

Alphen aan den Rijn, 5 januari 2017.

Aan Herman Frankes, directeur / bestuurder SWA.

Afschrift: Pieter Jeroense, secretaris Gemeente Alphen aan den Rijn.

Betreft: advies profielschets kwartiermaker Werkbedrijf

Geachte heren Frankes en Jeroense,

Hierbij ontvangt u het advies van de ondernemingsraad van SWA betreffende uw voorgenomen besluit over de werving en aanstelling van een kwartiermaker Werkbedrijf.

Inleiding

De ondernemingsraad van SWA heeft vanaf april vorig jaar diverse malen aangegeven graag te werken met een kwartiermaker in het realiseren van een nieuw werkbedrijf. De ondernemingsraad van SWA is daarom blij dat er nu iemand in deze rol geworven wordt. De ondernemingsraad ziet hem of haar als een belangrijke schakel in het realiseren van vernieuwing, in het daarbij gebruik van bestaande expertise en netwerken en in het komen tot een gelijkgerichte energie in het P-veld, ook met werkgevers. Mensontwikkeling in de Rijnstreek noemden wij eerder als focus voor het werkbedrijf, iets dat we in het koersplan goed kunnen terugvinden en wat zeker verandering en vernieuwing ten opzichte van de huidige praktijk zal betekenen.

Daarom is de rol van degene die hiertoe kwartier gaat maken een wezenlijke en biedt de ondernemingsraad van SWA u met dit advies (conform WOR artikel 25) zeven aanvullingen en wijzigingen.

Achtergrond

In de stukken, zoals deze op 24 november j.l. in de Raad van de gemeente Alphen zijn vastgesteld, lezen we twee passages betreffende aanstelling en rol van deze kwartiermaker.

In het koersplan:

‘Na besluitvorming over dit koersplan is de volgende stap de aanstelling van een kwartiermaker. Deze krijgt de opdracht om vanaf het moment van aanstelling aan de slag te gaan met de voorbereiding, oprichting en inrichting van het werkbedrijf, de formatie van het veranderteam, de ontwikkeling van een uitvoeringsplan en de besluitvorming over de juridische, financiële en personele transitie.’

En in het Raadsvoorstel Koersplan Participatiewet:

‘Na besluitvorming zal een kwartiermaker worden aangetrokken die het Werkbedrijf zal inrichten en aansturen zodat het haar opdracht gaat uitvoeren. De kwartiermaker zal ook verantwoordelijk zijn voor de aansturing van het proces in vervolg op het voornemen tot opheffen van de GR SWA, grotendeels uit te voeren onder coördinatie van een daartoe aangetrokken projectleider. (...) Het eerste half jaar 2017 zal grotendeels besteed worden aan het vormen van het kernteam en inrichten van de organisatie inclusief samenwerking met private HR-partners. Het in uitvoering brengen van de beleidsinterventies in lijn met het koersplan zal uiterlijk starten per 1 juli 2017.’

Werkwijze ondernemingsraad

Kort gezegd is de bedoeling dat de kwartiermaker een nieuw Werkbedrijf realiseert dat de in het koersplan geformuleerde ambities van mensontwikkeling ten aanzien van de doelgroep gaat waarmaken. De ondernemingsraad hanteert bij deze adviesaanvraag een vijftal invalshoeken.

1. In hoeverre en hoe komen de ambities uit het koersplan terug in de profielschets?
2. Wat is mogelijk nog extra toegevoegd aan de profielschets en in hoeverre is dat passend?
3. Hoe verhoudt de profielschets zich tot de uitspraak in de Raad van 24 november dat de kwartiermaker zich, hangende het onderzoek naar de positionering van het Werkbedrijf, op generlei wijze zal bezighouden met de positionering?
4. Wat is de hiërarchische positie van de kwartiermaker in de praktijk en hoe verhoudt dat zich tot de staande organisaties van gemeente(n) en SWA?
5. Wat kan er naar de mening van de ondernemingsraad van SWA aan de profielschets worden toegevoegd?

1. Ambities in het koersplan

In het koersplan lezen we op pagina 1 de opgave die de basis vormt voor de 'opgave' in de profielschets. Opvallend is dat de profielschets bij de werkgeversbenadering slechts een aspect van één van de drie onderdelen noemt die in het koersplan beschreven staan. Daarmee wordt de indruk gewekt dat het vooral zal gaan om samenwerking te zoeken met private HR-partijen, terwijl het koersplan uitgaat van het 'samenvoeging van de expertise en het netwerk bij werkgevers van SWA, de gemeente (het Serviceplein) en private HR-partijen'. Die formulering lijkt niet alleen veel adequater, maar is ook in lijn met wat naar de mening van de ondernemingsraad van SWA gewenst is. Bovendien lijkt het de ondernemingsraad van SWA gezien de ambities beter dan van 'werkgeversbenadering' te spreken van 'een effectieve benadering van en samenwerking met werkgevers'. Met aanpassing van deze formuleringen wordt het derde bolletje ('een effectieve samenwerking ...') overbodig.

Even later spreekt de profielschets van het maken van een bedrijfsplan. De ondernemingsraad zou dit graag uitbreiden, omdat bijvoorbeeld de hoeveelheid werk en prioriteiten in interventies hier een rol moeten krijgen. Uitbreiding kan door te stellen dat de beleidsinterventies in dit bedrijfsplan belegd zijn.

Verder noemt het koersplan in de algemene opgave de inzet van het instrument van loonkostensubsidie voor de hele Participatie-doelgroep; deze opgave vinden we niet terug in de profielschets. De ondernemingsraad kan zich dat voorstellen, aangezien dit een meer inhoudelijke interventie betreft.

Datzelfde geldt voor een aantal andere ambities, die genoemd zijn in de uitgangspunten. Denk aan sociale investeringen via Publiek-Private-Samenwerking (PPS), omgekeerde integratie in het pand op de Distributieweg, triple helix, social impact bonds, ketenbenadering, gebruik van het Loonwaarde-instrument en ontwikkeling van beleidsinterventies voor duurzame en reguliere inzet in werksituaties voor de hele doelgroep. Ook hier kunnen we stellen dat dit misschien een te inhoudelijke beschrijving vormt voor een profielschets. Tegelijk rijst dan de vraag of niet op de een of andere manier

de voornaamste bewegingen – naast bestendiging – toch vooral de verandering en vernieuwing zijn die beschreven moeten worden. Dat is immers de kern van de veranderopgave die de kwartiermaker moet realiseren in het ‘hele veld van Participatie’. En dat is veel meer dan wat we nu in de profielschets lezen bij de veranderopgave. Die lijkt tamelijk intern beschreven; en de werkgevers bijvoorbeeld, die vanuit de ambities van het koersplan een prominente rol vervullen, staan hier in het geheel niet genoemd. Naar de mening van de ondernemingsraad van SWA zouden bij de veranderopgaven daarom twee zaken moeten worden toegevoegd:

- iets met vernieuwing of nieuwe aanpakken en
- iets met samenwerking met werkgevers.

Daarmee komen de bedoeling en de uitgangspunten van het koersplan terug in de profielschets.

2. Eventuele extra toevoegingen

In de profielschets is volgens de ondernemingsraad van SWA niets te lezen dat niet reeds in de stukken staat, behalve wellicht de zin ‘de kwartiermaker geeft leiding aan het werkbedrijf in oprichting’. Hierop komen we bij punt vier terug.

3. Kwartiermaker en positionering werkbedrijf

Hierover lezen we in de profielschets een opmerking terug onder ‘context’, namelijk dat de juridische positie nog in discussie is, dat dit niets verandert aan de opgave van het werkbedrijf, maar wel iets betekent ‘voor de relatie van de kwartiermaker met bestuur en directie van gemeente’. Overigens is het goed op te merken dat het College opdracht heeft gekregen tot opheffing van de GR over te gaan, ‘nadat de juridische en financiële consequenties in beeld zijn’. En als dat tot onverwachte grote bezwaren leidt, dan ‘over te gaan op een andere bestuursvorm’ (aangenomen amendement 24 november)

Naar de mening van de ondernemingsraad van SWA zou het goed zijn het hierboven uit het raadsvoorstel aangehaalde deel na de (...) op te nemen in de profielschets. Daarmee wordt onduidelijkheid voorkomen.

4. Hiërarchie

De afgelopen periode heeft de ondernemingsraad van SWA reeds gepleit voor de komst van een kwartiermaker, steeds mede in de rol van beoogd directeur. In de profielschets is deze combinatie losgelaten: het betreft een tijdelijke functie. Argumentatie hiervoor in de overlegvergadering met een delegatie van de beide ondernemingsraden (12 december 2016) was dat gezien de besluitvorming in de Raad betreffende positionering het nu niet opportuun is die combinatie te maken: de kandidaat weet onvoldoende waar hij of zij straks aan toe is.

Het gegeven dat de kwartiermaker zich niet bezig zal houden met de positionering van het Werkbedrijf totdat de Raad daar nader over besloten heeft, leidt tot de genoemde fasering, namelijk dat er tot 1 juli 2017 voorbereidingen getroffen worden en er vanaf 1 juli gestart wordt met de nieuwe organisatie en haar huidige en nieuwe opgaven.

Daarmee heeft de kwartiermaker tenminste tot 1 juli, ondanks het feit dat hij of zij leiding geeft aan het nieuwe werkbedrijf, feitelijk geen positie en direct te maken met verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de huidige directeuren bij SWA en gemeente(n). De ondernemingsraad van SWA acht dat niet wenselijk en wil daarom graag de projectstructuur genoemd zien in de profielschets en deze structuur toegevoegd zien als

onderdeel van de aanstelling. Belangrijk daarbij is dat de betrokken directeuren, specifiek ook die van SWA, een rol hebben in de stuurgroep of als opdrachtgever. De ondernemingsraad wil over deze projectstructuur apart kunnen adviseren.

Verder staat de tijdelijkheid van de functie genoemd tot 1 januari 2019. De ondernemingsraad van SWA hecht er aan dat reeds eerder een beoogd directeur benoemd wordt. Volgens het huidige spoorboekje is op 1 juli 2017 duidelijk hoe het nieuwe werkbedrijf gepositioneerd gaat worden en zijn de voorbereidingen van het nieuwe werkbedrijf zodanig dat de nieuwe organisatie in de steigers staat. Vanaf dat moment gaat het om het aanzwengelen en realiseren van verandering en vernieuwing, waarbij veel samenwerking nodig is. Extern met werkgevers en intern met Serviceplein en SWA. Dat is typisch een rol voor een beoogd directeur: iemand die ook op langere termijn de vlaggendrager is. Daarom ziet de ondernemingsraad van SWA de tijdelijkheid graag anders beschreven: de functie is tot 1 juli 2017. Daarna wordt gezocht naar een kwartiermaker / beoogd directeur.

5. Wat kan worden toegevoegd?

De ondernemingsraad ziet graag expliciet toegevoegd bij de kenmerken van de kwartiermaker dat het bewezen people-manager is. Dit gezien alle opmerkingen in het AEF-rapport betreffende de werkverhoudingen tussen gemeente en SWA.

Het advies samengevat

De ondernemingsraad van SWA adviseert u op basis van het bovenstaande:

1. Het eerste bolletje ('een sterke werkgeversbenadering ...') te vervangen door:
een effectieve werkgeversbenadering en sterke samenwerking met werkgevers te ontwikkeling (met samenvoeging van de expertise en het netwerk bij werkgevers van SWA, de gemeente / het Serviceplein en private HR-partijen).
2. Het derde bolletje ('een effectieve samenwerking ...') te schrappen.
3. Het vierde bolletje ('ontwerpen van ...') uit te breiden met:
waarin de beleidsinterventies expliciet vertaald en belegd zijn.
4. Bij de bolletjes over de veranderopgave, direct na het eerste bolletje ('één sterke ...') als apart bolletje toe te voegen:
zoveel mogelijk samen met werkgevers en dit gezamenlijk te vormen, sterke nieuwe werkbedrijf te komen tot andere en vernieuwende aanpakken gericht op mensen duurzaam en regulier aan het werk krijgen en hen zo mogelijk in dit werk te laten ontwikkelen.
5. Onder het kopje context, aan het einde van de tweede alinea toe te voegen:
(*'... gemeente Alphen aan den Rijn'*) *en de SWA.*
En direct daarachter op te nemen:
Dit betekent dat het eerste half jaar 2017 grotendeels besteed zal worden aan het vormen van het kernteam en inrichten van de organisatie inclusief samenwerking met private HR-partners. Het in uitvoering brengen van de beleidsinterventies in lijn met het koersplan zal uiterlijk starten per 1 juli 2017.
6. De projectstructuur op te nemen in de profielschets. Dat zou bijvoorbeeld in de eerste alinea onder het kopje context kunnen, door daar aan het einde toe te

voegen:

Het werkbedrijf wordt in een projectstructuur opgericht.

7. Helemaal aan het einde van de profielschets de zin te wijzigen in:

Het betreft een tijdelijke opdracht. Duur van de opdracht is tot 1 juli 2017; daarna wordt gezocht naar een kwartiermaker / beoogd directeur voor het werkbedrijf.

Graag zien we uw definitieve besluit zo spoedig mogelijk na 17 januari maar voor 20 januari tegemoet. We wijzen u er op dat u in dit besluit alleen gemotiveerd van de adviezen van de ondernemingsraad kunt afwijken en dat elke afwijking een opschortende werking heeft en de ondernemingsraad het recht geeft om binnen 30 dagen in beroep te gaan bij de Ondernemingskamer.

Met een vriendelijke groet,

Namens de ondernemingsraad,
Peter van den Bosch, voorzitter.