

Bijzondere Ondernemingsraad

Werkorganisatie West-Friesland

Secretariaat:

Postbus 566 1620 AN Hoorn

Dampten 26

1624 NR Hoorn

Telefoon (0229) 258784

E-mail or@opmaatwf.nl

Conceptadvies Bedrijfsplan WOW

Bijzondere OndernemingsRaad (BOR) WOWF

Hoorn, 5 december 2013

Onderwerp: **2^e conceptadvies over het Bedrijfsplan versie 2.2 gedateerd 11 november 2013, tevens voorlopig eindadvies**

Beste bestuurders,

In vervolg op ons 1^e conceptadvies van 18 oktober 2013 en onze reactie van 5 november 2013 treft u hierbij ons 2^e conceptadvies over het Bedrijfsplan versie 2.2 gedateerd 11 november 2013 aan. Dit 2^e conceptadvies kan tevens gezien worden als het voorlopig eindadvies van de BOR, vooruitlopend op de officiële besluitvorming naar aanleiding van een nog te ontvangen formele adviesaanvraag.

Dit advies is gebaseerd op het bedrijfsplan versie 2.2. van 11 november 2013 en de toezeggingen die zijn gedaan naar aanleiding van de door ons gestelde vragen en/of gemaakte opmerkingen.

De BOR onderschrijft de doelen van de werkorganisatie, zoals deze verwoord zijn in hoofdstuk 2 van het bedrijfsplan, en vindt het van groot belang dat deze doelen worden gerealiseerd in een samenwerkingsverband, zoals deze met de werkorganisatie wordt beoogd. De BOR adviseert derhalve positief over de vorming van de Werkorganisatie West-Friesland (in het vervolg: WOW).

Echter, ten aanzien van enkele onderdelen van het bedrijfsplan heeft de BOR bedenkingen.

De BOR geeft daarom een negatief advies over het beleidskader zoals in het Bedrijfsplan verwoord over het sociaal plan, alsmede over de voorgenomen wervingsprocedure van de kwartiermaker/beoogd directeur.

1. Tijdpad van advisering

Aan de BOR is gevraagd om formeel advies uit te brengen op 1 januari 2014. Wij gaan er vanuit dat wij de formele adviesaanvraag rond 19 december a.s. ontvangen.

Het definitieve advies van de BOR komt uiterlijk op 10 januari 2014, onder voorbehoud van de tijdige formele adviesaanvraag met bovengenoemde datum.

Dit om een weloverwogen besluit over de WOW te waarborgen.

2. Kwartiermaker / beoogd directeur

Wij geven een negatief advies over het gestelde hieromtrent in het Bedrijfsplan. In ons conceptadvies van 18 oktober jl. en onze reactie van 5 november jl. hebben wij onze argumenten weergegeven voor ons advies om een gelijktijdige interne en externe wervingsprocedure op te starten voor de werving van een kwartiermaker/ beoogd directeur.

In onze reactie van 5 november jl. heeft de BOR enkele argumenten aangedragen die wij van wezenlijk belang vinden om te komen tot een nieuwe organisatie met een eigen cultuur. Hierop hebben wij nog geen reactie van u mogen ontvangen die ons dit standpunt heeft doen wijzigen.

Voor de volledigheid herhalen wij hier een deel van ons advies van 5 november jl.

"In uw reactie gaat u uit van een aantal veronderstellingen en verwachtingen waarvan wij denken dat deze niet opwegen tegen de voordelen van ons advies voor een gelijktijdige interne en externe werving.

U veronderstelt dat er voldoende potentiële interne kandidaten zullen zijn en verwacht dat een combinatie van kwartiermaker/beoogd directeur voor externe kandidaten minder aantrekkelijk is.

Ten aanzien van deze verwachting zijn wij van mening dat dit ook geldt voor de interne kandidaten die niet bij Op/maat werkzaam zijn. Tenzij er voor hen een terugkeergarantie geldt naar de latende organisatie. Alleen voor kandidaten van Op/maat geldt hier een aantrekkelijke optie. Mocht deze terugkeergarantie er niet zijn dan zal ook uw eerste veronderstelling niet of nauwelijks van toepassing zijn.

Om te voorkomen dat de functie voor externe kandidaten minder interessant is, dient er een hechtere koppeling te komen tussen de functies kwartiermaker en directeur. Bij het vaststellen van het bedrijfsplan hebben de gemeenteraden expliciet besloten in te stemmen met het oprichten van een GR, een weg terug is dan in principe niet meer mogelijk. Dit moet voldoende zekerheid geven voor externe kandidaten om te solliciteren. De kwartiermaker dient automatisch directeur te worden van de nieuwe organisatie (tenzij...).

Vooropgesteld dat voor elke directeur (in- of extern) periodiek het functioneren wordt besproken en bij onvoldoende functioneren de juiste maatregelen worden getroffen.

Als derde argument veronderstelt u dat interne werving het voordeel heeft van directe beschikbaarheid. Wij vragen ons af of een kwartiermaker direct voltijds aanwezig moet zijn zolang de huidige directeur van Op/maat nog gewoon in dienst is. Daarnaast verwachten wij dat ook 'in de markt' voldoende externe kandidaten op korte termijn beschikbaar zullen zijn.

Argumenten van de BOR om te pleiten voor een gelijktijdige in- en externe werving zijn de volgende.

De BOR is van mening dat de WOW de best beschikbare kandidaat verdient. Gezien de complexiteit van de organisatie en de ingrijpende maatregelen die de nieuwe organisatie te wachten staat, wenst de BOR dat er naast mogelijke geschikte kandidaten binnen de deelnemende organisaties, ook ruimte is voor externe kandidaten.

De BOR wenst eveneens externe werving, niet omdat de huidige / interne kandidaten niet geschikt zouden kunnen zijn, maar omdat:

- 1. Het voor alle medewerkers duidelijk is dat er sprake is van een nieuwe organisatie*
- 2. Het belangrijk is dat er een nieuwe cultuur komt en de juiste kandidaat moet dat uitdragen*
- 3. Het is voor alle partijen duidelijk dat er sprake is van een nieuwe organisatie*
- 4. Gelijktijdige in- en externe werving biedt de mogelijkheid in- en externe kandidaten tegen elkaar af te wegen, zodat de beste kandidaat kan worden gekozen*

Bovenstaande argumenten in aanmerking genomen en afgewogen tegen uw motivatie voor een interne selectieprocedure zoals genoemd in het bedrijfsplan, pleit de BOR voor een gelijktijdige interne en externe wervingsprocedure.

Wij ontvangen graag zo snel mogelijk de adviesaanvraag voor de sollicitatieprocedure en de functiebeschrijving.

Wij wijzen u op de adviesrol van de BOR in deze procedure en wensen een afvaardiging in de sollicitatiecommissie met twee personen.

3. Personele overgang

De BOR is zich ervan bewust dat de uitwerking van dergelijke zaken voorbehouden is aan het BGO. Echter, de sociale beleidskaders maken integraal deel uit van het Bedrijfsplan, waarover de BOR advies geeft. Wij houden ons het recht voor om ook hierover ons advies uit te brengen. Wij adviseren de 75%-regeling (mens volgt werk) niet toe te passen voor de sleutelfuncties. Ook voor de sleutelfuncties dient te gelden dat deze open moeten staan voor de beste beschikbare kandidaten. Immers, er zal door het toekomstig management stevig moeten worden gestuurd op het bereiken van de voor de WOW in het Bedrijfsplan ingecalculeerde efficiencyvoordelen. Dit vraagt om de in de markt beste beschikbare kandidaten. Het is van het grootste belang, dat alle partijen (gemeenten én Op/maat) er van doordrongen zijn dat het gaat om een nieuwe organisatie met een nieuwe bedrijfscultuur. Dat moet ook tot uiting komen in de plaatsing van de medewerkers op de sleutelfuncties. Sleutelfuncties dienen in de WOW door de beste, beschikbare kandidaten te worden ingevuld. Het zijn immers niet voor niets sleutelfuncties: zij vervullen een cruciale rol in het realiseren van de doelen van de WOW en het bereiken van efficiencyvoordelen. De BOR adviseert daarom sollicitatie, waarbij medewerkers van Op/Maat en de gemeenten gelijke kansen hebben. De BOR wil deze sollicitaties kunnen monitoren.

Wij sluiten ons verder aan bij de volgorde voor werving en selectie:

1. medewerkers uit het sociale domein
2. medewerkers uit gemeenten
3. extern

Sociaal plan

Wij geven een negatief advies over het gestelde hieromtrent in het Bedrijfsplan. De BOR vindt de gestelde tijdsduur van twee jaar absoluut onvoldoende om dit proces zorgvuldig te begeleiden. Een belangrijke reden hiervoor is het voorkomen van rechtsongelijkheid voor onze collega's die met verschillende samenwerkingsprocessen worden geconfronteerd. Het mag niet zo zijn dat collega's voor de WOW met een wezenlijk ander sociaal plan worden geconfronteerd dan de medewerkers die overgaan in de SED of DESOM. Eén van de belangrijkste aspecten is de looptijd van het sociaal plan. Wij adviseren uit te gaan van een zelfde looptijd als bij de SED en DESOM, zijnde vijf jaar.

Flexibele schil

Het is de BOR niet duidelijk hoe de flexibele schil binnen de WOW ingevuld wordt direct na invoering ervan. De BOR is van mening dat de flexibele schil niet mag worden gerealiseerd door de huidige medewerkers van de deelnemende

gemeenten of Op/maat gedurende de looptijd van het sociaal plan een ander dienstverband aan te bieden.

De BOR adviseert de flexibele schil pas in te voeren nadat alle medewerkers zijn geplaatst conform hun huidige aanstellingsvoorwaarden. Ook als er sprake is van boventaligheid binnen de werkorganisatie dan kan er in onze ogen geen sprake zijn van de vorming van een flexibele schil.

Status Sw-medewerkers

Wij constateren dat de status van de huidige Sw-medewerkers niet duidelijk is per 1 januari 2015; of er sprake is van een medewerkerstatus of een cliëntstatus. De BOR pleit voor een medewerkerstatus, omdat de Sw-medewerkers een dienstverband hebben (nu bij Op/maat en straks bij de WOW).

4. Financiën

Van u heeft de BOR de bevestiging ontvangen dat de huidige reserves van Op/maat overgaan naar de WOW. Onduidelijk daarbij is de bestemming van deze reserves.

De BOR adviseert deze reserves te reserveren voor de nieuwe werkorganisatie, zodat de werkorganisatie enige financiële speelruimte heeft om haar taken op een adequate wijze te kunnen uitvoeren, en deze niet direct in te zetten voor de realisatie van de werkorganisatie.

ADVIES.

Gelet op ons eerste advies van 18 oktober 2013, uw reactie van 30 oktober 2013, onze reactie van 5 november 2013, uw antwoorden op onze vragen en opmerkingen over de financiële paragraaf en de gedane toezeggingen hierover komt de BOR tot het volgende advies:

de BOR adviseert positief over de oprichting van een werkorganisatie conform het gestelde in het bedrijfsplan, behoudens:

- het gestelde in paragraaf 6.3 met betrekking tot de looptijd van het sociaal plan
- het gestelde in paragraaf 7.5 met betrekking tot de werving van de kwartiermaker/beoogd directeur.

De BOR verwijst hiervoor naar zijn adviezen zoals hierboven beschreven.

Daarnaast adviseert de BOR:

- de 75%-regeling niet toe te passen voor sleutelfuncties; voor deze functies moet een sollicitatieprocedure worden gevolgd, waarbij medewerkers van Op/maat en gemeenten gelijke kansen hebben, zodat de beste beschikbare kandidaat gekozen wordt
- de flexibele schil pas op termijn, na plaatsing van de huidige medewerkers, in te vullen
- de reserves van Op/maat (zoveel mogelijk) aan te wenden voor de toekomstige exploitatie
- de medewerkersstatus voor de SW-medewerkers te behouden

De BOR gaat ervan uit dat zijn adviezen worden overgenomen en terugkomen in het definitieve besluit. Mocht u om wat voor reden dan ook willen afwijken van het advies

van de BOR, dan dient u dat grondig te motiveren. Wij wijzen u erop dat de BOR voor elk van de afwijkingen de mogelijkheid krijgt beroep aan te tekenen.

De BOR behoudt zich, zoals eerder afgesproken, het recht voor te adviseren conform de WOR, artikel 25, lid 1, over de onderwerpen die in het bedrijfsplan zijn genoemd maar in een later stadium verder uitgewerkt zullen worden.

Wij vertrouwen erop met dit voorlopig eindadvies een weloverwogen advies te hebben gegeven dat ter overweging wordt meegegeven aan de diverse colleges. Graag vernemen wij zo spoedig mogelijk de voorgenomen besluiten van de diverse colleges, verwoord in een definitief adviesverzoek, opdat wij zo spoedig mogelijk daarna ons definitief advies kunnen formuleren.

Met vriendelijke groeten,
Namens de BOR WOW

Aad de Jong,
Voorzitter BOR

