

Aan WOR bestuurder J. den Hertog

Van Bijzondere Ondernemingsraad ISD HAL (BOR)

Onderwerp Voorlopig advies oprichting één regionale uitvoeringsdienst voor de sociale diensten Heerhugowaard, Alkmaar, Langedijk, Schermer en Graft-de Rijk (ISD HAL)

Datum 3 oktober 2014

1. Adviesaanvraag

Op 10 september 2014 is aan de BOR advies gevraagd over het voorgenomen besluit tot samenvoeging van de sociale diensten van de gemeenten Heerhugowaard, Alkmaar, Langedijk, Graft-de Rijk en Schermer. De nieuwe Sociale Dienst gaat alle taken uitvoeren die voortvloeien uit de bijstandswet en aanverwante regelingen (WWB en per 01-01-2015 de Participatiewet) zoals onder andere het verstrekken van uitkeringen, het toeleiden naar werk, verstrekken van bijzondere bijstand, minimabeleid en schuldhulpverlening.

Hierbij treft u het voorlopig advies aan. Voorlopig.....omdat op dit moment nog niet alle informatie beschikbaar is om te komen tot een definitief oordeel:

- Functiematrix en functieboek (paragraaf 9 en 10)

2. De ondernemingsraad heeft de volgende informatie ontvangen:

De bovenvermelde adviesaanvraag inclusief de volgende bijlagen:

- Hoofdlijnennotitie Dienstverleningsmodel (april 2014);
- Conceptbegroting 2015 – 2019 GR variant met inkoop bedrijfsvoering bij SSC;
- Juridische vormgeving van samenwerking tussen gemeenten;
- Gemeenschappelijke Regeling Bedrijfsvoeringsorganisatie Sociale Dienst HAL;
- Functiematrix ISDD HAL;
- HAL/SOZA Functieboek;
- Overzicht arbeidsvoorwaarden ISD;
- Concept-Sociaal statuut
- Antwoorden op vragen van de BOR d.d. 1-10-14

Voorts heeft overleg plaatsgevonden met de bestuurder / projectleider op 11 juli 2014 en 5 september 2014.

3. In het gevoerde overleg zijn de volgende afspraken gemaakt

- 3.1. Op de transitie van de medewerkers naar de nieuwe organisatie zal een met de vakbonden overeen te komen sociaal statuut van toepassing zijn;
- 3.2. Er zullen geen personele verschuivingen plaatsvinden voordat er een met de vakbonden overeengekomen sociaal plan / statuut is.
- 3.3. Alle medewerkers die binnen de 'latende' organisaties werkzaam zijn voor de sociale dienst zullen worden geplaatst in de nieuwe organisatie op een zinvolle functie;
- 3.4. Gedurende een periode van 4 jaar na plaatsing zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden;
- 3.5. Aan de BOR zal advies gevraagd worden over de huisvesting, inrichtingsplannen voor de werkplekken en gevolgen voor de medewerkers;

4. Voorgestelde afspraken

- 4.1. Aan de BOR zal advies gevraagd worden over het implementatieplan. In dat plan wordt nadrukkelijk aangegeven op welke wijze medewerkers betrokken worden bij de nadere uitwerking van de plannen.

4.2. Aan de BOR zal advies gevraagd worden over eventuele wijzigingen van de plannen tot vorming van de ISD HAL;

4.3. Aan de BOR zal instemming gevraagd worden voor de regelingen rond arbeidstijden, verlofregelingen en arbeidsomstandigheden voorafgaand aan de samenvoeging.

5. Beoordeling van de motieven

In het gevoerde overleg is duidelijk geworden dat het nu voorgestelde besluit een lange voorgeschiedenis kent en op zich niet onlogisch is. De BOR heeft aangegeven dat bij veel medewerkers de overwegingen nog onvoldoende bekend zijn en dat het wenselijk is daar in de komende periode nadrukkelijk aandacht aan te geven. De BOR **adviseert** om in de komende periode de medewerkers actiever te informeren over achtergronden en motieven voor de beoogde besluitvorming en de vormgeving van de nieuwe organisatie inclusief het te voeren beleid.

In het overleg is ook gesproken over de aansluiting bij de 3D's. De vraag rees in hoeverre de keuze voor een gezamenlijke ISD wel passend is terwijl bij de invulling van de andere D's juist gekozen wordt voor een decentrale en vaak wijkgerichte aanpak. Aangegeven is dat de nieuwe organisatie daartoe ruimte biedt. Hoe e.e.a. gestalte zou moeten krijgen is echter nog niet duidelijk. De BOR **adviseert** om bij de nadere uitwerking van de plannen hier nadrukkelijk aandacht aan te besteden.

De BOR begrijpt de motieven tot schaalvergroting en samenwerking en ziet de noodzaak tot vorming van een gemeenschappelijke uitvoeringsorganisatie.

6. Beoordeling Dienstverleningsmodel

Op basis van de gekozen uitgangspunten lijkt het model logisch:

- centrale rol van de klantmanager;
- splitsing tussen front- en backoffice;
- positionering van de ondersteunende diensten;
- inrichting matchpoint;

In de adviesaanvraag worden de hoofdlijnen beschreven. Er dient nog veel nader te worden uitgewerkt. In het overleg is aangegeven dat e.e.a. zal geschieden in samenspraak met de betrokken medewerkers. De BOR **adviseert** over de nadere uitwerking advies te vragen.

Uiteindelijk vormgeving vraagt van medewerkers nieuwe competenties. E.e.a. betekent naar het oordeel van de BOR dat voldoende inleertijd, opleiding en begeleiding beschikbaar dient te zijn. De BOR **adviseert** om in het invoeringstraject voldoende tijd te plannen en middelen ter beschikking te stellen voor het faciliteren van de veranderingen.

7. Organisatiemodel

Gekozen is voor een platte organisatie; een uitgangspunt dat gedeeld wordt door de BOR. Toch maakt de BOR zich zorgen of bezetting met drie leidinggevende voldoende is gezien de span of control.

In het overleg is aangegeven dat – indien mocht blijken dat het model niet werkt – de organisatie zal worden aangepast. De BOR **adviseert** om in dat geval advies te vragen over de mogelijke aanpassing.

E.e.a. is voor een deel van de betrokken medewerkers een grote verandering. Het ontwikkelen van de nieuwe organisatie en gedeelde werkprocessen vraagt om een zorgvuldig proces. De BOR **adviseert** om een implementatieplan te maken waarin de volgende elementen voorkomen:

- o Neem er de tijd voor: een zorgvuldige en goede start levert op termijn meer efficiencywinst op en draagvlak;
- o Zorg in de beginfase voor extra capaciteit gezien de stapeling van werkzaamheden: opbouwen nieuwe organisatie, nieuwe wetgeving, nieuwe collega's, etc.;
- o Stap voor stap met alle betrokkenen te werken aan de opbouw van de nieuwe organisatie;

- Ontwikkel samen met de uitvoerende medewerkers A3 plannen (hiermee hebben Heerhugowaard en Alkmaar goede ervaringen)
- Stimuleer gebruik van elkaars best practices.

8. Huisvesting

Gebleken is dat de voorbereidingen voor de nieuwe huisvesting in een vergevorderd stadium zijn. De BOR meent dat de huisvesting voor veel medewerkers een belangrijk element is in de beoordeling van de gezamenlijke ISD. Om die reden **adviseert** de BOR om in nauw overleg met alle betrokkenen de plannen uit te werken en aan de BOR advies te vragen over de huisvesting, de inrichting van de werkplekken en de mogelijke gevolgen voor de medewerkers. Bijzondere aandachtspunten voor de BOR zullen daarbij zijn:

- Een goede reiskosten regeling in verband met extra reizen;
- Goede parkeervoorzieningen (te denken valt aan de regeling Langedijk of voor medewerkers van buiten de gemeente in Heerhugowaard);
- De faciliteiten voor flexwerken;

9. Functiematrix

Aan de BOR zijn gegevens verstrekt over de huidige en toekomstige wenselijke bezetting. De aansluiting tussen de aanvullende gegevens en de oorspronkelijke formatieberekening is nog steeds niet duidelijk. De BOR **adviseert** om voor de vaststelling van de formatie nu en in de toekomst uit te gaan van eenduidige maatstaven en criteria. Gelet op de onduidelijkheid kan de BOR over de functiematrix nog **geen advies** uitbrengen. De BOR **adviseert** zo spoedig mogelijk een kloppende functiematrix gebaseerd op eenduidige maatstaven ter advisering voor te leggen.

10. Functieboek

De BOR heeft twee exemplaren van een functieboek ontvangen. Inmiddels is duidelijk dat beide versies gebaseerd zijn op "onjuiste uitgangspunten". De BOR vindt deze gang van zaken uiterst zorgwekkend. Het betekent dat aan medewerkers geen duidelijkheid gegeven kan worden over de nieuwe functies en evenmin op dit moment duidelijkheid gegeven kan worden over de personele gevolgen. Tot slot roept het de vraag op of de mede op basis van het functieboek opgestelde begroting betrouwbaar is.

Gelet op de onduidelijkheid over het functieboek kan de BOR over het functieboek **geen advies** uitbrengen. De BOR **adviseert** zo spoedig mogelijk een kloppend functieboek ter advisering voor te leggen.

11. Rechtsvorm: Bedrijfsvoeringsorganisatie

De BOR kan zich vinden in de voorgestelde juridische vormgeving mits dit niet alleen nu, maar ook in de toekomst, geen gevolgen heeft voor de ambtelijke status.

12. Arbeidsvoorwaarden

Een deel van de arbeidsvoorwaarden voor de nieuwe organisatie dient te worden vastgesteld in het BGO. Maar er zijn ook regelingen waarbij de BOR instemmingsrecht heeft. Er dient nog nadere afstemming met de vakorganisaties / BGO plaats te vinden over de precieze taakverdeling. Het BGO heeft daarvoor inmiddels een voorstel gedaan waarmee de BOR heeft ingestemd.

Op korte termijn lijkt het de BOR wenselijk dat in ieder geval bij de start van de ISD HAL sprake is van uniforme regels rond werktijden, verlof, en arbeidsomstandigheden. De BOR **adviseert** daarom voorafgaande aan de start van de ISD HAL ter instemming aan hem voor te leggen concept-regelingen rond arbeidstijden, verlof en arbeidsomstandigheden, waaronder voor thuiswerken.

13. Implementatie

Al eerder heeft de BOR gevraagd om een implementatieplan. Er is geantwoord dat "hier geen tijd voor is". De BOR maakt zich hier zorgen over.

Hierboven is al opgemerkt dat het van belang is om te kiezen voor een zorgvuldig proces. Daarnaast wil de BOR graag nog het volgende opmerken.

Er is weliswaar toegezegd dat medewerkers actief betrokken zullen worden, maar vastgesteld wordt dat tot nu toe vooral leidinggevenden actief worden betrokken en niet uitvoerenden.

Voorts heeft de BOR in het gevoerde overleg verschillende malen aangegeven dat tot op heden de communicatie naar de medewerkers onvoldoende was. Er is toegezegd dat hier in de komende periode extra aandacht aan gegeven zal worden en dat een communicatie – deskundige ingeschakeld zal worden: de BOR meent dat hier terecht meer aandacht aan gegeven zal worden. De BOR **adviseert** zo spoedig mogelijk actief te gaan communiceren en daar nadrukkelijk aandacht te geven aan de verschillende groepen: niet alleen aan hoog, maar ook aan laag. Voorts dient voldoende aandacht gegeven te worden aan communicatie met de burgers.

Tot slot vraagt de BOR om aandacht voor het te voeren personeelsbeleid. Het is duidelijk dat in de beginfase de aandacht uitgaat naar op orde krijgen van systemen en werkwijzen. Het te voeren personeelsbeleid krijgt zeker in de beginfase vaak weinig aandacht. De BOR **adviseert** daarom bij de start van het implementatieproces hoge prioriteit te geven aan het te voeren personeelsbeleid.

14. Tot slot

De BOR geeft graag een nadere toelichting op dit voorlopig advies in de eerst volgende overlegvergadering.

Hoogachtend

H.J. Eekels
voorzitter

