

De directeur van Baanstede

T.a.v. de heer W. Peters
Postbus 404
1440 AK Purmerend

Van: **OR Baanstede**

Bezoekadres: Einsteinstraat 103, 1446 VE Purmerend

Telefoon: (0299) 469 339

Bijlage: 1

Datum: 8 juni 2017

Betreft: Advies inzake liquidatie van het openbaar lichaam Werkvoorzieningsschap Zaanstreek-Waterland

Geachte heer Peters,

De Ondernemingsraad (OR) heeft met interesse kennisgenomen van de adviesaanvraag over het voorgenomen besluit tot liquidatie van het openbaar lichaam Werkvoorzieningsschap Zaanstreek-Waterland van 8 mei 2017.

De adviesaanvraag kent een aantal bijlagen, dat de OR betreft bij zijn advisering. Het betreft hier:

- Principeakkoord opheffing GR Werkvoorzieningsschap Zaanstreek-Waterland;
- Intentieverklaring om te komen tot ontvlechting van Baanstede;
- Concept liquidatieplan Werkvoorzieningsschap Zaanstreek-Waterland met 6 bijlagen.

De OR neemt in dit advies zijn ongevraagd advies op het principeakkoord Opheffing gemeenschappelijke regeling van 21 februari 2017 mee. De OR beschouwt het liquidatieplan als onlosmakelijk onderdeel van de adviesaanvraag. Vragen en adviezen over dit liquidatieplan treft u aan onder paragraaf 2 van dit advies.

Het advies is als volgt opgebouwd:

1. Bewegredenen voorgenomen besluit;
2. (Concept)Liquidatieplan;
3. Gevolgen liquidatie voor personeel;
4. Betrokkenheid medewerkers en communicatie;
5. De randvoorwaarden.

1. Bewegredenen van het voorgenomen besluit

De OR neemt, gezien het politiek primaat, kennis van het besluit van de raden van de deelnemende gemeenten tot opheffing van de gemeenschappelijke regeling Werkvoorzieningsschap Zaanstreek-Waterland. De OR betreurt het dat niet alle gemeenten deelnemen aan het nieuw op te richten Participatiebedrijf. Zo gaan de gemeenten Waterland en Edam/Volendam zelf de Wsw uitvoeren met eigen uitvoeringsorganisaties en kopen Beemster, Oostzaan en Waterland voor de Wsw werkplekken in bij het Participatiebedrijf. Landsmeer overweegt dat ook maar heeft nog geen keuze gemaakt. In het bijgevoegde en ondertekende principeakkoord lezen wij echter dat Landsmeer voor de Wsw werkplekken inkoopt bij het Participatiebedrijf.

In het belang van alle medewerkers van Baanstede had de OR liever gezien dat alle medewerkers – SW én ambtenaren- naar het nieuwe Participatiebedrijf zouden gaan.

De OR is van mening dat de huidige werkgever Baanstede niet alleen de verantwoordelijkheid heeft om zorg te dragen voor een goede overgang met een passende werkplek en behoud van arbeidsvoorwaarden maar ook om met Waterland en Edam-Volendam afspraken te maken over duurzame werkplekken voor de medewerkers van de GR die overgaan.

2. Liquidatieplan

In deze paragraaf volgt de OR de indeling van het liquidatieplan.

Op 19 juli is er een AB vergadering vastgesteld waarin het AB het liquidatieplan kan vaststellen. Tussen 15 juni en 11 juli geven de acht gemeenten een zienswijze over het liquidatieplan af. De OR gaat er vanuit dat als het nu voorliggende conceptplan door de zienswijzen van de gemeenteraden wordt aangepast de OR hierover geïnformeerd wordt en zo nodig een nieuwe/aanvullende adviesaanvraag ontvangt.

Planning

In de planning op pagina 2 staat het vaststellen van het plaatsingsplan personeel op 1 september 2017 en het plaatsingsplan ingehuurd (doelgroep en overigen) en communiceren geplaatste BW-ers voor 1 oktober 2017. In de planning moet het adviestraject over het plaatsingsplan met de ondernemingsraad worden opgenomen. We vragen aandacht voor de vakantieperiode. Wij hebben begrepen dat u onder het plaatsingsplan effectueren verstaat: het plaatsingsplan ten uitvoer brengen.

Op 15 november wordt volgens de planning gestart met de arbeidsovereenkomsten en personeelsdossiers gereed maken voor overdracht. De OR heeft als randvoorwaarde gesteld dat medewerkers inzage krijgen in hun eigen personeelsdossiers en akkoord geven voor overdracht.

Verwerkte aannames

Wij lezen dat om het liquidatieplan te completeren een aantal aannames verwerkt zijn en dat deze aannames op dit moment realistisch lijken. Maar dat volledige zekerheid hierover nog niet valt te geven. De OR geeft echter nu zijn advies af. De OR wil geïnformeerd worden als een van de aannames niet gerealiseerd wordt en wil indien nodig een aanvullende adviesaanvraag ontvangen. De OR kan dan alsnog op basis van nieuwe gegevens met een aanvullend advies komen.

Er wordt geconstateerd dat een apart sociaal plan voor ambtenaren niet nodig is. De OR wenst inzage in de uitspraak van de vakorganisaties over het al dan niet nodig zijn van een aanvullend sociaal plan.

De OR adviseert het nieuw op te richten participatiebedrijf niet te belasten met mogelijk risicovolle leningen zoals beschreven onder 8 van de aannames. De OR vindt dat het participatiebedrijf financieel gezond moet starten en toekomstbestendig moet worden ingericht.

Inleiding

U geeft in de inleiding aan dat het liquidatieplan gericht is op de overdracht van alle medewerkers (zowel SW-medewerkers als ambtenaren), de activiteiten en bedrijfsmiddelen en de opheffing van BaanStede. De keuzes die de nieuwe uitvoeringsorganisaties vervolgens maken en de effecten daarvan, vallen buiten het bestek van dit document. Wij wijzen u erop dat de ondernemingsraad van BaanStede adviesrecht heeft over de inrichting en vormgeving van de nieuwe uitvoeringsorganisatie en dat u tot en met het moment van opheffing van BaanStede en zeker tot 1 januari 2018 de bestuurder bent van de ondernemingsraad. Ook al is er een kwartiermaker aangesteld die de uitvoeringsorganisatie gaat inrichten, dan nog bent u tot 1 januari 2018 voor ons de formele overlegpartner.

Onder hoofdstuk 5 fase 1 van het concept liquiditeitsplan wordt gesteld dat voorkomen moet worden dat er een vacuüm ontstaat in rechten en plichten tussen de opheffing en liquidatie van BaanStede en de overname van de taken van dat openbaar lichaam door overnemende partijen. De OR is het daar grondig mee eens omdat een vacuüm niet in het belang van SW-medewerkers, de ambtenaren en ingehuurde medewerkers is. En een vacuüm ook problemen kan opleveren voor het doorlopen van afspraken die BaanStede heeft gemaakt, zoals contracten met klanten en leveranciers. Hoewel de verdere gedetailleerde uitwerking van het proces van de ontvlechting en overname geen onderdeel is van het liquidatieplan verzoeken wij u ons op de hoogte te houden van de voortgang van ontvlechting.

3. Gevolgen en opvang liquidatie voor personeel

Liquidatie van het openbaar lichaam Werkvoorzieningsschap Zaanstreek-Waterland heeft gevolgen voor de medewerkers werkzaam bij de huidige uitvoeringsorganisatie Baanstede. De dienstverbanden van de SW-medewerkers bij het werkvoorzieningsschap eindigen per 31 december 2017 en SW-medewerkers krijgen per 1 januari 2018 een nieuw dienstverband bij de woongemeente of één van de nieuwe uitvoeringsorganisaties. De dienstverbanden van alle ambtenaren bij het werkvoorzieningsschap eindigen eveneens per 31 december 2017. Zij krijgen per 1 januari 2018 een ambtelijke aanstelling en werkplek aangeboden in het nieuw op te richten participatiebedrijf. Voor personeel dat tijdelijk wordt ingehuurd is het mogelijk dat zij onder dezelfde inhuurvoorwaarden per 1 januari 2018 hun werkzaamheden kunnen continueren bij het participatiebedrijf, Edam-Volendam en/of Waterland.

De OR is over het algemeen te spreken over de garanties met betrekking tot werkplek, arbeidsvoorwaarden etc. die zowel voor SW-medewerkers, ingeleenden als ambtenaren worden afgegeven.

SW-medewerkers

Edam-Volendam en Waterland brengen de SW-ers onder bij een op te richten eigen entiteit. De OR wenst over de voortgang en uiteindelijke keuze geïnformeerd te worden. Beemster, Landsmeer, Oostzaan en Wormerland overwegen een dienstverleningsovereenkomst met het nieuw op te richten participatiebedrijf te sluiten. Over de verdere voortgang wenst de OR geïnformeerd te worden.

Naar aanleiding van het principeakkoord heeft de OR in februari jl. een raadpleging onder de achterban gehouden. Uit de raadpleging is een gemeenschappelijke wens naar voren gekomen. Deze luidt: "Ik wil graag in het nieuwe bedrijf mijn eigen werk houden met mijn huidige collega's en huidige werkleiding". De OR heeft deze wens vertaald in de volgende voorwaarde: "De huidige werkstructuren van BaanStede worden overgenomen door de uitvoeringsorganisatie van de gemeente ofwel door de gemeente waar men in dienst treedt." De OR heeft aangegeven wel ruimte te willen openhouden dat als de medewerker zelf aangeeft dat hij een andere werkplek wil in de nieuwe ondernemingen, dat er met hem/haar naar een andere passende werkplek wordt gezocht. Voor SW-ers is het dus van uitermate groot belang dat zij samen met hun huidige collega's en werkleiding overgaan.

De OR ontvangt het plaatsingsplan van alle SW-medewerkers die overgaan ter advisering. De OR zal de plaatsingen in het plaatsingsplan toetsen aan de randvoorwaarde zoals hierboven beschreven.

In de nog te ontvangen planning wordt het adviseringstraject met de OR over het plaatsingsplan van de SW-medewerkers opgenomen en wordt er rekening gehouden met de adviseringstermijn. Dit geldt eveneens voor de ingeleende medewerkers. Wij verzoeken u hierin rekening te houden met de vakantieperiode.

De OR adviseert de SW-medewerkers zoveel als mogelijk mondeling via bijvoorbeeld werkoverleg op een voor hen begrijpelijke wijze te informeren over het proces, de rechten en plichten van SW-medewerkers, de overgang naar de diverse gemeenten en het nieuw op te richten participatiebedrijf.

Daar hoort ook uitleg over van het woord passende functie: arbeid passend bij de belastbaarheid en de capaciteiten van de medewerker, met het advies dat ter zake in de ((her-)indicatie) beschikking is opgenomen en afspraken zoals vastgelegd in het personeelsdossier van de medewerker. Tevens wordt rekening gehouden met hun huidige werkplek.

Ambtelijke medewerkers

In het liquidatieplan staat dat voor de ambtenaren een werkplek in het Participatiebedrijf gegarandeerd is en dat afspiegeling niet aan de orde is. Daar is de OR over te spreken. Dat betekent echter geen garantie voor werkgelegenheid of passende arbeid na 1 januari 2018. De OR vraagt zich dan ook af voor hoe lang de werkplek van de ambtenaren in het Participatiebedrijf gegarandeerd is. Er is nu immers geen enkele inzicht in de organisatiestructuur van het participatiebedrijf. Het is voor ons onduidelijk hoe de nieuwe organisatie en daarbinnen de functies er gaan uitzien. De OR hecht grote waarde aan het behoud van alle kennis en kunde die binnen de

organisatie is opgemaakt. De OR maakt zich vooral zorgen over het feit dat in de nieuwe organisaties de functies niet één op één passend of geschikt zijn voor de huidige ambtenaren. Waardoor ambtenaren boventallig kunnen worden en via een van werk naar werk traject kunnen afvloeien. Dit wordt bevestigd door de passage in het concept liquidatieplan op pagina 13 onder c dat ook voor de ambtenaren waarvoor geen passende/geschikte functie voorhanden is, deze in eerste instantie worden overgenomen door de overnemende partijen.

De OR stelt als voorwaarde dat de werkgelegenheid van de huidige ambtenaren gedurende een periode van vijf jaar gegarandeerd wordt en dat hiervoor óf met de vakorganisaties een sociaal plan afgesloten dient te worden of dat anderszins schriftelijk door u deze garantie schriftelijk wordt afgegeven.

Deze garantie ziet de OR als een signaal van vertrouwen voor het op te richten Participatiebedrijf.

Zoals hiervoor al gesteld heeft de OR geen beeld over de organisatie(structuur) van het op te richten participatiebedrijf, de inrichting van de organisatie, zeggenschap, inrichting van de medezeggenschap, de benodigde formatie en de functies die daarbij horen. In de nu voorliggende adviesaanvraag gaat u daar verder niet op in. De OR verwacht over de inrichting van het nieuwe participatiebedrijf een adviesaanvraag conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden. De inrichting van de organisatie (structuur, aansturing, functieverdeling, formatie en plaatsingsplan) zijn allemaal uitwerkingen van het politieke besluit die gevolgen met zich meebrengen voor de medewerkers. We willen nadere afspraken met u maken over wanneer de OR een dergelijke adviesaanvraag tegemoet kan zien. Pas nadat dit adviestraject is afgerond kunnen er individuele gesprekken plaatsvinden met medewerkers voor wie de overgang naar de nieuwe situatie veranderingen met zich meebrengt in de werkplek of werkzaamheden.

In zowel adviesaanvraag als liquidatieplan is aangegeven dat alle verplichtingen met betrekking tot de ambtenaren worden overgenomen door de overnemende partijen. En dat overgang van ambtenaren van BaanStede naar het Participatiebedrijf met behoud van arbeidsvoorwaarden plaatsvindt. De ambtenaren van BaanStede volgen de CAR-UWO van Zaanstad. Echter er zijn ook regelingen afgesproken die specifiek voor BaanStede zijn en die positief afwijken van de CAR-UWO. De OR wenst bevestiging dat ook deze arbeidsvoorwaarden/afspraken een op een worden overgenomen door de overnemende partijen.

De voorstellen met betrekking tot vakantiegelden en verlofuren voor ambtenaren is voor de OR duidelijk. Er kan door de ambtenaren worden gekozen om het eind 2017 bestaande verlofsaldo mee te nemen naar de nieuwe organisatie of dat tot uitbetaling wordt overgegaan.

4. Betrokkenheid medewerkers en communicatie

De zorg van de OR is dat er onvoldoende gecommuniceerd wordt of dat medewerkers niet bereikt worden. De OR houdt gedurende de verdere uitwerking en implementatie de vinger aan de pols door medewerkers regelmatig te bevragen over de plaatsingsprocedure, begeleiding en verdere ervaringen. Signalen zullen wij zo nodig op de agenda van het overleg zetten.

Leidinggevenden hebben de verantwoording om in werkoverleg medewerkers te informeren over de gevolgen voor hem/haar, geborgd via de communicatiecirkels. Daar waar geen werkoverleg plaatsvindt zoals bij gedetacheerden geeft u aan hen individueel te benaderen. Daarnaast krijgen zij de mogelijkheid dat zij met hun vragen terecht kunnen bij hun leidinggevende. De OR verwacht van u een communicatieplan dat geldt voor de periode tot 31 december 2017

5. Randvoorwaarden

De OR stelt een aantal randvoorwaarden aan de liquidatie, ontvlechting en oprichting van het nieuwe participatiebedrijf. De randvoorwaarden zijn deels gelijk aan die in het eerder afgegeven ongevraagde advies:

1. De rechten en de uitgangspositie van de medewerkers, die vanuit de latende organisaties in dienst komen/gaan werken bij het nieuw op te richten Participatiebedrijf, zijn gelijkwaardig. De werkgelegenheid wordt voor de komende vijf jaar gewaarborgd.
2. Een adviesaanvraag over de inrichting/structuur, zeggenschap en medezeggenschap van de uitvoeringsorganisatie(s) inclusief plaatsingsplan(nen).

3. Een volledige en correcte was/wordt-lijst. Overzicht van functies in de oude en de nieuwe organisatie, waaruit blijkt of de functie in het nieuwe Participatiebedrijf als een gewijzigde of als ongewijzigde functie kan worden aangemerkt ten opzichte van de functie in de latende organisatie.
4. De gemeenten Waterland en Edam-Volendam die de Wsw zelf gaan uitvoeren, zorgen voor duurzame werkplekken voor de huidige medewerkers van de GR.
5. De huidige werkstructuren van BaanStede worden overgenomen door de uitvoeringsorganisatie van de gemeente(n) ofwel door de gemeente waar men in dienst treedt. Indien de medewerker zelf aangeeft dat hij een andere werkplek wil in de nieuwe ondernemingen, wordt met hem/haar naar een andere passende werkplek gezocht.
6. Het Participatiebedrijf als financieel gezond bedrijf start en niet door de liquidatie met schulden en/of lasten wordt belast.
7. Medewerkers volgen hun taak. Dat wil zeggen dat de medewerker een functie krijgt waarin hij dezelfde, overeenkomstige werkzaamheden verricht als bij de oude werkgever.
8. Baanstede en de Directeur maken voor alle medewerkers een persoonlijk individueel overzicht van de financiële arbeidsvoorwaardelijke gevolgen ('Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden Overzicht' – PAO) voor die medewerker van de overgang naar Participatiebedrijf of andere uitvoeringsorganisaties. In bijlage 1 is opgenomen wat in een dergelijk PAO wordt opgenomen.
9. De duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt gewaarborgd zodat de werkgelegenheid in stand kan blijven. Het Participatiebedrijf zal als goed werkgever investeren in de opleiding en ontwikkeling van medewerkers, gericht op hun duurzame inzetbaarheid.
10. Alle huidige (medisch) vervoer voor SW'ers blijft gegarandeerd, zonder verandering in de financiële bijdrage van medewerkers (bij gelijkblijven van de werkplek).
11. Een meer gedetailleerde planning tot en met 1 januari 2018 waarin rekening wordt gehouden met adviestrajecten van de ondernemingsraad.
12. Een regelmatige en uniforme communicatie over de voortgang en de personele gevolgen, dwz een communicatieplan. Dit is van groot belang voor het voorkomen van onnodige onrust en het creëren van draagvlak onder de medewerkers.
13. Overdracht personeelsdossier: voorwaarde voor overdracht is dat de medewerker schriftelijke toestemming geeft voor de overdracht van zijn personeelsdossier.

Voorzitter

Secretaris

R. Munnik

P. Texier

Bijlage 1.

Onderwerpen (indien van toepassing) die in het PAO zijn opgenomen

In het PAO wordt tenminste informatie gegeven over de volgende onderwerpen (voor zover van toepassing):
Persoonlijke gegevens medewerker (naam, adres, postcode, woonplaats, geboortedatum, aard aanstelling, datum in dienst, aantal dienstjaren)

- Arbeidsduur per week (nu en straks)
- Functie (nu en straks)
- Salarisindeling (schaal, periodiek) en bruto salaris per maand (nu en straks)
- Individuele salarisafspraken (nu en straks)
- Toelagen en emolumenten (nu)
- Eindejaarsuitkering (nu en straks)
- Levensloopbijdrage (nu en straks)
- Tegemoetkoming ziektekosten (nu en straks)
- Vakantietoelage (nu en straks)
- Afspraken over individuele garanties (nu en straks)
- Verlofrechten en verlofsaldo (nu en straks)
- Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer en overgangmaatregelen (nu en straks)
- Afspraken i.v.m. cafetariamodel (nu)
- Individuele afspraken over werktijden (nu en straks)
- EHBO / BHV (nu)
- Onregelmatige dienst (nu)
- Beschikbaarheidsdienst (nu)