

Aan de Ondernemingsraad Woudenberg

Woudenberg, 15 mei 2017

**Behandelend**

**ambtenaar:** S.M.T. Van der Marck-Verschoor

**Doorkiesnummer:** 033 2869123

**e-mailadres:** s.vanderMarck@woudenberg.nl

**Uw brief van:** 9 mei 2017

**met kenmerk:** -

**Bijlage(n):**

**Onderwerp:** Reactie op aanvullende vragen Uitvoeringsagenda coöperatie De Kleine Schans.

Geachte leden van de ondernemingsraad,

Op 9 mei 2017 heeft de OR van Woudenberg overleg gevoerd met een afvaardiging van het gemeentelijk personeel dat onderdeel uitmaakt van het team De Kleine Schans. Dit gesprek heeft plaatsgevonden met het oog op de bij de OR voorliggende adviesaanvraag van 18 april 2017 over de uitvoeringsagenda Coöperatie De Kleine Schans.

Op 9 mei 2017 heb ik uw vragen en opmerkingen ontvangen als reactie op de aan u voorgelegde adviesaanvraag vragen over de Uitvoeringsagenda coöperatie De Kleine Schans.

U geeft aan, op basis van de voorliggende stukken en het gesprek dat heeft plaatsgevonden, vragen te hebben die u graag voor 16 mei beantwoord wilt zien. In de bijlage bij deze brief treft u de beantwoording van deze vragen aan.

Hoogachtend,

S.M.T. van der Marck-Verschoor  
WOR-bestuurder gemeente Woudenberg

## **BIJLAGE: BEANTWOORIDNG VRAGEN OR INZAKE UITVOERINGSAGENDA COOPERATIE DE KLEINE SCHANS**

**Vraag 1. Eén van de belangrijke redenen voor het laten overgaan van het personeel naar de coöperatie is het samensmeden tot 1 team. Uit de uitvoeringsagenda blijkt echter dat er wettelijke beperkingen zijn voor wat betreft de participatiewet en leerplicht om al het gemeentelijk personeel over te zetten.**

**De kans is daarmee groot dat er sowieso een splitsing ontstaat tussen gemeentelijk personeel dat wel/niet over gaat. En daarmee komen er hoe dan ook arbeidsrechtelijk gezien twee groepen in het team.**

**Welke argumenten zijn er om voor de paar gemeentelijke medewerkers die wel over zouden kunnen gaan toch een heel overplaatsingstraject in te gaan, wetende dat die splitsing er hoe dan ook blijft?**

*Antwoord: Medewerkers zijn momenteel werkzaam vanuit zorgaanbieders, detacheerders en gemeente. Bijgaand vindt u de concept-notitie Werkgeverschap Coöperatie. Deze notitie is nog in bewerking en zal in definitieve vorm onderdeel uitmaken van het Implementatieplan. Gelet op uw vragen leek het mij goed de meeste actuele versie van deze notitie nu alvast met u te delen. In deze notitie kunt u lezen dat het uitgangspunt is dat alle medewerkers in dienst komen van de coöperatie omdat dit het integraal werken en de samenwerking en focus van de coöperatie versterkt. Het werkgeverschap en de aansturing liggen dan volledig bij de coöperatie. Helaas blijkt ook dat vanwege wettelijke beperkingen het niet haalbaar is om de taken van een aantal medewerkers uit te laten voeren door de coöperatie. Voorgesteld wordt om deze medewerkers op locatie te laten werken. Omdat deze medewerkers niet in dienst komen van de coöperatie vraagt u zich af waarom we dan ook niet laten gelden voor de overige medewerkers met een ambtelijke status. Hierbij laten wij de visie op de coöperatie en dat wat wij willen bereiken en wat hiervoor nodig is (zie notitie) zwaarder wegen. Wel merk ik hierbij op dat de gevolgen en acties nog verder worden uitgewerkt. Van de 21 medewerkers die werkzaam zijn voor de coöperatie betreft het 6 medewerkers die vanuit een ambtelijke status op de locatie De Kleine Schans werkzaam zullen zijn.*

**Vraag 2. Is er gedacht aan een alternatieve oplossing in de vorm van bijvoorbeeld detachering? En wat zijn de overwegingen om deze al dan niet toe te passen.**

*Antwoord: Detachering is afgewogen. Lastig hierbij is dat detachering niet tot in lengte van dagen kan worden geregeld, dat betrokken medewerkers in een onzekere positie verkeren en de gemeente de coöperatie BTW in rekening moet brengen. Uit bijgaande notitie blijkt dat dit zal gelden voor de 6 medewerkers, die zoals het nu uitziet in dienst blijven van de gemeente en hun taken op locatie gaan uitvoeren. In feite is dit een suboptimale oplossing, uitgaande van datgene wat we met de coöperatie willen bereiken*

en die alleen wordt ingegeven door het feit dat deze taken wettelijk gezien onder de verantwoordelijkheid van de gemeente dienen te worden uitgevoerd. Zie ook hiervoor de notitie.

**Vraag 3. De vaste medewerkers hebben hun zorgen geuit. De coöperatie biedt een zekerheid voor de tijdelijke medewerkers van het Sociaal Team die nu nog in dienst zijn bij moederorganisaties, maar tegelijkertijd een onzekerheid voor onze vaste medewerkers. Er is op dit moment niet duidelijk wat er met ze gaat gebeuren. De uitvoeringsagenda geeft geen uitsluitsel wie er nu wel of niet over gaan. Zit deze uitwerking (beslispunt overgang gemeentelijk personeel) wel in het implementatieplan?**

*Antwoord: De uitwerking hiervan is opgenomen in het implementatieplan. Voor een nadere onderbouwing verwijzen wij u naar het bijgevoegde notitie. Dit document maakt onderdeel uit van het op te stellen implementatieplan. Met het oprichten van een coöperatie willen we beter onze doelen in het sociaal domein bereiken (zie hiervoor de Uitvoeringsagenda). Dit is de belangrijkste reden voor oprichting van de coöperatie. Bijkomende opdracht is dat het werkgeverschap voor de medewerkers geregeld dient te zijn. Hierbij heeft het de voorkeur dat de medewerkers in dienst zijn van de coöperatie (zie bijgaande notitie).*

**Vraag 4. Het is voor de vaste medewerkers een bewuste keuze geweest om te werken bij de gemeente en niet voor een private organisatie. Welke waarborgen en randvoorwaarden worden geboden als het gaat om behoud van rechtspositie? De uitvoeringsagenda geeft daar geen antwoord op.**

*Antwoord: Eén van de stappen binnen het proces tot oprichting van een coöperatie is het opstellen van een sociaal statuut voor medewerkers in dienst van de gemeente Woudenberg. Met het sociaal statuut geeft de werkgever aan op welke wijze er wordt omgegaan met de sociale en financiële gevolgen voor medewerkers.*

**Vraag 5. Waar zit de inbreng van de OR in het beslisproces als het gaat om de definitieve keuze om gemeentelijk personeel te plaatsen in de coöperatie?**

*Antwoord: Inbreng van de OR zit op de momenten zoals vastgelegd in de WOR (artikel 25 en 27). Belangrijk moment voor het go/or voor wat betreft de plaatsing van personeel is het op te stellen sociaal statuut.*

**Vraag 6. Waar moeten we nu ja tegen zeggen? Als dat is om zaken verder te onderzoeken (uitgangspunten uitvoeringsagenda) dan is dat prima, maar er ligt verder nog geen concreet stuk waaruit blijkt welke functies nu wel of niet overgaan, en hoe de belangen van de betrokken medewerkers zijn gewaarborgd. Is die helderheid er wel op het moment dat het college in mei definitief besluit over oprichting van de coöperatie?**

*Antwoord: De uitwerking hiervan is opgenomen in het implementatieplan. Voor een nadere onderbouwing verwijzen wij u naar het bijgevoegde document. Dit document maakt onderdeel uit van het op te stellen implementatieplan. De belangen van de medewerkers, in dienst van de gemeente Woudenberg, worden te zijner tijd geborgd in het sociaal statuut.*