



PAUW BEDRIJVEN

Betreft: Advies inrichtingsplannen Wsw  
Van: Ondernemingsraad PAUW Bedrijven  
Datum: 3 april 2018

---

De OR is op 21 februari 2018 gevraagd advies te geven over de organisatorische en personele consequenties van de lokale inrichtingsplannen Wsw en de Business case WIL. Bijlagen bij deze adviesaanvraag zijn de lokale inrichtingsplannen van de deelnemende gemeenten (met bijlagen) en de Business case uitvoering SW-taken van WIL (hierna: business case). Deze plannen maken onderdeel uit van de adviesaanvraag. Daarnaast is ook het Liquidatieplan PAUW als bijlage bij de adviesaanvraag gevoegd.

De vaststelling van de lokale inrichtingsplannen, de business case en het liquidatieplan is de volgende fase in de opheffing (liquidatie) van PAUW Bedrijven.

Met de lokale inrichtingsplannen geven de deelnemende gemeenten inzicht in hoe zij de activiteiten van PAUW Bedrijven willen organiseren, waar ze de activiteiten willen organiseren en hoeveel mensen en middelen er per deelnemende gemeente nodig zijn om de activiteiten van PAUW Bedrijven over te nemen.

De business case is door het dagelijks bestuur van WIL opgesteld in verband met de mogelijke uitvoering van SW-taken door WIL. De gemeenten Nieuwegein, IJsselstein, Vianen en Lopik hebben namelijk aan WIL gevraagd of WIL een aantal taken voor hen kan uitvoeren. De gemeenten Stichtse Vecht en De Ronde Venen zijn in gesprek met WIL over het uitvoeren van backoffice taken.

Het liquidatieplan vormt de bron van informatie op basis waarvan het algemeen bestuur van de GR PAUW Bedrijven het formele besluit tot liquidatie neemt. In het liquidatieplan wordt ten eerste de waarde van de GR PAUW Bedrijven en de Stichting PAUWWERK vastgesteld en vervolgens is bepaald op welke wijze die waarde tussen de deelnemende gemeenten wordt verdeeld.

Uit de adviesaanvraag blijkt dat ons adviesrecht zich beperkt tot de besluitvorming over de organisatorische en personele (inrichtings-)aspecten, zoals die in de lokale inrichtingsplannen en de business case zijn uitgewerkt.

In zijn algemeenheid kunnen wij opmerken dat in essentie de nieuwe structuur zich kenmerkt doordat één bedrijf wordt opgeknipt in diverse entiteiten waarbij onderlinge afstemming en communicatie tussen gemeenten en stichtingen cruciaal wordt. De structuur en daarmee de wijze van het organiseren van arbeid wordt hiermee een stuk complexer. Overigens heeft de OR dit ook al gesignaleerd in zijn advies ter zake -kortweg- de lokale transformatieplannen d.d. 3 augustus 2017. Reeds in dat advies is door de OR aangegeven dat hij er van overtuigd is dat het volgen van interne procedures, regels en onderlinge afstemming niet ten goede komt aan alle mensen die zijn aangewezen op de WSW en de Participatiewet. De OR betreurt het dat dit advies niet ter harte is genomen bij de uitwerking in de lokale inrichtingsplannen.

Net zoals bij het advies over -kortweg- de lokale transformatieplannen heeft de OR er voor gekozen om de stukken te beoordelen aan de hand van een aantal onderwerpen. Die worden hierna verder uitgewerkt. Vervolgens zal de OR overgaan tot het uitbrengen van zijn advies.

Voor wat betreft de financiële gegevens die zijn opgenomen in de lokale inrichtingsplannen, de business case en de adviesaanvraag is de OR van de juistheid van deze gegevens uitgegaan. Dit betekent dat de OR de financiële gegevens dus niet heeft laten toetsen. Wij gaan er vanuit dat deze gegevens voldoende zijn gecontroleerd binnen de diverse organisaties.

Tot slot is de OR verheugd te lezen dat de gemeenten IJsselstein en Stichtse Vecht hebben besloten om tot aanschaf van de panden in IJsselstein respectievelijk Breukelen over te gaan. Voor de medewerkers zou een 'verhuizing' naar een andere locatie de nodige onrust met zich meebrengen. De OR stelt het dan ook op prijs dat de gemeenten zich hiervoor hebben ingezet en dat deze inzet heeft geresulteerd in het besluit tot aanschaf van de panden.

## **1. Personele gevolgen**

### **- Wsw personeel**

In de lokale inrichtingsplannen en in de adviesaanvraag is opgenomen dat er nog een Sociaal Plan Wsw zal worden gesloten tussen de GR PAUW Bedrijven, de colleges van burgemeester en wethouders van de deelnemende gemeenten, de AbvaKabo FNV en het CNV Publieke Zaak. In de adviesaanvraag is opgenomen dat in dit Sociale Plan de toedeling van de Wsw-medewerkers en alle afspraken die daarmee samenhangen, zullen worden vastgelegd.

Bij brief van 27 maart jl. heeft de OR aangegeven, dat met een dergelijke mededeling de maatregelen voor wat betreft de personele gevolgen onvoldoende inzichtelijk zijn. Dit is in strijd met artikel 25 lid 3 WOR. Daarbij hebben wij aangegeven dat wij ons ook bewust zijn van de gevoeligheid van dit dossier en het feit dat het in het belang van de organisatie en de medewerkers is dat er enige voortgang gemaakt blijft worden. Wij hebben dan ook verzocht om een adviesrecht over de af te sluiten sociale plannen zodat wij het inhoudelijke adviestraject voor wat betreft dit traject voort kunnen zetten. U heeft, ook namens de deelnemende gemeenten, bij brief van 27 maart 2018 toegezegd dat het Sociaal Plan Wsw ter advisering aan ons wordt voorgelegd.

De OR adviseert om in ieder geval de diverse vastgestelde maar ook feitelijk uitgevoerde bedrijfsregelingen te borgen in het Sociaal Plan Wsw.

Uit de lokale inrichtingsplannen en de adviesaanvraag begrijpen wij dat medewerkers van PAUW Bedrijven, per 1 januari 2019 in dienst komen bij de gemeente. Medewerkers uit de buitengemeenten zijn verdeeld over de afzonderlijke gemeenten. Dit wordt gedefinieerd als het formeel werkgeverschap. Dit betekent dat de gemeenten de personele besluiten nemen. Daarnaast is er ook nog sprake van praktisch werkgeverschap, dit betreft de dagelijkse aansturing van de medewerker.

Uit het lokale inrichtingsplan van de gemeente Nieuwegein blijkt dat de teamleider lokaal werkteam het personeelsmandaat krijgt voor de Wsw-medewerkers. Uit het lokale inrichtingsplan van de gemeente De Ronde Venen blijkt dat dit mandaat wordt verstrekt aan de coördinator van het Werkcentrum van de gemeente. In de lokale inrichtingsplannen van de gemeente IJsselstein, de gemeente Lopik en de gemeente Vianen is opgenomen dat er praktische afspraken over mandatering met WIL zullen moeten worden gemaakt. In feite is dus nog niet duidelijk hoe de mandatering er uit ziet en daarmee ontstaat onduidelijkheid voor de Wsw-medewerkers.

De OR acht dit zeer onwenselijk, juist ook omdat het hier gaat om een kwetsbare doelgroep.

Daarnaast geldt het volgende.

Dagelijkse werkleiding is binnen de entiteiten aanwezig, maar de functionarissen die met ontwikkeling van de medewerker belast zijn en de medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de diverse personeelstaken zitten op afstand. De afstemming tussen deze functionarissen is van cruciaal belang voor de doorstroom en de ontwikkeling van medewerkers. Deze afstemming moet geregeld worden, anders stagneert de doorstroom en de ontwikkeling. Dit vinden we onvoldoende terug in de lokale inrichtingsplannen.

Doordat de activiteiten (schoonmaak, groen, verpakken/metaal) in verschillende entiteiten zijn belegd, vraagt doorstroom/ontwikkeling en vangnet (tijdelijk noodzakelijke terugkeer) bijzondere aandacht. Wij adviseren u hiervoor maatregelen te nemen.

- **NRG personeel**

Ook voor wat betreft het NRG personeel blijkt uit de lokale inrichtingsplannen en de adviesaanvraag dat er nog een Sociaal Plan opgesteld moet worden.

Ook hierop heeft de brief van 27 maart jl. betrekking. Ook voor dit Sociaal Plan heeft u, ook namens de deelnemende gemeenten, bij brief van 27 maart 2018 toegezegd dat wij dit nog separaat ter advisering voorgelegd krijgen.

In uw brief van 27 maart jl. heeft u ons ook verzocht om in ons huidige advies te reageren op de globale uitgangspunten die zijn geformuleerd voor de personele transitie: mens volgt werk, werkgarantie en geen achteruitgang in arbeidsvoorwaarden. In dat kader adviseren wij om bij het opstellen van het Sociaal Plan de volgende aandachtspunten in acht te nemen:

- **Werkgarantie**  
De OR is verheugd te lezen dat er voor het NRG personeel een werkgarantie wordt afgegeven. Echter, het is niet duidelijk wat de werkgarantie inhoudt: hoe zit het met de termijnen en wie is het formele aanspreekpunt. Verder gaan we er vanuit dat de gemeente waar iemand in dienst komt de werkgarantie afgeeft. Onduidelijk is wie de werkgarantie afgeeft voor de mensen die bij WIL in dienst komen. De OR adviseert om deze punten in het Sociaal Plan te regelen zodat de werkgarantie voor iedereen helder en duidelijk is.
- **Mens volgt werk**  
De OR heeft er geen problemen mee als dit als globaal uitgangspunt wordt gehanteerd. De wijze waarop dit wordt uitgevoerd vindt de OR wel bezwaarlijk. In ieder geval dienen er goede, deugdelijke functiebeschrijvingen te zijn binnen de stichtingen. Ook dient de wijze waarop de toedeling van de mensen aan de functies geschiedt, transparant en open te gebeuren. De OR adviseert om deze gehele procedure duidelijk en helder te omschrijven in het Sociaal Plan.
- **Personele indeling**  
Er moet een uitgewerkt plan komen dat inzicht geeft in de wijze waarop de personele indeling gaat plaatsvinden (plaatsingsproces). Wij vinden dat er rekening gehouden moet worden met individuele voorkeuren, competenties, ontwikkelingsmogelijkheden. Er moet een duidelijke bezwaarprocedure geregeld zijn.

Wij adviseren met klem dat met alle NRG-medewerkers, voorafgaande aan de plaatsing, een individueel gesprek plaatsvindt, waarbij de inbreng van de medewerker leidend is voor de plaatsing. Dit is van essentieel belang om draagvlak te krijgen voor de nieuwe organisatie en eventuele uitstroom van kennis en kunde te voorkomen.

- **Arbeidsvoorwaarden**  
Wij zijn verheugd te lezen dat er geen sprake is van achteruitgang in de arbeidsvoorwaarden. Wij stellen nog wel voor om in het Sociaal Plan duidelijk afspraken te maken over de overdracht van pensioenrechten van medewerkers die nu een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst hebben en die een ambtelijke overeenkomst krijgen. Dit geldt ook voor de het meenemen van dienstjaren.

Daarnaast adviseert de OR ook voor wat betreft dit Sociaal Plan om in ieder geval de diverse vastgestelde maar ook feitelijk uitgevoerde bedrijfsregelingen te borgen.

Overigens is ons opgevallen dat de kosten voor het sociaal plan en de daarbij behorende frictiekosten niet in de plannen zijn opgenomen.

#### - **Medezeggenschap**

Voor de medezeggenschap van de Wsw-medewerkers is momenteel geen uitgewerkt plan. Dit terwijl de toekomstige medezeggenschap wel valt onder de personele gevolgen van deze adviesaanvraag.

In het licht van de toekomstige medezeggenschapsstructuur is er een Platform opgericht waarin de OR PAUW Bedrijven, de OR WIL en de OR'en van de deelnemende gemeenten participeren. Er is aan al die OR'en gevraagd om na te denken over de toekomstige structuur. Voor deze OR is leidend dat de SW-medewerkers voldoende worden vertegenwoordigd zodat op die manier een goede uitvoering van de WOR wordt gegarandeerd.

Ons voorstel is om binnen elke stichting een overlegorgaan in te stellen dat een stem krijgt in de OR van de gemeente. Dit kan bijvoorbeeld met een OC Wsw, als onderdeel van de OR. De OC dient dan alle rechten en bevoegdheden te krijgen die wettelijk kunnen worden overgedragen. Alleen op die manier kan er sprake zijn van een effectieve invulling van de medezeggenschap voor SW-medewerkers en worden de belangen van de SW-medewerkers binnen de gemeentelijke medezeggenschap voldoende geborgd.

De OR ziet graag de uitwerking van de medezeggenschap tegemoet.

## **2. Versnippering kennis en kunde**

Al in ons advies d.d. 3 augustus 2017 over de lokale transformatieplannen heeft de OR vastgesteld dat er zo veel als mogelijk voorkomen moet worden dat er sprake is van versnippering van kennis en kunde. Het is echter inherent aan de nieuwe, gekozen structuur dat er versnippering plaatsvindt van kennis en kunde.

De OR betreurt het dan ook dat met het door de OR gegeven advies weinig rekening lijkt te zijn gehouden bij de uitwerking in de lokale inrichtingsplannen. We zien in de voorliggende plannen namelijk nog onvoldoende maatregelen terugkomen om deze versnippering te ondervangen. Om de kwaliteit van dienstverlening op voldoende peil te houden is het van essentieel belang dat dit punt op korte termijn wordt opgepakt. De OR heeft dit meerdere keren onder de aandacht gebracht omdat dit van belang is voor het slagen van de nieuwe structuur alsmede voor de ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerkers.

## **3. Onderlinge relaties tussen gemeenten, WIL en stichtingen**

De nieuwe structuur kenmerkt zich door de meerdere uitvoeringsorganisaties. Tussen de gemeenten, WIL en de stichtingen ontstaan diverse relaties, zowel op bestuurlijk als op uitvoeringsniveau. Wij adviseren u beleid op te stellen, waaruit de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de diverse functionarissen van de afzonderlijke entiteiten duidelijk blijkt. Denk daarbij aan de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van bijvoorbeeld: de directies, de werkteams, P&O etc.

Dit is met name van belang in verband met het volgende.

Door de nieuwe structuur is het speelveld verdeeld, de ruimte per entiteit wordt kleiner. Er moeten meer inspanningen worden verricht om te schakelen tussen mensen, middelen en financiën. Daardoor kunnen de belangen van de individuele entiteiten conflicterend zijn. Juist in dergelijke situaties is het noodzakelijk dat er duidelijke afspraken zijn vastgelegd zodat entiteiten weten wat ze van elkaar kunnen verwachten en vragen.

Bovendien leidt de structuur er toe dat er in diverse verrekeningen over en weer gaan ontstaan. Dit vraagt om extra maatregelen op beheersmatig niveau om de financiële stromen op een goede manier te waarborgen. Daarbij zal extra aandacht moet worden besteed aan de juiste tariefstelling van de onderlinge verrekeningen zoals kosten beschut werk, inkoop diensten en onderling doorberekenen personeel etc. Hier moet duidelijkheid over zijn om de juiste kosten aan de juiste gemeente toe te kunnen delen.

Zoals in de business case en lokale inrichtingsplannen wordt aangegeven moeten de juridische en fiscale aspecten van de nieuwe structuur nog onderzocht worden. Het verbaast de OR dat er nog geen gedegen fiscaal en juridisch advies in de plannen is opgenomen. Juist de structuur dient immers de continuïteit voor de toekomst te borgen.

Uit voorgaande volgt dat de OR niet overtuigd is van de wijze waarop de onderlinge relaties nu zijn vormgegeven. Dit terwijl dit van cruciaal belang is.

Tot slot wijst de OR nog op het volgende.

Uit de business case blijkt dat de eventuele financiële tegenvallers volledig worden toegeschreven aan de gemeenten. Dit betekent ultimo dus dat de gemeenten worden geconfronteerd met de financiële tegenvallers die mogelijk voor WIL gaan ontstaan in verband met de uitvoering van SW-taken. Financieel is dit dus bijzonder onzeker voor de gemeenten. In de business case worden de gemeenten geadviseerd om in de begroting dan wel onder een risicoparagraaf een reservering te maken voor deze risico's. De OR gaat er vanuit dat de gemeenten zich hiervan bewust zijn.

#### **4. Continuïteit stichtingen**

De financiering van de stichtingen vindt door de betreffende gemeenten plaats. Uit de lokale inrichtingsplannen blijkt dat de wijze waarop dat wordt vormgegeven nog moet worden ingevuld. Wij adviseren u een nota inzake het financieel beleid en beheer van de stichtingen op te laten stellen.

Zoals bekend zullen de komende periode via natuurlijk verloop diverse SW-medewerkers uitstromen. Daarnaast wordt in de lokale inrichtingsplannen, de business case en de adviesaanvraag gesteld dat meerdere SW-medewerkers kunnen doorstromen vanuit beschut naar schoonmaak, groen en mogelijk detachering. Deze ontwikkelingen betekenen dat de bezetting in de stichtingen zal afnemen, waardoor de kosten per beschutte SW-werkplek zullen toenemen en de stichtingen uiteindelijk niet levensvatbaar zullen zijn. Dit kan (grotendeels) worden voorkomen indien de uitstroom van SW-medewerkers wordt opgevangen door de instroom van nieuw beschut of inwoners die aanspraak maken op de Participatiewet.

In de lokale inrichtingsplannen en de adviesaanvraag is op meerdere plaatsen direct of indirect aangegeven dat het opvullen van de uitstroom van SW-medewerkers een optie kan zijn, maar dit is niet nader uitgewerkt.

Het is evident dat instroom vanuit nieuw beschut en de brede doelgroep (Participatiewet) noodzakelijk is om de toekomstbestendigheid van deze stichtingen ook op termijn te waarborgen. Anders stevenen we alsnog af op de sterfhuisconstructie wat door alle partijen als onwenselijk wordt

beoordeeld. Dit heeft direct gevolg voor het kunnen aanbieden van een passende beschutte werkplek voor de huidige Wsw-medewerkers.

We adviseren u bovenstaande uit te werken in een (financieel) meerjarenperspectief.

### **Advies OR**

We zijn een organisatie met mensen die bijzondere aandacht vereisen. Wij lezen dit onvoldoende terug in de lokale inrichtingsplannen en de adviesaanvraag. Vooral voor wat betreft de continuïteit van de stichtingen is de OR uitermate negatief. Stichtingen oprichten alleen voor SW-medewerkers gaat betekenen dat er op relatief korte termijn wederom nagedacht moet worden over de organisatie van de beschutte werkplekken.

Dergelijke stichtingen worden namelijk in hun bestaan bedreigd door het natuurlijk verloop van SW-medewerkers. Dit leidt er toe dat de gemeenten op relatief korte termijn behoorlijk financieel zullen moeten bijleggen op de exploitatie van de stichtingen. Een ander scenario zou zijn dat er op relatief korte termijn weer moet worden herschikt in de taken of de organisatie van beschutte werkplekken. Gelet op de kwetsbaarheid van de doelgroep acht de OR het volstrekt onjuist om nu voor een structuur te kiezen die op termijn niet echt een toekomst heeft.

De OR gaat er bij het uitbrengen van dit advies vanuit dat de wijze waarop de toekomstige medezeggenschap voor SW-medewerkers wordt geregeld, een constante dialoog blijft tussen de organisaties en de OR'en en dat de OR PAUW Bedrijven nauw betrokken blijft bij de inrichting van de medezeggenschap. Draagvlak ten aanzien van de inrichting van de toekomstige medezeggenschap is van cruciaal belang voor het slagen van deze transitie.

Gelet op het voorgaande ziet de OR zich genoodzaakt om negatief te adviseren ten aanzien van de besluitvorming over de organisatorische en personele (inrichtings-) aspecten als het gaat om de opheffing van de gemeenschappelijke regeling PAUW Bedrijven zoals die zijn beschreven in de lokale inrichtingsplannen van de deelnemende gemeente en de business case WIL. Uitsluitend onder de voorwaarde dat wordt toegezegd door de deelnemende gemeenten dat de stichtingen worden opengezet voor de instroom vanuit nieuw beschut en de brede doelgroep (Participatiewet) en dat wordt toegezegd door de deelnemende gemeenten dat de onderlinge afstemming tussen gemeenten, WIL en de stichtingen voor 1 januari 2019 is geregeld, is de OR bereid om dit advies te heroverwegen.

De OR is vanzelfsprekend graag bereid om dit advies mondeling toe te lichten. Daarnaast wijst de OR er op dat de opschortingstermijn van één maand in acht moet worden genomen nadat de colleges de definitieve besluiten aan de ondernemingsraad kenbaar hebben gemaakt.

Met vriendelijke groet,

Ton Kraaij

Voorzitter OR PAUW Bedrijven