

Aan : P. van Vilsteren  
Van : Ondernemingsraad Gemeente Het Hogeland  
Datum : 26 juli 2022  
Onderwerp : Kanteling Sociaal Domein

Geachte heer Van Vilsteren, beste Paul,

Met veel interesse volgt de ondernemingsraad van het Hogeland (hierna; de OR) de ontwikkelingen rondom de kanteling van het sociaal domein. Voor de gemeenteraad ligt nu ter vaststelling het Beleidsplan Sociaal Domein en Samenleving 'naar een nieuw sociaal domein' (hierna beleidsplan).

De OR begrijpt dat het vaststellen van het beleid een politieke aangelegenheid is voor de gemeenteraad. Echter, met het vaststellen van dit beleid wordt de richting aangegeven welke kant we als gemeente en als gemeentelijke organisatie op gaan; in het beleidsplan wordt zelfs al gesproken over een spoorboekje met een eindbestemming. Het nieuwe beleid zal voor veranderingen zorgen binnen de organisatie en mogelijk volgen er ook personele consequenties uit voort. Ons advies richt zich op die aspecten en als OR willen we u, maar ook raad, college en directie handvaten aangeven wat wij belangrijk vinden bij de uitvoering na vaststelling van het voorliggende beleidsplan. Conform onze afspraak verwacht de OR dan ook dat deze brief wordt toegevoegd aan de stukken bij de behandeling in de gemeenteraad.

### **Het spoorboekje**

In het uitgegeven spoorboekje behorende bij het beleidsplan wordt gesteld dat het startpunt is om de inwoner centraal te stellen. Hierbij dienen de wensen en vragen van de inwoner voorop te staan en niet onze wettelijke taken en regels. Dat vraagt naar uw mening om een andere houding van de gemeente. Op het eerste station onderweg naar het nieuwe sociaal domein wordt de koers uitgestippeld voor de rest van de reis.

In het Koersdocument, dat in 2021 werd vastgesteld door de gemeenteraad van Het Hogeland, staat het eindstation van de reis omschreven:

*een maatwerkgericht, nuchter en solide sociaal domein. Alleen samen lukt het om de druk op de ondersteuning te verminderen. Daarom gaan we van zelfredzaamheid naar samenredzaamheid. Om daar te komen zullen we sporen verleggen of zelf aanleggen.*

*Deze sporen staan als vier ambities in het Koersdocument omschreven:*

1. *meer sociale veerkracht;*
2. *meer preventie;*
3. *meer maatwerk;*
4. *meer innovatie;*

Maar daar is nog een vijfde spoor bijgekomen:

5. *een andere gemeente.*

Hierin staat dat ook de gemeente zal moeten veranderen om tot een nieuw sociaal domein te komen:

*Daarom zal een vijfde spoor intern moeten zorgen voor de juiste koers. Door binnen de gemeente beter samen te werken en onze expertise te bundelen in integrale sociale teams, kunnen we problemen (nog) beter oplossen. We willen doelmatiger werken en inwoners zo beter helpen, onder meer met één toegang. We willen nog meer midden in de samenleving staan: naast onze inwoners.*

## **Advies OR**

Ons advies richt zich dan ook op dit vijfde spoor; de interne wijzigingen die mogelijk gepaard gaan met het vaststellen van het beleidsplan. Daarom hebben we een aantal punten geformuleerd wat we mee willen geven.

### *1. Waarom integrale sociale teams?*

De inwoner centraal. Wie wil dit nu niet? Als professionals willen we niets liever dan goed werk leveren. En als ambtenaar werk je voor de inwoners van de gemeente en willen we de problemen zo goed als mogelijk oplossen. Dus wanneer blijkt dat de dienstverlening te wensen overlaat en er duidelijk sprake is van verbetermogelijkheden in onze dienstverlening dan zal de OR de laatste zijn om dan tegen verandering te zijn.

Vanuit dit gegeven zijn we, in principe, ook niet tegen deze verandering/kanteling. Wat ons alleen niet duidelijk is, is waarom deze voor personeel mogelijk ingrijpende wijziging nodig is voor de realisering van de door u gewenste verbeteringen. Want wat gaat er in de huidige situatie niet goed? Wordt er niet efficiënt genoeg gewerkt? Zijn er te weinig doorverwijzingen naar voorliggende voorzieningen? Is er een slechte communicatie tussen verschillende teams? Of zit er een kostenaspect aan vast? Wordt onze dienstverlening op deze manier betaalbaarder? Kortom, wat zijn de argumenten voor deze reorganisatie? Wij verwachten dan ook, dat wanneer de voorgenomen plannen voor de interne wijzigingen voorgelegd worden in een adviesaanvraag voor de OR, een concrete uitwerking op bovenstaande vragen.

Want de OR heeft bij een reorganisatie al dan niet samengaand met een wijziging in de personeelsformatie adviesrecht, bijvoorbeeld wanneer er sprake is van:

- Een wijziging in de verdeling van taken en verantwoordelijkheden over medewerkers of functies;
- Het samenvoegen of veranderen van afdelingen/teams;
- Een herverdeling van taken en bevoegdheden tussen leidinggevendenden.

### *2. Betrek de medewerker*

Zoals al reeds aangegeven wil de medewerker niets liever dan zo goed mogelijke dienstverlening leveren aan onze inwoners. We zien dan ook graag dat de medewerkers betrokken zijn/worden bij de ombouw naar sociale teams en dat er ook daadwerkelijk iets met hun input wordt gedaan. Zij weten immers het beste wat er op de werkvloer leeft en waar de knelpunten zijn. Op dit moment nemen reeds collega's deel in werkgroepen, maar nog lang niet iedereen. Daarnaast komen er signalen binnen dat nog weinig met de input wordt gedaan.

Kortom, draagvlak onder de medewerkers is belangrijk om het plan te laten slagen. Graag zien wij bij de adviesaanvraag dat hier aandacht aan is besteed. Wij zien graag een concreet plan van aanpak c.q. communicatieplan tegemoet hoe het draagvlak voor deze organisatiewijziging te bewerkstelligen resp. (nog meer) te vergroten resp. om te gaan met de signalen dat er weinig met de input van de medewerkers wordt gedaan.

### *3. Maatwerk, persoonlijke voorkeuren en competenties*

Wanneer overgegaan gaat worden op sociale teams vragen wij nadrukkelijk om rekening te houden met de samenstelling van deze sociale teams. Graag zien wij een motivatie voor en onderbouwing van de betreffende samenstelling, waarbij we verwachten van een goed werkgever dat er maatwerk wordt geboden in de plaatsing. Dat betekent dat er rekening wordt gehouden met persoonlijke voorkeuren (bijvoorbeeld standplaats, maar ook takenpakket). We adviseren om inzichtelijk te maken hoe de teams zijn samengesteld en hoe er rekening wordt gehouden met de diverse competenties van de medewerkers.

#### **Adviesaanvraag**

Het vaststellen van het beleidsplan is een eerste stap in de kanteling van het sociaal domein. Voor het vervolgtraject willen we, in aanvulling op voorgaande, nog een zestal punten aangeven wat wij van belang vinden bij een eventuele reorganisatie binnen het sociaal domein en de rol van de OR hierbij:

1. Met dit schrijven willen wij nogmaals benadrukken dat er bij een mogelijke reorganisatie een advies aanvraag nodig is bij de OR. Hierover hebben wij met u, maar ook met de heer E. van der Laan reeds afspraken gemaakt. Wij gaan er in dit verband vanuit dat wij het advies tijdig zullen ontvangen zodat ons advies van wezenlijke invloed kan zijn op de uitwerking van het voorgenomen besluit
2. Wij maken ons zorgen over de haalbaarheid van de planning om op 1 januari 2023 reeds met sociale teams te werken. In de komende adviesaanvraag zien wij dan ook graag een uitwerking van de planning die het voor ons meer inzichtelijk maakt dat deze planning gehaald gaat worden; dan wel, wat wij prefereren, een meer realistische aangepaste planning
3. Als er gereorganiseerd gaat worden dan dient daarvoor (in het kader van personele consequenties) met de vakorganisaties een sociaal plan opgesteld te worden. Dit sociaal plan regelt immers hoe er omgegaan wordt met de personele consequenties. De adviesaanvraag aan de OR dient dan ook vergezeld te worden met dit sociaal plan. De OR zal pas adviseren nadat er met de bonden een akkoord is bereikt over dit sociaal plan. Dit laat overigens onverlet dat de OR graag in de tussentijd met u wil spreken over de voortgang van dit traject
4. Op basis van de uitkomsten van de besluitvorming van dit beleidsplan dient er een communicatieplan te komen voor de werknemers over hoe nu verder dit traject vorm te geven en wanneer op welke manier hun nadere input wordt verwacht;
5. We gaan er overigens expliciet vanuit dat er als gevolg van de voorgenomen kanteling van de organisatie geen wijziging in de personeelsformatie c.q. wijziging van functies als gevolg van deze kanteling aan de orde is en dat de geldende primaire arbeidsvoorwaarden voor de individuele medewerkers niet zullen wijzigen. We verwachten dat dit in de adviesaanvraag ook expliciet bevestigd wordt.
6. Voordat wij een advies gaan uitbrengen vinden wij het van groot belang dat wij de mogelijkheid te hebben gehad om onze achterban te raadplegen.

#### **Kortom**

Middels dit schrijven hebben we getracht duidelijk te maken dat vaststelling van het beleid mogelijk leidt tot personele consequenties voor de medewerkers van het sociaal domein. Daarbij hebben we in het kader van de medezeggenschap een belangrijke rol door de belangen van onze medewerkers te behartigen zonder daarbij de belangen van de organisatie uit het oog te verliezen. Wij verwachten, net zoals nu reeds het geval is, goed en tijdig te worden betrokken zodat we onze rol als medezeggenschap kunnen pakken.

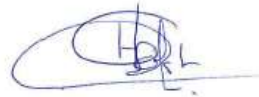
Hierbij hopen we op een constructieve wijze, bij te kunnen dragen aan een goede dienstverlening aan onze inwoners waarbij ook de belangen van onze medewerkers adequaat worden meegewogen.

Tot slot wensen wij de raad veel wijsheid toe in de besluitvorming rondom de vaststelling het Beleidsplan Sociaal Domein en Samenleving 'naar een nieuw sociaal domein'.

Namens de Ondernemingsraad gemeente Het Hogeland,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'B. Moes', with a long horizontal flourish extending to the right.

B. Moes, voorzitter OR

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'G. Hofstra', with a large circular flourish on the left and a horizontal line extending to the right.

G. Hofstra, Secretaris OR

C.C. Erik van der Laan