze medewerkers hebben een vast dienstverband bij Wezo.

Ten aanzien van het overige niet reguliere werk - vanwege schommelingen in (specialistische) werkzaamheden of door seizoeneffecten - is het werken met een flexibele schil onvermijdelijk. ROVA werkt dus wel standaard met een zekere flexibele schil. Deze situatie raakt evenwel niet de positie van de medewerkers die in 2012 van Zwolle zijn overgegaan naar ROVA.

6. Hoe gaat Rova om met oudere medewerkers die wellicht minder zwaar werk kunnen verrichten? En geldt dit ook voor oudere medewerkers die seizoensarbeid verrichten? En voor medewerkers die werk verrichten via een uitzendbureau of detachingsconstructie?

Navraag bij ROVA leert ons dat ROVA in haar personeelsbeleid veel aandacht heeft voor duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Naast het bieden van goede arbeidsomstandigheden betekent dit ook het bieden van verdere ontwikkelmogelijkheden. Bijvoorbeeld in de vorm van scholing. In het jaarverslag van ROVA staat bijvoorbeeld dat vorig jaar 117 medewerkers zijn gestart met een opleiding op MBO1 en MBO2 niveau als onderdeel van het zogenaamde Ambor-project in de branche. Ook ex-medewerkers Zwolle maken van deze mogelijkheid gebruik.

Het voordeel van ROVA is dat ze naast het onderhoudswerk in de openbare ruimte, ook andere werkzaamheden heeft waarin medewerkers kunnen doorgroeien of worden overgeplaatst als dat om wat voor een reden dan ook nodig mocht zijn. Zo zijn er voorbeelden van een medewerker die

Datum

2 mei 2017

betrokken is bij de voorlichtingswerkzaamheden van ROVA; medewerkers die betrokken zijn als leerwerkmeester, een medewerker die administratieve werkzaamheden heeft gekregen, een medewerker groen die op eigen verzoek veegmachinist is geworden en een medewerker groen die is doorgestroomd naar de afdeling planning en werkvoorbereiding.

Als er bij ROVA vacatures ontstaan, dan kunnen in eerste instantie bestaande medewerkers reageren alvorens extern wordt gezocht. Als er geen interne kandidaten zijn, dan kunnen uitzendkrachten op deze vacatures solliciteren. Voor medewerkers die via een uitzendbureau of detachingsconstructie worden ingezet liggen de werkgeversverantwoordelijkheden met betrekking tot duurzame inzetbaarheid primair bij de uitzendorganisatie.

7. Zijn er veranderingen opgetreden in overige arbeidsomstandigheden voor medewerkers ten opzichte van 5 jaar geleden?

In arbeidsrechtelijke zin zijn er volgens de directie van ROVA geen veranderingen opgetreden. Daarvoor zijn in 2012 duidelijke afspraken gemaakt in het sociaal plan. In de aard van de werkzaamheden, de organisatievorm en de toegepaste technieken kunnen wel veranderingen zijn ontstaan (zie antwoord vraag 3). Deze kunnen zijn ontstaan door doorgevoerde gemeentelijke bezuinigingen of door toegepaste innovaties in werkwijzen en materialen. Zoals elke organisatie ontwikkelt ook de ROVA-organisatie zich door. Zie verder ook antwoord op vraag 1.

8. Treedt er verdringing op of is er op andere wijze minder baanzekerheid voor medewerkers doordat er medewerkers van Wezo bij zijn gekomen?

Nee, hiervan is geen sprake volgens de directie van ROVA. Zie hiervoor ook de toelichting bij vraag 3.

Burgemeester en Wethouders van Zwolle,

de heer drs. H.J. Meijer, burgemeester

mevrouw mr. I. Geveke, secretaris



Jaargang

Kenmerk

35603

Onderwerp

Beantwoording artikel 45 vragen fractie PvdA - positie werknemers ROVA

De raad van de gemeente Zwolle;

Gelezen het voorstel van burgemeesters en wethouders, d.d. 09-05-2017

besluit:

Aldus besloten in de openbare vergadering van 22 mei 2017,

de voorzitter,

de griffier,