

## **Advies Bedrijfsplan WOW**

### **Bijzondere Ondernemingsraad (BOR) WOWF**

Hoorn, 8 januari 2014

Onderwerp: **Advies Bedrijfsplan-versie-3.2 gedateerd 19 december 2013**

Beste bestuurders,

In vervolg op het 1<sup>e</sup> conceptadvies van de BOR van 18 oktober 2013, het tussenadvies van de BOR van 5 november 2013 en het 2<sup>e</sup> conceptadvies van de BOR van 5 december 2013, treft u hierbij het advies van de BOR met betrekking tot het Bedrijfsplan versie 3.2 van 19 december 2013 aan. Dit advies kan gezien worden als het eindadvies van de BOR, vooruitlopend op de officiële besluitvorming, waarbij de BOR aantekent dat hij zijn advies kan bijstellen, indien het bedrijfsplan als gevolg van besluitvorming aangepast wordt.

Dit eindadvies is gebaseerd op het bedrijfsplan versie 3.2 van 19 december 2013 en op de toezeggingen die lopende het adviestraject zijn gedaan naar aanleiding van de door ons gestelde vragen en/of gemaakte opmerkingen.

#### **Inleiding**

Met dit bedrijfsplan wordt gekozen voor een integrale aanpak van de verschillende regelingen aan de onderkant van de arbeidsmarkt in één nieuw bedrijf op basis van een gemeenschappelijke regeling: de Werkorganisatie West-Friesland. Hiertoe dragen de betrokken gemeenten taken over naar dit bedrijf.

In zijn advies kijkt de BOR daarom naar hoe de gemeenten taken overdragen, maar vooral of daarmee een (werk)organisatie ontstaat die de potentie bezit de uitdagingen van de toekomst adequaat aan te gaan. Daarnaast benoemen we de eerder in het besluitvormingsproces besproken en overeengekomen punten.

#### **Besluitvorming tot dusver**

De BOR neemt met instemming kennis van de eerder in het besluitvormingsproces gedane toezeggingen, zoals hieronder omschreven, en heeft bij enkele van deze punten nadere adviezen.

- Tijdpad van advisering

De BOR heeft tot 10 januari 2014 de tijd om formeel advies uit te brengen. Het advies

wordt vervolgens als addendum nagezonden aan de deelnemende partijen, zodat het BOR-advies daadwerkelijke invloed heeft op de besluitvorming binnen de gemeenten.

o Kwartiermaker / beoogd directeur

De BOR is tevreden over de geplande gelijktijdige interne en externe wervingsprocedure. Op deze wijze kan een afgewogen keuze worden gemaakt voor de meest geschikte kandidaat. De BOR benadrukt nog eens de eis om zijn adviesrol bij de selectieprocedure mede in te vullen door middel van een afvaardiging van twee personen in de sollicitatiecommissie. De BOR ontvangt hiertoe zo spoedig mogelijk de adviesaanvraag voor de sollicitatieprocedure en de functiebeschrijving.

o Personele overgang

Indien er sprake is van boventalligheid binnen de nieuw te vormen werkorganisatie, dienen alle boventallige medewerkers, zowel komende van Op/maat als van de gemeenten, gelijke kansen te krijgen bij de interne wervings- en selectieprocedure. De BOR adviseert met het BGO een concrete selectie- en plaatsingsprocedure af te spreken voor die functies, die niet direct volgens het principe 'mens volgt werk' worden ingevuld, waarbij de gelijkwaardigheid van alle boventallige medewerkers wordt gewaarborgd.

o Sociaal plan en BGO

De BOR is zich bewust van het feit dat het Sociaal Plan weliswaar wordt afgesloten tussen werkgever(s) en vakbonden, maar neemt de wijze, waarop bestuurders de gevolgen van de oprichting van de WOW voor het personeel regelen, in zijn adviesrol mee. De BOR adviseert daarom op dit moment in het besluitvormingsproces over het kader waarin dit Sociaal Plan tot stand komt. Eén van de belangrijkste aspecten binnen dat kader is de looptijd van het Sociaal Plan. De BOR adviseert uit te gaan van dezelfde looptijd als wordt gehanteerd bij de SED en DESOM, zijnde vijf jaar. Indien door u als bestuurders wordt gesteld dat de looptijd een gespreksonderwerp is tijdens de onderhandelingen over het Sociaal Plan, dan heeft de vermelding van twee jaar als looptijd in het bedrijfsplan geen betekenis en adviseert de BOR u dan ook deze te schrappen.

De BOR juicht het toe, dat u stappen onderneemt om te komen tot een BGO. Er zal een convenant moeten worden opgesteld voor BOR en BGO in verband met de taakverdeling. Daarnaast is het belangrijk dat er met de vakbonden wordt afgestemd hoe Op/maat hierin vertegenwoordigd kan worden.

De BOR adviseert de werkgever hierover zo spoedig mogelijk met de vakbonden contact op te nemen.

o Flexibele schil

De BOR is verheugd over het besluit de flexibele schil pas in te voeren nadat alle medewerkers zijn geplaatst conform hun huidige aanstellingsvoorwaarden. Zolang er

sprake is van boventaligheid binnen de werkorganisatie kan er in de ogen van de BOR geen sprake zijn van de vorming van een flexibele schil.

- Status SW-medewerkers  
De BOR is tevreden met het behoud van de medewerkersstatus van SW-medewerkers.
- Financiën  
De BOR adviseert de 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 aldus deze reserves niet direct in te zetten voor de realisatie van de werkorganisatie.

### **De WOW als nieuwe organisatie**

De toevoeging van de financiële basis aan het bedrijfsplan (met ingang van versie 2.2) maakt duidelijker welk karakter de WOW zal hebben. De BOR constateert daarin een viertal zaken, waarop hij nadere adviezen heeft.

- De WOW zal het totale pakket aan diensten voor de verschillende doelgroepen gaan uitvoeren. Financiering bestaat uit het overhevelen van de verschillende gemeentelijke budgetten. De op basis daarvan gemaakte begroting is gebaseerd op historische gegevens. Op deze wijze wordt een organisatie neergezet die vooral op uitvoering van regelingen is gericht. Dat is ook zichtbaar in de functies die in de WOW voorzien zijn. Terwijl een, of misschien wel de, primaire taak van de WOW toch een expliciete focus op mensen aan het werk krijgen zou moeten zijn, door middel van activiteiten als detachering, begeleiding, bemiddeling en het zelf verwerven van opdrachten. De BOR adviseert daarom met de uitwerking van het bedrijfsplan nieuwe functies op te nemen dan wel functies te hergroeperen, waardoor een commerciële, naar buiten gerichte focus ontstaat in delen van de WOW. Ook dient de samenwerking met ondernemers verder uitgewerkt te worden.
- Het aspect 'toegevoegde waarde' staat begroot op 5,8 miljoen euro. Ook dit is gebaseerd op historische cijfers: namelijk die van Op/Maat. Maar dan spreken we 'slechts' van het deel de huidige SW. Hoewel het sympathiek lijkt de WOW niet te belasten met een hoog target op 'verdiencapaciteit', is het niet realistisch te veronderstellen dat de nieuwe doelgroepen binnen de GR niet tot een hogere verdiencapaciteit zullen leiden. Bovendien wordt de WOW niet tot een grote inspanning gedwongen op het gebied van ondernemerschap, en dat is, in het licht van de doelstelling mensen zoveel mogelijk te laten participeren, ongewenst. De BOR adviseert daarom in de volgende fase concrete commerciële activiteiten te benoemen om daarmee een realistische invulling te kunnen geven aan de 'benutting verdiencapaciteit'.
- De twee kenmerken van de WOW, te weten enerzijds uitvoering regelgeving en verstrekking uitkeringen en anderzijds mensen aan het werk helpen en daarbij ondernemers ondersteunen, zijn thans onvoldoende expliciet gesplitst. Naar de mening van de BOR betreft het hier verschillende culturen: de ambtelijke naast de commerciële. In het huidige bedrijfsplan ligt de nadruk op het ambtelijke.

De BOR adviseert in de verdere uitwerking na te denken over hoe het commerciële aspect van de WOW ook in de structuur en cultuur zichtbaar kan worden, bijvoorbeeld door organisatorisch een knip te maken in bedrijfsonderdelen.

Puur financieel zijn er naar de mening van de BOR voldoende veiligheidskleppen ingebouwd voor de WOW. De afbouw van de reserves van Op/Maat wordt gebruikt om eventuele verliezen in de eerste twee jaar af te dekken. Er is voldoende transitiebudget. De desintegratiekosten blijven in de gemeenten achter en zijn daar ook op te brengen. Er is ruimte gemaakt voor een projectbudget, dat naar de mening van de BOR voldoende is om de WOW te realiseren.

### **Bestuurlijke organisatie van de WOW**

De WOW is een Gemeenschappelijke Regeling en zodoende ingericht volgens de daarvoor geldende wetgeving. Daarmee zijn met name wethouders in diverse rollen betrokken in het bestuur van de GR. Dat is voor de ambtelijk-administratieve kant van de WOW prima; voor de meer commerciële, ondernemende, naar buiten gerichte kant van de WOW is volgens de BOR een meer directe rol van ondernemers in de WOW gewenst. De BOR adviseert dit laatste uit te werken, daarbij uitgaande van een 'commissie' van ondernemers die in de besturing van de WOW een mede-bepalende rol kan spelen. De BOR denkt hierin graag mee.

### **Samenvattend**

Gelet op het 1<sup>e</sup> conceptadvies van de BOR van 18 oktober 2013, het tussenadvies van de BOR van 5 november 2013 en het 2<sup>e</sup> conceptadvies van de BOR van 5 december 2013, alsmede gelet op de gevoerde correspondentie, besprekingen en door u gedane toezeggingen in het medezeggenschapstraject to op heden, komt de BOR tot het volgende advies:

de BOR adviseert de oprichting van een werkorganisatie te realiseren conform het gestelde in het bedrijfsplan, waarbij bovenstaande adviezen nog verwerkt dienen te worden. Deze betreffen:

1. De genoemde rol van de BOR bij de totstandkoming van het Sociaal Plan en met name de looptijd, waarbij de BOR uitgaat van vijf jaar (bedrijfsplan, paragraaf 6.3)
2. De gevraagde rol van de BOR in de selectieprocedure van de beoogd directeur/kwartiermaker: adviesprocedure en deelname in de sollicitatiecommissie met twee personen
3. De opheffing van boventaligheid voordat overgegaan wordt tot externe werving of gestart wordt met de vorming van een flexibele schil
4. Het op zo kort mogelijke termijn vormen van een BGO, zodat er nadere afspraken gemaakt kunnen worden over de rolverdeling tussen het BGO en de BOR. Hierin worden in elk geval advies- en instemmingsbevoegdheden van de BOR in de uitwerking van het bedrijfsplan geëxpliciteerd
5. Het met de uitwerking van het bedrijfsplan opnemen dan wel hergroeperen van nieuwe functies, waardoor een commerciële, naar buiten gerichte focus ontstaat in delen van de WOW. Ook dient de samenwerking met ondernemers daarbij verder uitgewerkt te worden
6. Het in de volgende fase concreet uitwerken van commerciële activiteiten en deze opnemen in het werkprogramma

7. Het in de verdere uitwerking nadenken over de wijze waarop het commerciële aspect van de WOW ook in de structuur en cultuur zichtbaar kan worden, bijvoorbeeld door organisatorisch een knip te maken in bedrijfsonderdelen.
8. Het uitwerken van de betrokkenheid van ondernemers in de besturing van de WOW, daarbij uitgaande van een 'commissie' van ondernemers die in de besturing van de WOW een medebepalende rol kan spelen. Het opnemen hiervan in het bedrijfsplan

In dit advies gaan wij er van uit, dat de overige hierboven genoemde adviezen worden overgenomen. Dit advies wordt op en indien eerder ontvangen vóór 10 januari 2014 als addendum gezonden naar de betrokken gemeenteraden.

Indien uw voorgenomen besluit wijzigt als gevolg van besluitvorming binnen de gemeenten, dient u deze wijzigingen opnieuw ter advisering aan de BOR voor te leggen. De BOR heeft, zoals eerder overeengekomen, op de verdere uitwerking van de onderdelen van dit bedrijfsplan adviesrecht conform art. 25 lid 1 WOR.

De BOR vertrouwt erop met dit advies een weloverwogen advies te hebben gegeven.

Met vriendelijke groeten,  
Namens de BOR WOWF



Aad de Jong,  
Voorzitter BOR