

Bijlage 1 – Inrichtingsplan werkgeverschap Wsw Nieuwegein

1. Inleiding

Als gevolg van de besluitvorming van de colleges en de raden van de PAUW-gemeenten over de transformatie Wsw wordt PAUW Bedrijven per 1 januari 2019 opgeheven. Dit betekent dat het werkgeverschap van de Wsw-medewerkers automatisch overgaat naar de colleges van de verschillende gemeenten.

In de transformatieplannen Wsw is daarom opgenomen dat de Wsw-medewerkers in dienst komen van hun woongemeente¹. Verder is besloten dat de backoffice voor de administratieve werkgeverstaken door de Lekstroomgemeenten bij WIL wordt ondergebracht, via een DVO. Mogelijk geldt dit ook voor Stichtse Vecht en De Ronde Venen; dit is afhankelijk van het verloop van de besprekingen tussen deze gemeenten en WIL.

Dit document bevat een inrichtingsplan voor het werkgeverschap Wsw bij de gemeente Nieuwegein. Het plan is besproken in het directieteam van 29 januari 2018.

Het plan geeft op de eerste plaats een schets van onder andere:

- Welke opties er zijn voor mandatering van de personele bevoegdheden en verantwoordelijkheden (het nemen van besluiten op personeel gebied namens het college) t.a.v. de Wsw-medewerkers binnen de gemeente en welke optie de voorkeur heeft;
- Hoe het praktische werkgeverschap wordt georganiseerd;
- Hoe de medezeggenschap van de Wsw-medewerkers wordt geregeld.

Dit onderdeel van het document kan worden opgevat als een organisatie-inrichtingsplan.

Op de tweede plaats bevat het plan een actielijst voor de daadwerkelijke implementatie van de overgang van het werkgeverschap van PAUW Bedrijven naar de gemeente Nieuwegein.

2. Wat verandert er?

Het werkgeverschap voor de Wsw-medewerkers ligt momenteel bij PAUW Bedrijven. PAUW Bedrijven heeft via de gemeenschappelijke regeling alle collegebevoegdheden en -verantwoordelijkheden in het kader van de Wsw van de deelnemende gemeenten overgedragen gekregen. Hierbij hoort ook het aanbieden van Wsw-dienstverbanden aan Wsw-geïndiceerden en dus het werkgeverschap.

Wanneer PAUW ophoudt te bestaan, gaat het werkgeverschap van de Wsw-medewerkers over naar de gemeenten. In de Wsw staat namelijk dat het college een ingezetene die geïndiceerd is een Wsw-dienstbetrekking kan aanbieden voor het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden. Dit is dus een collegebevoegdheid.

Er moet dan een aantal zaken worden georganiseerd om het werkgeverschap goed in te regelen:

- Het formele werkgeverschap binnen de gemeente
- Het praktische werkgeverschap van de Wsw-medewerkers die op verschillende werkplekken en locaties werken

¹ Iedere PAUW-gemeente heeft ook een aantal Wsw-medewerkers toegewezen gekregen die nu bij PAUW in dienst zijn, maar in een buitengemeente wonen. Voor deze medewerkers moet het werkgeverschap vanaf 1-1-2017 ook door de PAUW gemeenten worden geregeld. Nieuwegein is dan zogenaamd betalende gemeente voor deze medewerkers en krijgt voor hen ook de Wsw-subsidie van het Rijk.

- De medezeggenschap voor de Wsw-medewerkers
- De samenwerking / processen tussen gemeente, het lokale werkteam en de backoffice werkgeverstaken die bij WIL wordt georganiseerd

3. Inrichtingsplan werkgeverschap Wsw-medewerkers

Eerst wordt ingegaan op het aantal Wsw-medewerkers waarover het gaat (3.1). Vervolgens gaan we in op het formele werkgeverschap (3.2) en het praktische werkgeverschap (3.3). In het verlengde daarvan is het de vraag welke functionaris van de gemeente Nieuwegein gemandateerd wordt voor personele bevoegdheden en verantwoordelijkheden t.a.v. de Wsw-medewerkers (3.3), met andere woorden het personeelsmandaat krijgt. Hiervoor bestaat een aantal opties die naast elkaar worden gezet. Tot slot gaan we in op de medezeggenschap voor de Wsw-medewerkers (3.4).

3.1 Hoeveel Wsw-medewerkers betreft het?

Per 1 januari 2019 zijn er 109 Wsw-medewerkers bij PAUW die in Nieuwegein wonen en dus onder de CAO voor de Sociale Werkvoorziening in dienst komen van de gemeente Nieuwegein. De 109 medewerkers vertegenwoordigen 88,6 fte². De medewerkers die in de periode tot 1 januari 2019 met pensioen gaan zijn niet meegerekend.

Daarnaast zijn er 9 Wsw-ers uit Nieuwegein die begeleid werken en in dienst zijn bij een werkgever. Dit blijft zo, zoveel als mogelijk. Er is voor de gemeente Nieuwegein geen enkele reden om deze Wsw-arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers en Wsw-werknemers te willen beëindigen. De gemeente, c.q. het lokale werkteam³ is verantwoordelijk voor de jobcoaching van de medewerkers die begeleid werken. Wanneer een begeleid werken overeenkomst van één van deze mensen wordt beëindigd, is het lokale werkteam van de gemeente Nieuwegein verantwoordelijk voor het helpen zoeken en aanbieden van een nieuwe passende werkplek⁴.

Ook zijn 15 medewerkers (12,8 fte) van PAUW uit buitengemeenten toebedeeld aan Nieuwegein. Van deze medewerkers werkt er één via begeleid werken en heeft dus een Wsw-arbeidsovereenkomst met een werkgever. Voor de overige 14 medewerkers neemt de gemeente Nieuwegein het Wsw-dienstverband over van PAUW Bedrijven. Deze medewerkers werken op verschillende plekken bij of via PAUW (detachering).

In totaal zijn het drie medewerkers minder dan in het voorjaar van 2017 toen het Transformatieplan Wsw werd opgesteld. Tot eind 2018 stromen waarschijnlijk nog meer medewerkers uit, vanwege andere redenen dan pensioen. Ook kunnen medewerkers verhuizen.

Het lokale werkteam wordt verantwoordelijk voor de ondersteuning en begeleiding van alle Wsw-medewerkers van de gemeente Nieuwegein, waar zij ook werken. Dit betreft onder andere de toeleiding naar een passende werkplek (matching) en de specifieke begeleiding on the job

² Een deel van deze medewerkers heeft nu een dienstverband met PAUW maar werkt via detachering of Werken op Locatie (WOL) bij een andere werkgever.

³ Zie paragraaf 2.2.2 van het Inrichtingsplan Wsw voor uitleg over het lokale werkteam.

⁴ Wsw-medewerkers die begeleid werken hebben een Wsw-arbeidsovereenkomst met een werkgever. Wanneer deze arbeidsovereenkomst buiten de schuld van de medewerker wordt beëindigd, is de gemeente verplicht tot het vinden en bieden van ander passend werk onder de condities van de WSW, rekening houdend met de inschaling van de werknemer voordat hij/zij begeleid ging werken. Dit staat omschreven in artikel 3.3 van de CAO voor de sociale werkvoorziening.

(jobcoaching). De begeleiding wordt onder verantwoordelijkheid van de gemeente Nieuwegein geboden door werkcoaches en jobcoaches die bij WIL in dienst zijn.

Samenvatting:

Wie	Aantal medewerkers	Verandering in nieuwe situatie
Inwoner Nieuwegein in dienst bij PAUW	109	Wsw-dienstbetrekking wordt overgenomen door gemeente Nieuwegein, onder dezelfde voorwaarden
Inwoner buitengemeente in dienst bij PAUW, toegedeeld aan Nieuwegein	14	
Inwoner Nieuwegein die begeleid werkt in kader van de Wsw	9	Wsw-dienstbetrekking met werkgever blijft in stand onder dezelfde voorwaarden. Jobcoaching en eventueel vinden van nieuwe passende plek vanuit lokaal werkteam Nieuwegein.
Inwoner buitengemeente die begeleid werkt in kader van de Wsw, toegedeeld aan Nieuwegein	1	
Totaal	133	

3.2 Formeel werkgeverschap

Het Wsw-dienstverband moet door het college van de gemeente Nieuwegein worden overgenomen van PAUW Bedrijven. Dit kan door een nieuwe arbeidsovereenkomst met elke medewerker op te stellen met precies dezelfde inhoud als het huidige dienstverband met PAUW Bedrijven. Een andere optie is om aan het huidige dienstverband met PAUW Bedrijven een addendum toe te voegen waarin staat dat per 1 januari 2019 (of op een andere datum, wanneer dat van toepassing is) het dienstverband van de medewerker onder dezelfde voorwaarden wordt voortgezet met de gemeente Nieuwegein in plaats van met PAUW Bedrijven. De laatste optie is veruit het gemakkelijkst. Deze oplossing is ook gekozen in de deelnemende gemeenten in Permar en in de gemeente Montferland.

Voorstel: als gemeente Nieuwegein het Wsw-dienstverband overnemen door een addendum te voegen bij het huidige Wsw-dienstverband.

De Wsw-medewerkers hebben een privaatrechtelijk dienstverband op grond van de Wsw en de CAO voor de Sociale Werkvoorziening. De Wsw-medewerkers vallen dus niet onder de CAR UWO.

Het is mogelijk dat Wsw-medewerkers nu gebruik maken van regelingen of voorzieningen die niet in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen. Alle huidige arbeidsvoorwaarden worden door de gemeente één op één overgenomen van PAUW Bedrijven. Het is daarom nodig dat er per Wsw-medewerker een inventarisatie wordt gemaakt van (persoonlijke) arbeidsvoorwaarden waar gebruik van wordt gemaakt en dat deze worden vastgelegd in een overzicht. Dit is een opgave voor PAUW tijdens de implementatiefase. Aan de medewerkers moeten de arbeidsvoorwaarden die door de gemeente worden overgenomen op schrift worden gesteld. In principe zijn dat alle huidige arbeidsvoorwaarden. De schriftelijke bevestiging kan tegelijkertijd met het addendum op de arbeidsovereenkomst in een persoonlijke ontmoeting worden aangeboden.

Het formele werkgeverschap ligt bij het college. Het is op grond van de Wsw een wettelijke bevoegdheid van het college om Wsw-dienstverbanden aan te bieden en wijzigingen in de dienstverbanden goed te keuren. Vanaf 1 januari 2019 is de gemeente formeel werkgever van de Wsw-medewerkers en bepaalt dus bijvoorbeeld het salaris en de overige arbeidsvoorwaarden van de medewerker. De gemeente als formeel werkgever is bij ziekte van de medewerker bijvoorbeeld verantwoordelijk voor de probleemanalyse, het plan van aanpak en de uitvoering daarvan, en is verantwoordelijk voor het bevorderen van het functioneren en de ontwikkeling van de medewerker.

Het formele werkgeverschap van de gemeente Nieuwegein kan op twee manieren worden geregeld:

- 1) Het college sluit (of via een gemandateerd ambtenaar namens het college) de dienstverbanden af en beslist over wijzigingen in de arbeidsovereenkomst (die door het lokale werkteam worden voorgesteld);
- 2) WIL sluit namens het college van de gemeente Nieuwegein (WIL krijgt van het college van Nieuwegein daarvoor het mandaat) de dienstverbanden en beslist over wijzigingen in de arbeidsovereenkomst met de medewerker.

Voorkeur gemeente Nieuwegein: optie 1, want a) de gemeente wil voorbeeld zijn voor andere werkgevers, b) dit is onderdeel van het collegeakkoord 2014 – 2018 en c) de gemeente wil de regie uitoefenen over de uitvoering Wsw.

Normaliter worden de bevoegdheden en verantwoordelijkheden die bij het werkgeverschap horen binnen de gemeentelijke organisatie gemandateerd aan een ambtenaar (directeur, afdelingshoofd). Deze ambtenaar heeft dan een ruim mandaat waar het gaat om personele beslissingen. Hiervoor bestaat, binnen bovenstaande optie 1, een aantal verschillende mogelijkheden. Daarop gaan we in paragraaf 3.4 nader in, nadat we in zijn gegaan op het praktische werkgeverschap, c.q. de functionele aansturing in het werk.

3.3 Het praktische werkgeverschap (functionele aansturing)

Er bestaat feitelijk maar één soort werkgeverschap, namelijk het werkgeverschap in juridische zin. In de Wsw wordt echter ook vaak gesproken over materieel of praktisch werkgeverschap. Dit gebeurt meestal in het kader van het detacheren van Wsw-medewerkers, maar het kan ook in andere situaties voorkomen. Het materieel of praktische werkgeverschap heeft geen juridische basis⁵.

We nemen een detachering van een Wsw-medewerker als voorbeeld om te laten zien wat onder het praktische werkgeverschap kan worden verstaan. Wanneer een Wsw-medewerker is gedetacheerd of geplaatst bij een ondernemer of instelling, dan is de inlenende werkgever verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding in het werk en de aansturing van de betreffende medewerker. Dit noemen we het praktische of materiële werkgeverschap. Hierbij hoort bij Wsw-medewerkers, meer dan bij reguliere werknemers, ook een zekere mate van mens- of sociale begeleiding. De Wsw-organisatie blijft in juridisch zin de werkgever, maar in het dagelijkse werk ligt het 'gezag' (dit zou je ook de functionele aansturing kunnen noemen) bij de inlenende werkgever. Een zelfde situatie komt bijvoorbeeld voor bij uitzendkrachten of gedetacheerde professionals.

⁵ Als detachering betekent dat arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld, lijkt dit op uitzenden, een begrip dat wel een wettelijk basis heeft, onder meer in de [Wet allocatie arbeid door intermediairs \(Waadi\)](#) en [Artikel 7:690 BW](#). Het gaat dan echter vooral om verplichtingen van de uitlener en de inlenende werkgever.

Het praktische werkgeverschap van Wsw-medewerkers kan verder, al naar gelang de afspraken tussen formele werkgever (in de nieuwe situatie dus de gemeente) en inlener, onder andere inhouden:

- Het regelen van een vervangende werknemer bij (langdurige) uitval of ziekte
- Een gedeelte van de ziekteverzuimbegeleiding (nader af te spreken)
- Training/opleiding in functie- of vakvaardigheden
- Het voeren (eventueel samen met een jobcoach) van functionerings-/ontwikkelgesprekken en het formuleren van ontwikkeldoelen en -acties
- Contact onderhouden met de jobcoach over de medewerker

De vraag is waar we als gemeente Nieuwegein het praktische werkgeverschap gaan neerleggen. Voor Wsw-medewerkers die gedetacheerd zijn, is dat de inlenende werkgever. Bij Wsw-ers die begeleid werken is er sprake van een Wsw-dienstverband met de werkgever, en is dus die werkgever zowel juridisch als praktisch de werkgever.

Het voorstel is om voor het groenteam Nieuwegein, het schoonmaakteam Nieuwegein en de Wsw-medewerkers die beschut werken op de locatie IJsselstein het praktische werkgeverschap te beleggen bij de afdeling Openbaar Domein (groenteam), de afdeling Support (schoonmaakteam) en de stichting Beschut Werken Lekstroom. Dit ligt voor de hand omdat de betreffende Wsw-medewerkers hun dagelijkse werkzaamheden bij die entiteiten uitvoeren.

Concreet betekent dit dat de PAUW-teamleiders van het groenteam en schoonmaakteam binnen de gemeentelijke organisatie de functie coördinator ('Medewerker Uitvoering A met oplegprofiel coördinatie') zullen krijgen en op grond van deze functie de dagelijkse aansturing van de Wsw-medewerkers voor hun rekening zullen nemen. Zie hiervoor ook de inrichtingsplannen groenteam Nieuwegein en schoonmaakteam Nieuwegein.

In alle gevallen is een jobcoach in het lokale werkteam namens de formele werkgever verantwoordelijk voor de 'tweedelijns' en specifieke begeleiding van de Wsw-medewerkers. De jobcoach kan ook bijvoorbeeld in het geval van sociale, psychische of financiële problematiek zorgen voor toeleiding van de medewerker naar Geynwijs of naar schuldhulpverlening.

Voorstel: het praktische werkgeverschap/de dagelijkse aansturing te beleggen bij de afdeling Openbaar Domein (groenteam), de afdeling Support (schoonmaakteam) en de Stichting Beschut Werk Lekstroom. Dit kan geregeld worden via inpassing van de PAUW-teamleiders in de gemeentelijke functie van coördinator.

3.4 Waar wordt binnen de gemeente de hiërarchische leiding (het personeelsmandaat) voor de Wsw-medewerkers neergelegd?

Vervolgens komen we bij de vraag waar binnen de gemeente de hiërarchische leiding van de Wsw-medewerkers (hierna te noemen: personeelsmandaat) wordt neergelegd. Hierbij moet er rekening mee worden gehouden dat:

- Een belangrijk deel van de Wsw-medewerkers bij werkgevers werkzaam is via een detachering en een belangrijk deel van de Wsw-medewerkers werkzaam zal zijn bij de stichting Beschut Werk Lekstroom
- Een ander deel werkzaam is in het eigen groen- en schoonmaakteam van de gemeente Nieuwegein

- De Wsw-medewerkers onder een andere CAO vallen dan de ambtelijke medewerkers van de gemeente
- Een aantal medewerkers in het groenteam (9 medewerkers) en schoonmaakteam (3 medewerkers) van de gemeente Nieuwegein niet de gemeente Nieuwegein als formeel werkgever heeft maar een andere PAUW-gemeente
- Het groen- en schoonmaakteam operationele / uitvoerende teams zijn
- De verwachting is dat in de toekomst deze teams steeds meer gaan bestaan uit inwoners met een garantiebaan, die in dienst zijn bij de gemeente Nieuwegein op grond van de CAR-UWO (loonschaal A)
- Het belangrijk is dat er iemand in de gemeentelijke organisatie is die zich direct verantwoordelijk voelt voor het gehele reilen en zeilen van de uitvoering van de Wsw en van de ondersteuning bij werk van inwoners uit de Participatiewet (eigenaarschap en financieel belang)
- Dat integraal leidinggeven, zonder knip tussen personeelsmandaat en praktisch werkgeverschap, de voorkeur heeft

Gedetacheerde Wsw-medewerkers

Voor de medewerkers die gedetacheerd zijn bij werkgevers, ligt het erg voor de hand het personeelsmandaat voldoende ruim neer te leggen bij de teamleider van het lokale werkteam Nieuwegein. Vanuit dat team wordt immers ook de jobcoaching van deze medewerkers verzorgd. Tot gedetacheerde medewerkers worden in de nieuwe situatie ook de medewerkers gerekend die bijvoorbeeld bij de Stichting Beschut Werk Lekstroom, het Werkbedrijf Stichtse Vecht en de stichting SchoonmaakWerk (een stichting van de overige PAUW-gemeenten waar Nieuwegein niet in deelneemt) werken.

De jobcoaches uit het lokale werkteam voeren samen met de direct leidinggevende bij de inlenende werkgever de functionerings- en ontwikkelgesprekken met de Wsw-medewerker en stellen ontwikkelpunten en –acties op. De jobcoaches komen (namens de formeel werkgever) ook in beeld bij verzuim dat langer lijkt te gaan duren dan bijvoorbeeld 1 of 2 weken. Over de precieze verdeling van taken en rollen bij de ontwikkeling van medewerkers en bij de ziekteverzuimbegeleiding worden in de implementatiefase nadere afspraken gemaakt en vastgelegd op basis van input van direct betrokkenen in de uitvoering.

Wsw-medewerkers in het groen- en schoonmaakteam

Deze Wsw-medewerkers werken in de nieuwe situatie in de eigen organisatie van de gemeente Nieuwegein (respectievelijk onder het team Uitvoering van de afdeling Openbaar Domein en onder het team Vastgoed van de afdeling Support). De PAUW-teamleiders krijgen de functie van coördinator en kunnen de functionele aansturing van de Wsw-medewerkers in groen en schoon verzorgen (zie ook de inrichtingsplannen groen en schoonmaak Nieuwegein). De vraag is waar, bij welke leidinggevende, in de gemeentelijke organisatie het personeelsmandaat voor deze Wsw-medewerkers neer te leggen.

Het personeelsmandaat is binnen de gemeente belegd bij de functies van directeur en afdelingshoofd. Teamleiders hebben geen personeelsmandaat, maar voeren bijvoorbeeld wel de functionerings- en beoordelingsgesprekken met ambtelijke medewerkers en voeren de verzuimbegeleiding voor hun medewerkers uit. Andere functies binnen de gemeente hebben geen personele bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

Voor de Wsw-medewerkers in groen en schoonmaak kan het personeelsmandaat worden neergelegd bij:

1. De afdelingshoofden Openbaar Domein en Support
2. De teamleiders van het team Uitvoering en het team Vastgoed
3. De teamleider van het lokale werkteam Nieuwegein

We lopen deze opties af en benoemen voor- en nadelen van elke optie.

Ad 1. Afdelingshoofden Openbaar Domein en Support

Deze afdelingshoofden hebben al een ruim mandaat personele beslissingen t.a.v. de medewerkers binnen hun afdeling⁶. De functionele aansturing van de teams vindt plaats door de coördinatoren. Zij zouden voor de Wsw-medewerkers ook de ontwikkelgesprekken kunnen voeren en een deel van de verzuimbegeleiding (bij kort verzuim) kunnen uitvoeren. Echter, het afdelingshoofd blijft verantwoordelijk.

Voordelen:

- Mandaatregeling gemeente Nieuwegein hoeft niet te worden aangepast. Afdelingshoofden hebben ook voor ambtelijke medewerkers een ruim personeelsmandaat.
- Geen knip: integraal leidinggeven aan Wsw-medewerkers, zowel hiërarchisch als functioneel
- Wanneer Wsw-medewerkers uitstromen en vervangen worden door mensen met een garantiebaan, hoeft er niets te worden gewijzigd

Nadelen:

- Grote toename 'werk- en tekendruk' afdelingshoofden: zij moeten tekenen voor alle mutaties in arbeidsovereenkomsten en arbeidsvoorwaarden van de Wsw-medewerkers, zij moeten de verslagen van de ontwikkel/functioneringsgesprekken lezen en ondertekenen, zij zijn eindverantwoordelijk voor de ziekteverzuimbegeleiding, etc.
- Het personeelsmandaat voor gedetacheerde medewerkers ligt bij de teamleider lokaal werkteam. Binnen gemeente Nieuwegein moeten diverse leidinggevendenden kennis opdoen van de CAO voor de Sociale Werkvoorziening; beslissingen kunnen van elkaar afwijken in gelijke situaties
- Afdelingshoofd moet voor advisering P&O zaken naar medewerkers bij WIL en kan niet bij P&O adviseurs voor zijn/haar afdeling van de gemeente terecht.
- De ontwikkeling van de medewerker is breder dan het functioneren in het groen- en schoonmaakteam. Er zou een bredere blik, van buiten de afdelingen Openbaar Domein en Support dienen te zijn, op de mogelijkheden van de medewerker
- Het personeelsmandaat verschuift naar de teamleider lokaal werkteam wanneer de medewerker het groen- of schoonmaakteam verlaat en elders (detachering bij een werkgever of de beschut werken stichting) gaat werken
- Voor inwoners van andere gemeenten die in de teams werken is de gemeente Nieuwegein niet de formele werkgever. Voor deze medewerkers is de gemeente Nieuwegein alleen de praktische werkgever.

Ad 2. Teamleiders team Uitvoering (afdeling Openbaar Domein) en Vastgoed (afdeling Support)

Dit houdt in dat deze teamleiders een ruim mandaat krijgen voor personele beslissingen t.a.v. de Wsw-medewerkers binnen hun team⁷. Voor ambtelijke medewerkers hebben de teamleiders dit personeelsmandaat niet. De functionele aansturing van de teams vindt plaats door de

⁶ Afdelingshoofd is gemandateerd voor uitvoeren van disciplinaire maatregelen en is voor bijna alle ontslagvormen gemandateerd, uitzondering is ontslag op grond van 8:8 en 8:9 overige ontslaggronden die liggen bij gemeentesecretaris.

⁷ Zie vorige voetnoot.

coördinatoren. Zij zouden voor de Wsw-medewerkers ook de ontwikkelgesprekken kunnen voeren en een deel van de verzuimbegeleiding (kort verzuim) kunnen uitvoeren. Echter, de teamleider blijft verantwoordelijk.

Voordelen:

- Geen knip: integraal leidinggeven aan Wsw-medewerkers, zowel hiërarchisch als functioneel
- Wanneer Wsw-medewerkers uitstromen en vervangen worden door mensen met een garantiebanaan, hoeft er niets te worden gewijzigd

Nadelen:

- Mandaatregeling gemeente Nieuwegein dient te worden aangepast, specifiek voor het personeelsmandaat van de teamleiders t.a.v. de Wsw-medewerkers
- Grote toename 'werk- en tekendruk' teamleiders team Uitvoering en team Vastgoed: zij moeten tekenen voor alle mutaties in arbeidsovereenkomsten en arbeidsvoorwaarden van de Wsw-medewerkers, zij moeten de verslagen van de ontwikkel/functioneringsgesprekken lezen en ondertekenen, zij zijn eindverantwoordelijk voor de ziekteverzuimbegeleiding, etc.
- Het personeelsmandaat voor gedetacheerde medewerkers ligt bij de teamleider lokaal werkteam. Binnen gemeente Nieuwegein moeten diverse leidinggevendenden kennis opdoen van de CAO voor de Sociale Werkvoorziening; beslissingen kunnen van elkaar afwijken in gelijke situaties
- Teamleider moet voor advisering P&O zaken naar medewerkers bij WIL en kan niet bij P&O adviseurs voor zijn/haar afdeling van de gemeente terecht
- De ontwikkeling van de medewerker is breder dan het functioneren in het groen- en schoonmaakteam. Er zou een bredere blik, van buiten de afdelingen Openbaar Domein en Support dienen te zijn, op de mogelijkheden van de medewerker
- Het personeelsmandaat verschuift naar de teamleider lokaal werkteam wanneer de medewerker het groen- of schoonmaakteam verlaat en elders (detachering bij een werkgever of de beschut werken stichting) gaat werken
- Voor inwoners van andere gemeenten die in de teams werken is de gemeente Nieuwegein niet de formele werkgever. Voor deze medewerkers is de gemeente Nieuwegein alleen de praktische werkgever.

Tussenconclusie 1:

De opties 1 en 2 hebben veelal dezelfde voor- en nadelen. Verschil is dat bij optie 2 het personeelsmandaat van de teamleiders t.a.v. de Wsw-medewerkers moet worden geregeld. Bij optie 1 hoeft dat niet.

Ad 3. Teamleider lokaal werkteam Nieuwegein

De teamleider krijgt het personeelsmandaat t.a.v. de Wsw-medewerkers. De afdelingen Openbaar Domein en Support verzorgen de functionele aansturing / het praktische werkgeverschap van de Wsw-medewerkers in groen en schoonmaak.

Voordelen:

- Het personeelsmandaat voor alle Wsw-medewerkers ligt bij de teamleider lokaal werkteam. Binnen gemeente Nieuwegein hoeft maar één leidinggevende kennis op te

doen van de CAO voor de Sociale Werkvoorziening (ondersteund door de HR-functie die beschikbaar is bij WIL)

- Het personeelsmandaat verschuift dus ook niet wanneer de medewerker het groen- of schoonmaakteam verlaat en elders (detachering bij een werkgever of de beschut werken stichting) gaat werken
- Vanuit het werkteam wordt breder gekeken naar de ontwikkeling van de medewerker dan het functioneren in het groen- en schoonmaakteam. Ook mogelijkheden buiten groen of schoonmaak komen in beeld
- Geen toename 'werk- en tekendruk' afdelingshoofden Openbaar Domein en Support of teamleiders team Uitvoering en team Vastgoed
- Wanneer Wsw-medewerkers uitstromen uit het groen- of schoonmaakteam en vervangen worden door mensen met een garantiebaan, zou de teamleider van het lokaal werkteam ook het personeelsmandaat kunnen hebben voor deze medewerkers. Vanuit dit team wordt ook de jobcoaching van mensen op een garantiebaan bij de gemeente verzorgd
- Voor inwoners van andere gemeenten die in de teams werken is de gemeente Nieuwegein niet de formele werkgever; maar de betreffende woongemeente. Bij deze optie is helder dat Openbaar Domein en Support voor alle Wsw-medewerkers (van Nieuwegein en van andere gemeenten) alleen de functionele aansturing hebben en niet de hiërarchische aansturing.

Nadelen:

- Knip tussen het personeelsmandaat en de functionele aansturing; kans op twee kapiteins op een schip en geschillen. Kan ondervangen worden door heldere afspraken vast te leggen.
- Mandatering gemeente Nieuwegein dient te worden aangepast, specifiek voor het personeelsmandaat van de teamleider lokaal werkteam t.a.v. de Wsw-medewerkers.

Tussenconclusie 2:

Optie 3 heeft meer voordelen dan nadelen. Een belangrijk nadeel is de knip tussen het personeelsmandaat en de functionele aansturing. Verder dient de teamleider lokaal werkteam voldoende personeelsmandaat te krijgen t.a.v. de Wsw-medewerkers.

Voorstel

De bevoegdheden en verantwoordelijkheden met betrekking tot het formele werkgeverschap van de Wsw-medewerkers te mandateren aan de teamleider van het lokaal werkteam Nieuwegein. Er moet duidelijk worden aangegeven welke bevoegdheden onder het personeelsmandaat vallen.

3.5 Grensvlak/samenwerking formeel en praktisch werkgever

Tot de verantwoordelijkheden van de formeel werkgever horen ook de ziekteverzuimbegeleiding en het Wet Verbetering Poortwachter-proces bij langdurige ziekte én het bevorderen van de ontwikkeling en het functioneren van de medewerkers.

Op deze beide punten zal er echter in de praktijk sprake dienen te zijn van een goede samenwerking tussen de leidinggevende met het personeelsmandaat (de teamleider lokaal werkteam met jobcoaches in de uitvoering) en de praktische werkgever (bij groen en schoon de coördinatoren) en backoffice WIL (P&O medewerkers).

De jobcoach van het werkteam en de functioneel leidinggevende (binnen de gemeente de coördinatoren voor groen en schoon) zullen samen de ontwikkelgesprekken met de medewerkers voeren en samen met de medewerker ontwikkelpunten en –acties formuleren. Daarbij zal breder worden gekeken dan alleen de huidige werkplek, bijvoorbeeld ook naar doorgroeimogelijkheden.

Ook heeft de praktisch werkgever een rol bij de ziekteverzuimbegeleiding en de ontwikkeling van de Wsw-medewerkers. De afdeling Openbaar Domein, de afdeling Support, Stichting Beschut Werk en de werkgevers waar Wsw-medewerkers zijn gedetacheerd hebben namelijk de medewerkers dagelijks aan het werk en staan het dichtst bij de medewerkers. Het ligt voor de hand om de ziekteverzuimbegeleiding bij de praktisch werkgever neer te leggen, waarbij de verantwoordelijke jobcoach van het werkteam wel ingelicht wordt over het verzuim. Hierbij kan een bepaalde termijn worden afgesproken, bijvoorbeeld bij een afwezigheid wegens ziekte van de medewerker van meer dan 2 weken, of eerder wanneer de verwachting is dat het verzuim langdurig zal gaan zijn. Het verdere proces zou dan opgepakt moeten worden door de jobcoach en de leidinggevende bij de praktische werkgever, waarbij ondersteuning kan worden ingeroepen van de arbodienst en van HRM-advies in de backoffice bij WIL.

Het raakvlak tussen de gemeente als formeel-juridisch werkgever en het praktische werkgeverschap zit dus vooral in de functionerings- en ontwikkelgesprekken met de medewerker die in samenwerking tussen de gemeente (werkteam) en de inlenende werkgever met de medewerker worden gehouden. En dat de jobcoach uit het werkteam mens- of sociale begeleiding kan bieden in specifieke situaties en kan doorverwijzen naar andere vormen van zorg of ondersteuning.

In de bijlage wordt een aanzet gegeven voor de rollen en verantwoordelijkheden van de praktisch werkgever. In de implementatiefase wordt de rol en verantwoordelijkheidsverdeling tussen de leidinggevende met het personeelsmandaat en de functioneel leidinggevende (de coördinatoren bij groen, schoonmaak en de stichting Beschut Werk) helder en duidelijk uitgewerkt. Dit zal samen met uitvoerders worden gedaan.

3.6 Medezeggenschap

De medezeggenschap van de Wsw-medewerkers die in dienst komen van de gemeente Nieuwegein moet op 1 januari 2019 geregeld en duidelijk zijn. Hiervoor zijn er minimaal drie mogelijkheden:

1. Integraal onderdeel van de OR van de gemeente Nieuwegein
2. Een onderdeelcommissie Wsw van de OR van de gemeente Nieuwegein
3. Medezeggenschap regelen bij WIL, samen met de 3 andere betrokken Lekstroomgemeenten

Optie 3 ligt voor de gemeente Nieuwegein niet voor de hand omdat de gemeente en niet WIL de werkgever is van de Wsw-medewerkers. De vraag doet zich in dit geval dan voor wie bestuurder in de zin van de WOR is.

Optie 1 en optie 2 zijn beide mogelijk. Een mogelijk nadeel van optie 1 is dat de Wsw-medewerkers (in aantallen) ongeveer 20% van de gemeentelijke organisatie uitmaken en zich daardoor mogelijk maar beperkt vertegenwoordigd zouden kunnen voelen in de gemeentelijke OR. Een ander punt is dat de Wsw-medewerkers onder een andere CAO (Sociale Werkvoorziening) vallen dan de ambtelijke medewerkers (CAR UWO) van de gemeente.

Daarom is er veel voor te zeggen om specifiek voor de Wsw-medewerkers een onderdeelcommissie van de OR van de gemeente Nieuwegein in te stellen (optie 2). In deze onderdeelcommissie kunnen onderwerpen aan bod komen die specifiek betrekking hebben op de Wsw-medewerkers. Er kan ook worden geregeld dat de onderdeelcommissie Wsw van de OR 1 of 2 keer per jaar overlegt met andere OR-en of onderdeelcommissies Wsw in de Lekstroom.

Verder in de toekomst, bijvoorbeeld over 10 jaar, wanneer een aanzienlijk deel van de Wsw-medewerkers is uitgestroomd en wellicht is vervangen door medewerkers op een garantiebanaan (die onder de CAR-UWO vallen), kan worden bekeken hoe verder wordt gegaan met de onderdeelcommissie. Daar gaan we nu niet verder op vooruit lopen.

We gaan dus vooralsnog uit van een onderdeelcommissie van de OR van de gemeente Nieuwegein. Er is en wordt de komende maanden in regionaal verband, ook door vertegenwoordigers van de ondernemingsraden, verder gesproken over het vormgeven van de medezeggenschap van de Wsw-medewerkers.

Het inrichten van de medezeggenschap voor SW-medewerkers luistert nauw en kent verschillende perspectieven:

- Wettelijk – de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en de Wsw
- Persoonlijk - de SW-medewerker
- Politiek – het sociale en inclusieve gezicht van de gemeente

Voor deze transitie en voor de periode daarna is een maatwerk oplossing gewenst voor de invulling van medezeggenschap die recht doet aan deze principes/perspectieven. De ondernemingsraden van de betrokken organisaties geven in hun adviezen aan dat zij het zeer belangrijk vinden dat er een adequate vorm van medezeggenschap ingericht wordt.

Sinds het aanbieden van de organisatie/inrichtingsplannen aan de colleges in februari 2018 is het volgende gebeurd.

- Opstellen van een notitie ter oriëntatie op het onderwerp;
- Bespreking met de werkgeverscommissie van de transitie WSW;
- Bespreking in het secretarissenoverleg van de transitie WSW;
- Inwinnen van gespecialiseerd advies m.b.t. medezeggenschap;
- Het platform medezeggenschap is twee keer bijeen geweest om het onderwerp medezeggenschap voor WSW-medewerkers te bespreken (in maart en april).

De resultaten van alle besprekingen en het advies wordt samengevat in een finaal voorstel t.b.v. de stuurgroep.

4. Belangrijkste stappen in de implementatie in 2018

Stap	Gereed
Voorgenomen collegebesluit over inrichtingsplan Wsw Nieuwegein	20 februari
Adviesaanvragen en adviezen	Februari / begin april
Collegebesluit over inrichtingsplan Wsw Nieuwegein	Mei
Inrichtingsplannen voorgelegd aan de raden	Juni/juli
Start implementatie	Juli

Stap	Gereed
Inventariseren en vastleggen van huidige arbeidsvoorwaarden van de Wsw-medewerkers, uit te voeren door PAUW	Juli - september
Opstellen concept addendum bij de arbeidsovereenkomst en schriftelijke bevestiging van arbeidsvoorwaarden (in principe alle) die worden overgenomen door de gemeente	Oktober
Definitieve personele toedeling Wsw, persoonlijke gesprekken met de medewerkers	November
Verder uitwerken rolverdeling formeel werkgever en praktisch werkgever, samen met medewerkers uit de uitvoering	Juli - september
Intern vastleggen van rol van praktisch werkgever afdelingen Support en Openbaar Domein, samen met betrokkenen	Juli - september
Regelen van personeelsmandaat voor de Wsw-medewerkers	Oktober / november
Voorbereidingen op instelling onderdeelcommissie Wsw van de OR van de gemeente	Juli - september
Voorbereiden verkiezingen voor de onderdeelcommissie Wsw	Oktober - november
Verkiezingen	1 ^e kwartaal 2019
Start nieuwe uitvoering Wsw	1 januari 2019

Bijlage: rolverdeling formele werkgever en praktische werkgever

Het schema is opgebouwd naar vier onderwerpen:

- Arbeidsovereenkomst, arbeidsvoorwaarden en Wsw-indicatie
- Aansturing in het werk
- Functioneren en ontwikkeling Wsw-medewerkers
- Arbeidsomstandigheden en verzuimbegeleiding

Het schema heeft betrekking op praktische werkgevers als de afdeling Support (schoonteam), de afdeling Openbaar Domein (groenteam) en de stichting Beschut Werk Lekstroom. Voor inlenende (private) bedrijven kan de mandatering van verantwoordelijkheden en taken soms net iets anders liggen.

NB: het schema is zeker nog niet uitputtend, wordt in de implementatiefase nader uitgewerkt een aangevuld met betrokkenen in de uitvoering.

Verantwoordelijkheden en bevoegdheden formele werkgever	Mandaat/rol praktisch werkgever (groen, schoonmaak en stichting beschut werk)
<i>Arbeidsovereenkomst, arbeidsvoorwaarden en Wsw-indicatie</i>	
Afsluiten Wsw-arbeidsovereenkomst	Nee
Wijzigingen arbeidsovereenkomst	Nee
Besluiten over bevordering, extra loonsverhogingen en bijvoorbeeld urenvermindering of -uitbreiding	Nee
Toekennen regelingen / besluiten in verband met bedrijfsregeling of personeelsregeling	Nee
Aanvragen herindicatie	De praktisch werkgever zal input moeten geven voor aanvraag herindicatie
Intrekken indicatie	Nee
Disciplinaire maatregelen	Nee
Ontslag	Nee
Verantwoording (Wsw-statistiek) aan het Rijk	De personeelsadministratie Wsw wordt gemandateerd aan WIL.
<i>Aansturing in het werk</i>	
Aansturing medewerker(s) in het werk, planning	Ja, volledig.
Begeleiding Wsw-medewerker(s) in de werksetting. Dit houdt, meer dan bij andere werknemers, ook 'mensgerichte of sociale' begeleiding in	Ja, deels. Hierin kan de jobcoach een rol spelen in samenwerking met de leidinggevende op de vloer.
Regelen vervanging bij (langdurige) uitval of ziekte	Ja. Werkteam kan mogelijkheid zijn om vervanging te vinden, maar geen garantie.
Toetsen op kwaliteit van het werk	Ja
Urenregistratie Wsw-medewerkers	Ja, deels. Groen, schoonmaak en stichting Beschut Werk moeten urenregistratie Wsw-medewerkers bijhouden en wekelijks doorgeven aan backoffice administratieve werkgeverstaken bij WIL.
<i>Functioneren en arbeidsontwikkeling Wsw-medewerkers</i>	
Regie op arbeidsontwikkeling van de Wsw-medewerkers	Nee. Is uitdrukkelijke taak formele werkgever -> teamleider lokaal werkteam -> mandaat aan jobcoaches
Voeren van functionerings- en ontwikkelgesprekken, afspraken maken over ontwikkelpunten en - acties	Ja, deels. Functionerings- en ontwikkelgesprekken met de medewerker worden door leidinggevende en jobcoach samen gehouden. Ontwikkelacties kunnen bij de praktische werkgever (op de werkvloer)

	komen te liggen.
Training / opleiding van medewerkers in functie- of vakvaardigheden	Ja, volledig
Training / opleiding van medewerkers in algemene, basis werknemersvaardigheden	Mogelijk
Hulp en ondersteuning bij ontwikkelacties buiten de werkplek	Nee
<i>Arbeidsomstandigheden en verzuimbegeleiding</i>	
Verantwoordelijkheid voor arbeidsomstandigheden op de werkplek	Ja. De formele werkgever moet de werkplekken van medewerkers toetsen (arbo-check).
Verzuimbegeleiding	Ja, deels. Er moet samenwerking zijn met de jobcoach in het werkteam en de jobcoach moet onder nader te beschrijven omstandigheden worden geïnformeerd.
Doorverwijzen naar arbodienst / bedrijfsarts	Ja, deels.
Voldoen aan eisen en voorwaarden Wet verbetering poortwachter (WVP)	Nee. Wel bijdrage van praktische werkgever in samenwerking met jobcoach in het werkteam en met HRM-advies in de backoffice.

De backoffice werkgeverstaken bij WIL heeft vooral administratieve en adviserende (HRM, arbeidsomstandigheden) taken en verantwoordelijkheden. Dit staat verder uitgewerkt in bijlage 3, Rolverdeling Wsw.