

De heer J. den Hertog
WOR-bestuurder BORsra
p/a Parelhof 1
1703 EZ Heerhugowaard

Alkmaar, 13 december 2013

Definitief BORsra-advies oprichting SRA

Geachte heer Den Hertog,

Hierbij ontvangt u het *definitieve* advies van de Bijzondere Ondernemingsraad SRA over uw voorgenomen besluit tot vorming van een Sociale Dienst Regio Alkmaar. In ons overleg van 22 november 2013 zijn aanvullende afspraken gemaakt die we hebben vastgelegd in een getekend convenant.

1. Waarover wordt advies gevraagd?

1

In uw brief d.d. 11 oktober 2013 is aan de BOR advies gevraagd over het voorgenomen besluit tot vorming van een regionale sociale dienst:

'De Colleges van de gemeenten Alkmaar, Heerhugowaard, Castricum, Heiloo, Langedijk, Bergen, Schermer en Graft – de Rijk hebben het voornemen hun sociale diensten per 1 januari 2014 samen te voegen. Ook het huidige WNK-Bedrijven, uitvoerder van de Wet sociale werkvoorziening, wordt in de nieuwe uitvoeringsorganisatie opgenomen. Deze nieuwe Sociale Dienst (SRA) gaat alle taken uitvoeren die voortvloeien uit de bijstandswet, zoals onder andere het verstrekken van uitkeringen, toeleiden naar werk, verstrekken bijzondere bijstand en schuldhulpverlening.'

2. Aan de ondernemingsraad verstrekte informatie

Ter beoordeling van de adviesaanvraag is aan de BOR de volgende informatie voorgelegd:

- De adviesaanvraag d.d. 10 oktober 2013
- Nota regionale samenwerking sociale diensten d.d. oktober 2013 + 7 bijlagen:
 - Verschillen tussen werkelijke BUIG- resultaten en verdeling BUIG-resultaten o.b.v. gemiddelde klantenaantallen
 - Indicatieve begroting 2014-2017 d.d. 7 januari 2013;
 - Frictiekosten samenwerkingsverband regio Alkmaar d.d. 7 januari 2013
 - Toelichting frictiekosten en verfijnde begroting
 - Verdeelmodellen regionaal samenwerkingsverband, aanvulling 20 januari 2013
 - Concept Gemeenschappelijke regeling
 - Contouren uitvoeringsplan WNK Advies Berenschot

- o alsmede
 - o Bijlage a: Functiematrix juni 2013
 - o Bijlage b: Voorstel inzake HR21
 - o Bijlage c: Voorstel harmonisatie ISD2
 - o Bijlage d: Vergelijking Sociaal Statuut ISD

Door de BOR zijn in zijn brief d.d. 30 oktober vragen gesteld aan de bestuurder. De vragen zijn door de bestuurder beantwoord in de brief d.d. 5 november.

Op 15 november 2013 heeft de BOR een voorlopig advies gegeven onder het voorbehoud dat afspraken gemaakt zouden kunnen worden over een groot aantal thema's die de vormgeving van de SRA raken.

Formeel overleg tussen BOR SRA en gemandateerd WOR – bestuurder SRA

Op 22 november 2013 vond een overlegvergadering plaats over het voorlopig advies met de heer J. den Hertog. In deze vergadering is onder meer de afspraak gemaakt dat over die punten waarover overeenstemming bestaat tussen bestuurder en BOR een convenant opgesteld zal worden. Voor de eenvoud en voor een goed begrip van de gemaakte afspraken zijn deze vermeld in onderstaand advies. Op 6 december zijn de op 22 november 2013 gemaakte afspraken schriftelijk bevestigd door de gemandateerd bestuurder.

Op basis van het voorlopig advies van de BOR en de gemaakte afspraken met de bestuurder heeft vervolgens voorafgaand aan het definitief advies een raadpleging van de achterban plaatsgevonden.

2

3. Reikwijdte / grenzen van dit advies

In de adviesaanvraag wordt gesproken over het voornemen om de sociale diensten van de deelnemende gemeenten per 1 januari 2014 samen te voegen. De BOR gaat er van uit dat bedoeld wordt 1 januari 2015 voor zover het gaat om de organisatie.

De BOR baseert zijn voorlopige advies op de bovenvermelde adviesaanvraag. Inmiddels is duidelijk dat een aantal gemeenten pleit voor een andere invulling van het dienstverleningsmodel.

In het overleg d.d. 22-11-2013 is afgesproken dat als blijkt dat niet alle acht gemeenten zullen deelnemen aan de vorming van de SRA en / of de wensen van de deelnemende gemeenten leiden tot een andere invulling van het organisatie- / het dienstverleningsmodel als geschetst, zal aan de BOR opnieuw advies gevraagd worden.

4. Beoordeling motieven tot samenwerking

Efficiencyvoordelen aannemelijk / zorgen over afstand burger - organisatie

De belangrijkste motieven voor de voorgenomen samenwerking zijn: efficiency en kwaliteit van de dienstverlening. Ook vraagt de toenemende complexiteit van de uit te voeren regelingen een grotere schaal dan nu door de kleinere gemeenten geleverd kan worden.

De BOR acht het aannemelijk dat met de voorgenomen samenvoeging schaal- en efficiencyvoordelen zijn te behalen, maar blijft zorgen houden over de afstand burger - organisatie.

In reactie daarop is aan de BOR meegedeeld dat binnen het regionale programma '3 decentralisaties de integrale toegang wordt voorbereid'. En, 'dat door de samenwerking de afstand organisatie en burger niet zal toenemen, maar aansluiten bij de nieuwe inzichten van het vormgeven van het Sociaal Domein'

Voorts bestaat bij de BOR in algemene zin het gevoel dat de kwalitatieve aspecten rond efficiency en kwaliteit (nog) onvoldoende zijn uitgewerkt. De raad vindt het uitgangspunt dat een en ander in de implementatiefase nadere aandacht krijgt onjuist en verzoekt daarom om een voorafgaande specificering van de doelstellingen op het gebied van efficiency en kwaliteit.

In het overleg d.d. 22-11-2013 is aangegeven dat er per gemeente een Service Level Agreement (SLA) zal worden overeengekomen waarin kwaliteits- en efficiency-eisen worden opgenomen.

Toekomstbestendigheid

Het huidige besluitvormingstraject is opgestart met het oog op de toentertijd voorziene WWNV. Inmiddels is het voorstel daartoe vervangen door de Participatiewet, waarvan op dit moment alleen de contouren helder zijn. Tegelijkertijd roep de decentralisatie van de jeugdzorg en de AWBZ vragen op hoe optimaal invulling gegeven kan worden aan een integraal gemeentelijk beleid.

De gevolgen van de Participatiewet worden op dit moment uitgewerkt in een regionale werkgroep Participatie en binnenkort zal een visie op participatie aan de acht colleges worden voorgelegd. In het overleg d.d. 22 november 2013 is meegedeeld dat het visiedocument gebaseerd zal worden op het dienstverleningsmodel van de SRA en dat dit is besproken in het PORA.

In het overleg d.d. 22-11-2013 is afgesproken dat de BOR het document waarin de visie wordt beschreven zal ontvangen zodra dit naar de Colleges gestuurd wordt. De BOR zal tevens geïnformeerd worden over mogelijke effecten daarvan op de vormgeving van de SRA.

3

In de voorstellen is nog geen rekening gehouden met de effecten van het versoberen van de Wajong en de daarmee samenhangende instroom van klanten.

Dit roept al met al de vraag op of, en in hoeverre, de nieuw te vormen organisatie berekend is op eventuele nieuwe taken, nu de personele formatie en de begrotingen zijn gebaseerd op gegevens van ultimo 2011 en alleen de uitvoering van de taken van de sociale dienst betreffen.

In verband hiermee is in het overleg de volgende afspraak gemaakt:

In het overleg d.d. 22-11-2013 is afgesproken dat als de visie rond een integrale aanpak van de 3D's en/of de participatiewet en/of de instroom van Wajongers leidt tot een andere invulling van de organisatie m.b.t het aantal fte's / dienstverleningsmodel zal daarover advies gevraagd worden aan de BOR.

5. Juridische vormgeving van de SRA

De BOR kan zich vinden in een WGR + openbaar lichaam. Deze vorm waarborgt de nodige stabiliteit voor organisatie en medewerkers. Zorgen heeft de BOR uitgesproken over mogelijke BTW-verplichtingen bij onderlinge transacties tussen partijen die betrokken zijn bij de SRA (gemeenten, WNK, shared service centra). De bestuurder heeft aangegeven dat e.e.a. niet zal leiden tot verzwarend van de lasten van de deelnemende gemeenten en de kosten van de organisatie van de SRA.

6. Relatie WNK-bedrijven en gemeenten

De BOR heeft zich in het gevoerde overleg afgevraagd waarom de acht deelnemende gemeenten in de gemeenschappelijke regeling gebruik maken van dienstverlening door andere partijen, die dezelfde diensten verlenen als de WNK-bedrijven. Waarom geen gedwongen winkelnering, opdat WNK Bedrijven makkelijker tot een sluitende exploitatie komt?

In reactie daarop heeft de bestuurder aangegeven dat zolang er sprake is van separaat functioneren WNK Bedrijven binnen het samenwerkingsverband voor specifieke klantgroepen inkoop buiten WNK Bedrijven mogelijk blijft. Wanneer de samenwerkende gemeenten eind 2014 besluiten de identiteit van WNK Bedrijven samen te voegen met de SRA zal het participatiebudget *in principe* worden besteed bij het Leerwerkbedrijf.

Aan de BOR is meegedeeld dat de gelden voorlopig gelabeld zijn op basis van de wet. Na integratie met het sociaal domein (3D's) is het aan de gemeentebesturen om te bepalen hoe de gelden gelabeld zullen worden.

7. Afstemming SRA en gemeenten op ambtelijk niveau

De BOR heeft zich afgevraagd hoe de afstemming tussen SRA en de gemeenten op ambtelijk niveau gestalte zal krijgen. De gemeenten zullen een linking pin functionaris op financieel gebied en een linking pin functionaris op beleidsinhoudelijk terrein benoemen die in dienst zijn van de betrokken gemeenten. Binnen de SRA zullen functionarissen – in dienst van de SRA - verantwoordelijk zijn voor afstemming met de deelnemende gemeenten. De BOR acht dit een goede zaak.

8. Relatie WNK Bedrijven – Sociale Dienst onder de vlag van de gemeenschappelijke regeling

Alvorens WNK Bedrijven geïntegreerd wordt in de SRA zal binnen WNK Bedrijven een reorganisatie worden uitgevoerd waartoe een kwartiermaker wordt benoemd. De BOR gaat er van uit dat daarover én over de binnen WNK Bedrijven te nemen maatregelen advies gevraagd zal gaan worden aan de OR van WNK Bedrijven.

De BOR vroeg zich af in hoeverre de taakopdracht van de transitie manager ook de vormgeving van de SRA raakt. In het overleg d.d. 22-11-2013 is door de bestuurder aangegeven dat de voor het WNK aan te stellen transitie manager geen taken heeft t.a.v. de vormgeving van de SRA. Voor de implementatie van de SRA zal een aparte implementatiemanager worden aangesteld.

In het overleg d.d. 22-11-2013 is afgesproken dat over de aanstelling van de implementatiemanager advies gevraagd zal worden aan de BOR.

Integratie van WNK Bedrijven, met name het onderdeel beschut werken, met de SRA zal pas plaats vinden op 1 januari 2015. Tot die tijd blijven financiën en organisatie gescheiden. In het overleg is aangegeven dat ook de personele gevolgen gescheiden blijven.

In het overleg d.d. 22-11-2013 is afgesproken dat, als mocht blijken dat de reorganisatie op 31 december 2014 nog niet is afgerond, ook het tijdstip van de integratie WNK bedrijven kan verschuiven. E.e.a. is afhankelijk van een medio december 2014 te plannen evaluatie. Over de integratie van WNK Bedrijven zal aan de BOR te zijner tijd advies gevraagd worden inclusief de opvang van de personele gevolgen.

9. Vormgeving medezeggenschap binnen de GR in het jaar 2014

De BOR meent dat tot de definitieve integratie van WNK Bedrijven in de SRA (naar verwachting medio januari 2015) de medezeggenschap als volgt dient te worden vormgegeven:

- o De OR van WNK Bedrijven blijft verantwoordelijk voor de medezeggenschap binnen de WNK-bedrijven;
- o De BOR blijft in de huidige samenstelling functioneren; dit ligt meer voor de hand dan het instellen van een OR voor de SRA in oprichting omdat de formele overgang van de medewerkers ook pas met ingang van 2015 wordt gerealiseerd.
- o Na overdracht van medewerkers en volledige integratie van de SRA en WNK Bedrijven zullen door de BOR verkiezingen worden voorbereid voor een OR SRA.

In het overleg d.d. 22-11-2013 is afgesproken dat de medezeggenschap overeenkomstig het hierboven genoemde voorstel van de BOR vorm zal worden gegeven.

10. Organisatie

In de adviesaanvraag wordt gesproken over eventuele uitbesteding van faciliterende bedrijfsprocessen. In dat kader worden bedoeld de zogenaamde PIOFA- functies. Gezien de mogelijke personele gevolgen wil de BOR het volgende met u afspreken:

In het overleg d.d. 22-11-2013 is afgesproken dat bij eventuele uitbesteding van PIOFA- taken deze worden betrokken vanuit de deelnemende gemeenten en aan die gemeenten via GR en/of gelieerde ondernemingen. In het voorkomende geval zal daarover advies worden gevraagd aan de BOR / OR.

In de nieuwe organisatie zal het Nieuwe Werken centraal staan. In het overleg is gevraagd om daarover meer duidelijkheid te verschaffen en advies te vragen aan de BOR. Door de bestuurder is verwezen naar de ervaringen bij een tweetal deelnemende gemeenten. Daarmee is echter nog steeds niet duidelijk in welke omvang, met welke faciliteiten en binnen welk kader het Nieuwe Werken gestalte zal krijgen binnen de SRA.

In het overleg d.d. 22-11-2013 is afgesproken dat de BOR een adviesaanvraag zal ontvangen over de vormgeving en inrichting van het concept Nieuwe Werken.

11. Couleur locale

In het gevoerde overleg is duidelijk geworden dat er nog geen uitgekristalliseerd beeld bestaat van de invulling van de zogenaamde couleur locale. De BOR heeft daarover de volgende vraag gesteld: 'Stel dat gemeenten het front-office in de eigen gemeente willen en daarover regie willen voeren. In hoeverre kan dat? Is dit ook te realiseren zonder dat sprake is van "couleur locale"? Met andere woorden: zou de dienstverlening zo ingericht kunnen worden dat deze manier van werken tot het standaardpakket behoort?' Daarop is geantwoord:

Dit is mogelijk. Dit is een bestuurlijke keuze. Bij flexibel werken hoort de mogelijkheid dat de medewerkers van de SRA in het front-office werkzaam zijn binnen de individuele gemeente. Indien gemeenten dit standaard/structureel willen, kunnen medewerkers van de SRA daar van deel uitmaken.

In het overleg d.d. 22-11-2013 is afgesproken dat, zodra een definitieve invulling leidt tot personele gevolgen die nu nog niet voorzien zijn, daarover afzonderlijk advies gevraagd zal worden.

12. Workload / caseload

In het overleg heeft de BOR zijn zorgen uitgesproken over de workload / caseload binnen de te vormen SRA. Hierover zijn de volgende afspraken gemaakt:

In de brief d.d. 5-11-2013 van de bestuurder is de volgende toezegging gedaan:

- *In de implementatiefase zal onderzocht worden of de nu berekende formatie (cijfers 31-12-2011) aangepast dient te worden naar de stand van zaken op dat moment (taken, aantal klanten, etc.)*
- *Medewerkers worden optimaal betrokken bij de diverse processen (beschrijven van werkprocessen, automatisering, etc.). De bandbreedte waarbinnen keuzes kunnen worden gemaakt wordt vastgesteld door het bestuur van de deelnemende gemeenten en / of het management*

In aanvulling op bovenstaande is in het overleg d.d. 22-11-2013 het volgende afgesproken

- *De BOR zal kunnen beschikken over de resultaten van onderzoek naar de workload / caseload;*
- *Als blijkt dat e.e.a. leidt tot een aangepaste formatie (t.o.v. de nu voorgestelde) zal aanvullend advies worden gevraagd.*

13. Functiematrix

In het overleg d.d. 22-11-2013 is afgesproken dat de BOR een afzonderlijke adviesaanvraag ontvangt over het vast te stellen functieboek.

14. Keuze voor HR 21

In bijlage b van de adviesaanvraag wordt voorgesteld de functiewaarderingsystematiek van HR 21 als leidend functiewaarderingsstelsel te gebruiken voor de nieuwe SRA. Tevens wordt voorgesteld om de financiële consequenties te onderzoeken en na bespreking met de BOR een definitief besluit te nemen over invoering van HR 21. De BOR heeft al eerder gevraagd de wenselijkheid van een mogelijke toepassing van HR21 te onderzoeken omdat dit het meest gebruikte stelsel is in de omgeving van de SRA en naar verwachting steeds meer gemeenten hiermee zullen gaan werken.

In het overleg d.d. 22-11-2013 is afgesproken dat alvorens een definitief besluit te nemen over al dan niet invoering van HR 21, instemming gevraagd zal worden aan de BOR. Voorts is afgesproken dat de BOR afspraken zal maken met het BGO t.b.v. onderlinge afstemming.

15. Overgang medewerkers sociale diensten naar SRA

De adviesaanvraag en de bijgevoegde begrotingen (+frictiekosten) zijn gebaseerd op gegevens van 31-12-2011. De BOR stelt met instemming vast dat bij groei van het aantal klanten de formatie in het primaire proces zal groeien. E.e.a. leidt tot minder boventaligheid.

Op basis van de meest recente gegevens zal PWC een nieuwe begroting opstellen en een overzicht te vervaardigen van de frictiekosten. Naar verwachting is dit eind november gereed.

De BOR **ontvangt** graag het door PWC op te stellen rapport en de op basis van de laatste inzichten voor de SRA benodigde formatie. De BOR zal e.e.a. meewegen in het uiteindelijk uit te brengen advies.

De BOR heeft er in het overleg op aangedrongen om de formele formatie – nu en bij de overgang – samen te laten vallen met de dan benodigde feitelijke formatie. E.e.a. leidt tot minder boventalligheid en vooral minder onzekerheid voor de betrokken medewerkers.

In het overleg d.d. 22-11-2013 is afgesproken dat de formele formatie nu en bij de uiteindelijke overgang per 1 januari 2015 zal worden vastgesteld op de feitelijk voor de uitvoering van de voor de werkzaamheden benodigde formatie. *Toelichting: de definitieve vaststelling van de workload/caseload, de toename van het aantal klanten en de instroom van Wajongers zal naar verwachting leiden tot een aangepaste formatie, anders dan nu berekend (145 fte).*

Uitgangspunt is dat de overgang van de medewerkers plaatsvindt per 1 januari 2015. E.e.a. is afhankelijk van het te voeren overleg in het BGO.

In het overleg is afgesproken dat de BOR tijdig wordt geïnformeerd als de datum van overgang naar voren of naar achteren wordt verschoven.

In het overleg d.d. 22-11-2013 is afgesproken dat, zolang er geen in het BGO overeengekomen sociaal plan of statuut is, waarin de personele gevolgen voor alle betrokken medewerkers zijn geregeld, medewerkers niet zullen overgaan naar de SRA. Evenmin zal een procedure ter voorbereiding van plaatsing in de SRA kunnen aanvragen: de regels, rechten en plichten etc. voor alle betrokkenen dienen van te voren duidelijk te zijn. Tot slot zullen evenmin maatregelen of besluiten worden genomen die arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor medewerkers zullen hebben.

16. Overgang medewerkers sociale diensten: boventalligen

Door de BOR is gevraagd hoe omgegaan zal worden met boventalligen. Geantwoord is dat de nieuwe organisatie zal bepalen wie boventallig is. Tevens wordt aangegeven dat medewerkers een zinvolle en volwaardige functie aangeboden krijgen en dat er wordt geïnvesteerd in ontwikkeling en opleiding (op vaardigheden en kennis).

Binnen de BOR bestaat onduidelijkheid hoe hieraan precies vormgegeven gaat worden. Immers de niet-boventalligen worden geplaatst op een beschikbare functie, maar op welke functie worden de boventalligen geplaatst als alle functies vergeven zijn?

In het op 22-11-2013 gevoerde overleg is afgesproken dat alle medewerkers die overgaan naar de SRA een volwaardige functie zullen krijgen binnen de SRA zonder dat mensen het stempel "boventalligheid" krijgen opgeplakt. Gedurende een periode van 4 jaar na overgang zal geen sprake zijn van boventalligheid.

17. Gevolgen voor medewerkers WNK Bedrijven

Er is gekozen voor twee gescheiden circuits voor medewerkers van de sociale diensten en medewerkers van WNK Bedrijven gedurende het jaar 2014. Organisatorisch en financieel blijven beide organisaties gescheiden en ook de personele gevolgen worden in de afzonderlijke kolommen 'opgelost'. Naar verwachting vindt integratie van WNK-bedrijven in de SRA organisatie per 1-1-2015 plaats.

In het overleg heeft de BOR gevraagd in hoeverre voor WNK Bedrijven een afzonderlijk sociaal plan wordt opgesteld. Geantwoord is dat het daar geldende sociaal plan van toepassing is.

De BOR wijst er op dat er binnen WNK Bedrijven geen geldend sociaal plan is.

Al eerder heeft de BOR aangegeven dat voor de integratie van WNK Bedrijven inclusief de personele gevolgen advies gevraagd dient te worden aan de BOR, waarbij de adviesaanvraag vergezeld gaat van een overzicht van de gevolgen van het besluit voor de medewerkers en de naar aanleiding daarvan genomen maatregelen.

18. Ontbreken sociaal plan

Zoals al eerder aangegeven ontbreekt zowel voor de overgang van de medewerkers van de sociale diensten als voor de medewerkers van WNK Bedrijven een met de vakbonden overeengekomen sociaal plan.

De BOR herhaalt hier de eerder op 22-11-2013 gemaakte afspraak:

- *zolang er geen in het BGO overeengekomen sociaal plan/-statuut is waarin de personele gevolgen van alle betrokken medewerkers zijn geregeld, medewerkers niet zullen overgaan naar de SRA.*
- *evenmin zal een procedure ter voorbereiding van plaatsing in de SRA kunnen aanvangen; de regels, rechten en plichten etc. voor alle betrokkenen, dienen van te voren duidelijk te zijn.*
- *evenmin zullen er geen besluiten en/of maatregelen t.a.v. medewerkers worden genomen met arbeidsvoorwaardelijke gevolgen.*

19. Harmonisatie secundaire arbeidsvoorwaarden / nieuw te treffen personele regelingen sociaal beleid

In het overleg d.d. 22-11-2013 is afgesproken dat voorafgaand aan plaatsing van medewerkers in de SRA nieuwe arbeidsvoorwaarden en de wijze waarop geharmoniseerd wordt, worden overeengekomen met het BGO.

Voorts zal aan de BOR instemming gevraagd worden over de voor de nieuwe organisatie te treffen personele regelingen zoals bijvoorbeeld een werktijdenregelingen

20. Implementatie

In het overleg d.d. 22-11-2013 is afgesproken dat de BOR binnenkort een implementatieplan ontvangt over de voortgang van de implementatie. Uitgangspunt is dat zowel betrokken medewerkers als de BOR actief worden betrokken bij de voorbereiding en uitwerking van verdere besluitvorming.

Voorts is in het overleg d.d. 22-11-2013 afgesproken dat aan de BOR dan wel de opvolgende OR in ieder geval overeenkomstig artikel 25 lid 1 van de WOR advies gevraagd zal worden over:

- *Eventuele aanbesteding van activiteiten;*
- *Huisvesting;*
- *Beleids- en werkprocessen voor zover ze de inrichting van de organisatie raken;*
- *Nadere uitwerking functieboek*
- *Inrichten processen automatisering, waarbij voor de BOR onder meer de volgende elementen van belang zijn:*
 - *De effecten van een shared servicecentrum;*
 - *Gevolgen voor het bedrijfsplan;*
 - *De samenhang tussen de verschillende projecten op het terrein van ICT.*
 - *Hierbij zal onze aandacht ook uitgaan naar de effecten die eventuele verschillen in*

benadering van de deelnemende gemeenten hebben op de vormgeving en de organisatorische invulling van de ondersteunende diensten in algemene zin.

- *Inrichting uitgangspunten bedrijfsvoering;*
- *Afstemmen van samenwerking met private en publieke partners*

Afgesproken is dat de BOR binnenkort een memo ontvangt over de voortgang van de implementatie. Uitgangspunt is dat zowel betrokken medewerkers als de BOR actief worden betrokken bij de voorbereiding en uitwerking van verdere besluitvorming.

Voorts is in het overleg d.d. 22-11-2013 afgesproken dat in goed overleg tussen bestuurder en de BOR een agenda voor de routing en planning van de besluitvorming in de komende periode wordt opgesteld.

Achterbanraadpleging

Voorafgaand aan de definitieve advisering heeft de BOR een achterbanraadpleging georganiseerd. In de achterbanraadplegingen is door de betrokken aandacht gevraagd voor een groot aantal punten die ook in dit advies zijn opgenomen. Met het oog op het genereren van het nodige draagvlak adviseert de BOR u om bij de verdere uitwerking daaraan voldoende aandacht te besteden. In de bijlage treft u een overzicht aan van de opmerkingen vanuit de achterban.

Tot slot

De discussie binnen de BOR over nut en noodzaak was geen eenvoudige. Hiervoor waren en zijn verschillende redenen:

- dit traject startte op basis van de voorziene uitvoeringsproblemen van de WWNV. In het kort gezegd: de uitvoering van de bijstandswet in combinatie met re-integratie-activiteiten;
- in de loop van het traject veranderde de regelgeving van WWNV naar Participatiewet;
- met het oog op de andere twee decentralisaties ontwikkelde zich op zowel lokaal als landelijk niveau steeds meer ideeën gericht op een integrale aanpak op wijk- en dorpsniveau;
- in de loop van het proces is besloten de integratie WNK-Bedrijven / SRA uit te stellen.

Dit riep bij een aantal deelnemers in de BOR de vraag op of en in hoeverre met de vorming van de SRA een oplossing gezocht werd voor een probleem dat in de loop der tijd van karakter is veranderd; ofwel een oplossing die door de tijd is ingehaald. Centralisatie van de dienstverlening is in hun optiek moeilijk verenigbaar met een integrale benadering van het sociaal domein (3D's).

De BOR meent dat in alle gevallen vast staat dat binnen de verdere ontwikkeling van een SRA voldoende flexibiliteit ingebouwd dient te worden om het dienstverleningsmodel aan te passen aan de veranderende politiek-bestuurlijke en maatschappelijke omgeving.

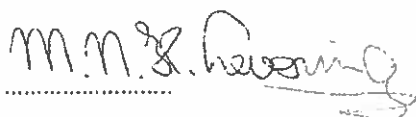
Ondertussen verkeren de betrokken medewerkers van de sociale diensten en de WNK-bedrijven al geruime tijd in grote onzekerheid over hun toekomst. Voor de betrokken medewerkers is duidelijkheid over hun toekomst en duidelijkheid in de omgeving waarin zij werken van groot belang. De voorgestelde gemeenschappelijke regeling + openbaar lichaam biedt voor medewerkers in de toekomst stabiliteit.

Ervan uitgaande dat de afspraken in het inmiddels overeengekomen convenant zullen worden nagekomen adviseert de BOR:

- zorg dat alle deelnemers een gemeenschappelijke en gedragen visie hebben op de toekomst van de SRA ;
 - o Het lid uit Bergen pleit voor een visie waarin de samenwerking in het sociaal domein (3D's) centraal staat...en.... dat op basis daarvan het dienstverleningsmodel dient te worden vormgegeven;
- zorg dat in de organisatie voldoende flexibiliteit ingebouwd wordt die ruimte laat voor een integrale benadering van de 3 D's.

De BOR verzoekt u hem schriftelijk uw uiteindelijke besluit mee te delen en – voor zover u afwijkt van dit advies – daarvoor uw motieven nader aan ons kenbaar te maken.

Hoogachtend,


.....

M. Levering
Voorzitter Bijzondere Ondernemingsraad SRA

Castricum, 13 december 2013

Bijlage achterbanraadpleging

Hieronder een overzicht van de belangrijkste opmerkingen uit de verschillende achterbanraadplegingen.

Algemeen

- Alle betrokkenen menen dat samenwerking een goede zaak is, hoewel wel niet iedereen hetzelfde denkt over de manier waarop.
- Sommigen vrezen uiteindelijk dat in de bestuurlijke zeggenschap de grote deelnemers een te dominante zeggenschap krijgen.

Couleur locale

- Er bestaan zorgen over de kosten en uitvoerbaarheid van de inhoudelijke invulling van de couleur locale; te veel diversiteit in de couleur locale kan leiden tot veel hogere kosten en een te complexe uitvoering van het beleid.

Afstand burger – uitvoering

- Sommigen maken zich zorgen over de schaalgrootte: leidt de voorgestelde schaalgrootte niet tot een te grote afstand tussen burger en uitvoering?
- Is het niet beter te kiezen voor het uitgangspunt: centraal wat moet en decentraal wat kan. In dat kader bestaat een voorkeur voor een dienstverleningsmodel waarbij de "voorkant" of frontoffice gedecentraliseerd wordt;
- Sommigen gaan nog verder en menen dat met de start van de SRA tegelijk gekozen dient te worden voor een front-office waarin de 3 D's integraal kan worden ondergebracht;

11

Locatie centrale organisatie

- Er wordt aandacht gevraagd om bij de locatiekeuze te kiezen voor een goed bereikbare locatie met auto en openbaar vervoer en een goede toegang voor minder validen.

Gevolgen voor de functie / overgang

- Een groot aantal betrokkenen maakt zich zorgen over versmalling van het takenpakket en de functie; in het algemeen lijkt men voorstander van een brede functie.
- Nu wordt voorgesteld "mens volgt taak". Sommigen pleiten daarbij voor een selectie op basis van competenties (primair) en vakkennis (secundair).

Gevolgen voor werkgelegenheid

- Bij veel mensen bestaan zorgen over behoud van de baan en de werkgelegenheid.
- De al langdurig bestaande onzekerheid bij de WNK leidt tot toenemende onvrede en onzekerheid;

Onzekerheid

- Duidelijk is dat het lopende proces veel onzekerheid en onduidelijkheid oproept bij de meeste betrokkenen. Voor een groot deel betekent dit dan ook de roep om zo snel mogelijk te beginnen.
- Een deel van de mensen vreest dat een grotere organisatie betekent minder herkenbaarheid en meer anonimiteit van de medewerker: 'wij hebben ooit bewust gekozen voor het werken bij een kleine organisatie'

