

Aan de WOR-bestuurder,
Mevr. S.M.T. van der Marck-Verschoor

Woudenberg, 19 mei 2017

Secretaris: D. Roelofs
Orgaan: Ondernemingsraad Woudenberg
Doorkiesnummer: **e-mailadres:** ondernemingsraad@woudenberg.nl
Uw brief van: 18 april 2017 **met kenmerk:** -
Bijlage(n): Beantwoording aanvullende vragen
Onderwerp: Advies betreffende de uitvoeringsagenda coöperatie De Kleine Schans

Geachte WOR-bestuurder/Beste Simone,

Op 18 april 2017 hebt u een adviesaanvraag bij de Ondernemingsraad van de gemeente Woudenberg ingediend. De adviesaanvraag betreft de Uitvoeringsagenda voor de coöperatie De Kleine Schans. De Uitvoeringsagenda maakt behalve contouren voor op- en inrichting ook inzichtelijk welke onderwerpen nog moeten worden uitgewerkt in een implementatieplan, voordat tot besluitvorming over oprichting kan worden overgegaan.

U vraagt ons in ieder geval te adviseren over de besluiten en gevolgen in personele en organisatorische zin.

Uitgangspunten

De Uitvoeringsagenda geeft kort samengevat twee uitgangspunten voor het oprichten van een coöperatie:

1. Met het oprichten van een coöperatie wensen we beter onze doelen in het Sociaal Domein te bereiken. (Doelstelling vanuit de inhoud-Uitvoeringsagenda)
2. Het werkgeverschap dient goed geregeld te zijn. Met name vanuit de zorgaanbieders is dit een probleem. (Doelstelling van organisatie/bedrijfsvoering-Implementatieplan)

Bij het uitbrengen van het advies heeft de Ondernemingsraad de bovenstaande punten als leidraad genomen. Om ook de achterban (vast personeel loket De Kleine Schans) te betrekken, hebben wij op 9 mei jl. met een personele afvaardiging daarvan gesproken.

Op basis van de onduidelijkheden die bij zowel hen als ons leefden, hebben wij u aanvullende vragen gesteld. Deze hebt u op 15 mei beantwoord. De vragen en de antwoorden zijn als bijlage toegevoegd en maken onderdeel uit dit advies.

Overwegingen van de ondernemingsraad:

Wij constateren dat in de Uitvoeringsagenda de contouren van de coöperatie zijn geschetst, maar dat er niet wordt ingegaan op de vraag wat dit voor het eigen personeel inhoudt. U heeft ons daarop een conceptnotitie Werkgeverschap binnen de coöperatie verstrekt, die ons meer helderheid heeft gegeven.

Deze notitie komt grotendeels tegemoet aan de eerdere vragen die leefden na het lezen van de Uitvoeringsagenda. Wij moeten ons echter in dit advies beperken tot de informatie die gedeeld is via de Uitvoeringsagenda en de beantwoording van onze vragen.

Ten aanzien van de uitgangspunten (visie) op de coöperatie

De visie over de "Waarom een coöperatie?"-vraag is ons helder. Wij merken wel op dat er in de Uitvoeringsagenda heel veel risico's genoemd worden die kunnen spelen bij de oprichting en inrichting van de coöperatie. Veel van deze zaken zullen inmiddels verder onderzocht zijn, en daarna uitgewerkt zijn in het implementatieplan. Dit plan is ten tijde van het schrijven van dit advies nog niet beschikbaar, en daarom zijn wij beperkt tot de informatie die de Uitvoeringsagenda ons geeft.

Wij zien ons in deze fase van het project dan ook met name voor de vraag gesteld of er voldoende waarborgen zijn voor het eigen personeel.

Wij hebben u de vraag gesteld waarom er toch wordt vastgehouden aan plaatsing van een aantal gemeentelijke medewerkers, nu duidelijk is dat niet alle medewerkers over kunnen gaan in de coöperatie wegens wettelijke beperkingen. U heeft hierop aangegeven dat de visie van de coöperatie (integraal werken en versterking samenwerking en focus van de coöperatie) zwaarder weegt. De Ondernemingsraad maakt zich echter zorgen dat de gevoelde tweedeling tussen personeel wel en niet in dienst mogelijk groot wordt, wat juist averecht kan werken ten aanzien van het bereiken van uw visie.

Voor het gemeentelijk personeel dat overgaat in de coöperatie verandert er niets qua werkzaamheden en werkplek. Ze werken nu ook al vanuit één integraal team samen met personeel dat gedetacheerd wordt vanuit de moederorganisaties. Maar er zal wel een belastend overgangstraject, zowel voor de organisatie als voor de medewerkers zelf, moeten worden doorlopen, inclusief het mogelijke verlies van (baan)zekerheden. Overigens geeft u terecht aan dat de gevolgen van een dergelijke overgang nog verder uitgewerkt moeten worden.

Advies van de Ondernemingsraad:

De motivatie om een coöperatie op te richten is ons helder. Hierover adviseren wij dan ook positief. Ten aanzien van het werkgeverschap adviseren wij om de belangen van het gemeentelijk personeel nogmaals goed af te wegen tegen uw visie op de coöperatie. Wij blijven ons sterk afvragen of de gedwongen overgang van gemeentelijke medewerkers echt essentieel is om de beoogde doelen van de coöperatie te verwezenlijken.

Wij wensen in het vervolg van het traject gebruik te maken van de advies- en instemmingsrechten die de WOR geeft. Te denken valt daarbij aan bijvoorbeeld het inrichten van een personeels- en salarissysteem, functiebeschrijving- en waardering en

het opstellen van een sociaal statuut. Hierover blijven wij graag constructief met u in gesprek.

Met vriendelijke groet,

Ondernemingsraad Woudenberg,

L. Vos
Voorzitter

D. Roelofs
Secretaris

i.a.a.: Nicole Verlangen