

De ondernemingsraad van
BaanStede
Postbus 404
1440 AK Purmerend

Afdeling: directie
Bezoekadres: Einsteinstraat 103, 1446 VE Purmerend

Datum: 12 juni 2017

Onderwerp: Reactie op advies inzake liquidatie van het openbaar lichaam Werkvoorzieningschap
Zaanstreek-waterland.

Geachte OR-leden,

Op 8 mei jl. heb ik u advies gevraagd over de personele gevolgen van het liquidatieplan, te weten:

- De overgang van de sw-dienstverbanden naar de gemeenten of één van de nieuwe uitvoeringsorganisaties.
- De overgang van de ambtenaren van BaanStede naar het participatiebedrijf van Zaanstad en Purmerend.
- De toezeggingen aan het ingehuurd personeel.

Ik constateer dat u positief wenst te adviseren op de met de gemeenten overeengekomen garanties met betrekking tot werk en arbeidsvoorwaarden voor alle medewerkers zoals omschreven in het liquidatieplan en de bijbehorende intentieverklaring.

Uw zorg ten aanzien van de plaatsing van de ambtenaren op passende functies in de nieuwe organisatie kan ik goed begrijpen. Deze organisatie is er op dit moment nog niet. Juist daarom hebben de colleges verklaart alle ambtenaren een passende functie aan te bieden in het nieuwe participatiebedrijf. Daarmee zijn de best mogelijke condities gecreëerd om de kennis en kunde van BaanStede voor de toekomst te waarborgen. Inmiddels is wel bekend dat de juridische vorm van het participatiebedrijf zal kwalificeren als een 'openbaar lichaam'. Dit betekent dat het ambtelijk personeel wederom een ambtelijke aanstelling krijgt. Deze aanstelling geschiedt met behoud van alle arbeidsvoorwaarden (dienstjaren, salaris, passend functie, etc.). Op deze aanstelling blijft eveneens de Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Zaanstad (AGZ) van toepassing. Onderdeel van de AGZ is het met de vakbonden overeengekomen Sociaal Kader 2017-2019. Juist deze regeling zijn toegesneden op wijzigingen in de uitvoering van publieke taken. Derhalve acht ik het niet wenselijk noch redelijk om aanvullende werkgelegenheidsafspraken te maken voor de ambtenaren van BaanStede.

Deze zienswijze heb ik op 24 januari en 20 april voorgelegd aan de heer Kaper, vakbondsbestuurder van het FNV, die in het overleg tevens het CNV vertegenwoordigt. De bestuurder heeft aangegeven zich in deze zienswijze te kunnen vinden en toonde zich blij met de uitgangspunten uit het principeakkoord en later de aanpak om te komen tot een aanvullende intentieverklaring tussen BaanStede en de gemeenten.

Op 18 mei jl. heb ik de bestuurder de intentieverklaring en het liquidatieplan toegestuurd en hem verzocht de besproken zienswijze te bevestigen. Door personele wisselingen laat de bevestiging van de bonden op zich wachten. Zodra de reactie van de vakbond binnen is zal ik deze met u delen.

Onderstaand reageer ik op onderdelen van uw advies inzake de liquidatie van BaanStede voor zover deze vallen binnen de reikwijdte van BaanStede. Daarbij volg ik de opbouw van uw brief.

Ad 1. Beweegredenen van het voorgenomen besluit

De gemeenten in de regio hebben in 2016 besloten de wettelijke taak van de uitvoering van de Wsw zelf ter hand te nemen. Als gevolg van dit besluit is er geen behoefte meer aan een gemeenschappelijke regeling van acht gemeenten voor deze taak. Door dit politiek besluit zijn alle gemeenten er vanaf 1 januari 2018 individueel voor verantwoordelijk dat hun sw-ers een passende werkplek wordt geboden. BaanStede blijft tot die datum verantwoordelijk. In het liquidatietraject ziet BaanStede er op toe dat iedere medewerker zorgvuldig wordt overgedragen aan de overnemende partij.

Ad 2. Liquidatieplan

Het AB beoordeelt 19 juli of de ontvangen zienswijzen aanleiding geven om aanpassingen in het liquidatieplan door te voeren. De OR wordt geïnformeerd over eventuele aanpassingen. Of een nieuwe adviesaanvraag nodig is, hangt er van af of de wijzigingen betrekking hebben op personele gevolgen.

Planning

Het plaatsingsplan wordt gemaakt onder verantwoordelijkheid van de kwartiermakers van de nieuwe uitvoeringsorganisaties. Over medezeggenschap inzake een nieuwe uitvoeringsorganisatie en ook over het bijbehorende plaatsingsplan, dient de OR afspraken te maken met de betreffende kwartiermaker.

Wat betreft de overdracht van persoonsgegevens en personeelsdossiers ontving u 18 mei jl. een plan van aanpak voor deze overdracht. De door u gestelde randvoorwaarde is onderdeel van dit plan van aanpak.

Verwerkte aannames

Wanneer in de praktijk wordt afgeweken van de in het liquidatieplan beschreven aannames aangaande de personele gevolgen, zal ik u daarover informeren. Indien nodig ontvangt u een aanvullende adviesaanvraag.

Inleiding

Over de inrichting en vormgeving van de nieuwe uitvoeringsorganisatie kan ik geen uitspraken doen. Over medezeggenschap inzake een nieuwe uitvoeringsorganisatie, dient de OR afspraken te maken met de betreffende kwartiermaker.

Ad 3. Gevolgen en opvang liquidatie voor personeel

SW-medewerkers

Uiteraard zal ik u informeren over de verdere voortgang en keuzes in de door Edam-Volendam en Waterland op te richten entiteiten. Evenals over de ontwikkelingen m.b.t. de door Beemster, Landsmeer, Oostzaan en Wormerland te sluiten overeenkomsten met het participatiebedrijf.

Overname van de huidige werkstructuren van BaanStede ligt in de lijn der verwachting. Besluitvorming dienaangaande is echter aan de overnemende partijen. Met de kwartiermaker van de betreffende nieuwe uitvoeringsorganisatie dient u hierover contact op te nemen. Onder het kopje 'planning' gaf ik al aan dat dit ook geldt voor het plaatsingsplan.

Uw advies inzake het zoveel mogelijk mondeling en begrijpelijk informeren van de sw-medewerkers neem ik uiteraard over. Graag blijven wij ook u betrekken bij de uitvoering hiervan. Individuele rechten op basis van gemaakte afspraken worden meegenomen bij de overdracht van persoonsgegevens. De Cao voor de sociale werkvoorziening blijft onverkort van toepassing, en daarmee ook de door u daaruit geciteerde definitie van passende arbeid.

Ambtelijke medewerkers

In het principe akkoord hebben de gemeenten toegezegd alle ambtelijke- en inhuurmedewerkers een werkplek te bieden bij het participatiebedrijf. In de door de colleges te tekenen Intentieverklaring is de 'werkplek' aangescherpt met de woorden 'in een passende functie'.

Ad 4. Betrokkenheid medewerkers en communicatie

Gedetacheerde medewerkers zullen individueel benaderd worden. Dit kan schriftelijk en ook de jobcoach kan daarbij een rol vervullen. U ontvangt op korte termijn een update van het communicatieplan voor de periode t/m 31 december 2017.

Ad 5. Randvoorwaarden

5.2:

Een was/wordt-lijst ontvangt u t.z.t. ter info.

5.7:

Zoals vastgelegd in het principe akkoord en de intentieverklaring zal aan alle medewerkers een passende functie worden geboden in de nieuwe uitvoeringsorganisaties. Voor sw-medewerker is dit primair passend werk. Naar verwachting zullen hier voor meerdere sw-medewerkers wijzigingen in kunnen optreden. Dit is overigens niet anders dan op dit moment ook bij BaanStede met enige regelmaat voorkomt, bijvoorbeeld door het verlies van een opdracht of de opstart van nieuwe werkzaamheden.

5.8:

Een 'Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden Overzicht' (PAO) zal voor alle medewerkers worden gemaakt.

5.10:

Het medisch vervoer is thans standaard geregeld conform de Cao voor de sociale werkvoorziening. Deze Cao blijft voor de sw-medewerkers van toepassing. Individuele afwijkende rechten uit het verleden zullen worden overgedragen met de persoonsgegevens.


5.13:

Alle medewerkers zal een schriftelijke machtiging worden gevraagd voor de overdracht van persoonsgegevens en de personeelsdossiers.

Ik reken er op dat deze reactie uw vertrouwen verder versterkt in een zorgvuldige aanpak van de overdracht van medewerkers, klanten, leveranciers en middelen naar de nieuwe uitvoeringsorganisaties.

Conform afspraak, zal ik uw advies en mijn reactie ter informatie doorzenden naar het bestuur van BaanStede en de raden van de deelnemende gemeenten.

Met vriendelijke groet,



drs. W.H.W. Peters
algemeen directeur