

Alles uit de kast trekken..

Vaak beperkt de OR-strategie zich tot de overlegrelatie met de bestuurder. Bij reorganisaties worden ook de vakbonden en achterban betrokken, maar je vraagt je af ... is er nog meer?

De OR van Hameland vond het nodig om alle registers open te trekken. Een tamelijk machteloze uitgangspositie werd door deze OR omgebogen tot echte invloed op het uiteindelijke besluit.

Voorgeschiedenis “Beloofd is beloofd”

Het ontmantelingsplan van Sociale Werkvoorziening Hameland (Oost-Achterhoek) viel de OR in 2015 rauw op het dak. In de jaren ervoor was, onder de belofte dat de organisatie dan klaar zou zijn voor de toekomst, flink gesneden in kosten en formatie. Verantwoordelijke gemeenten hadden bovendien erkend medeverantwoordelijk te zijn voor de financiële positie van de organisatie. Wel verwachtte de OR dat er rond de invoering van de Participatiewet nog veel veranderingen zouden volgen, zoals samenwerking met andere partijen.

Misschien had de OR beter moeten weten, want het voelde niet goed dat bij de wisseling van bestuurder pertinent ontkend werd dat er sprake zou zijn van een ‘opdracht’. Zes weken later bleek dat het bestuur van plan was de participatiewet door het samenwerkingsverband van sociale diensten te laten uitvoeren en Hameland te ontmantelen. Voor Hameland en voor de OR voelde dat als een overval.

Het plan dat richting gemeenteraden zou gaan, hield in dat de organisatie opgebroken zou worden, sommige activiteiten zouden elders onder gebracht worden, anderen op hielden te bestaan.

Bovendien zou dit plan niet ter advisering aan de OR Hameland voorgelegd worden. Het bestuur (wethouders van de betrokken gemeenten) vond dat hierop het ‘politiek primaat’ van toepassing was. De OR voelde zich buiten spel gezet, maar herpakte zich. Door verschillende strategieën in te zetten wist de OR weer in positie te komen en grip te krijgen op de inhoud.

Juridische spoor

Allereerst heeft de OR zich de vraag gesteld: Kunnen we het advies opeisen? Met enige aarzeling werd gekozen om een procedure bij de Ondernemingskamer te starten. Helder hebben wat je formele positie is, is immers een belangrijke eerste stap. Er was zeker twijfel of dit een eenvoudig te winnen zaak zou zijn. Toen in augustus het verweerschrift van de advocaat van het bestuur kwam, heeft de OR de inschatting gemaakt dat voortzetten van de procedure niet zinvol was.

Politiek beïnvloeden

Een maand voorafgaand aan het besluit om de procedure bij de Ondernemingskamer te staken, werd in elk van de vijf betrokken gemeenteraden afzonderlijk een beslissing genomen over de uitvoering van de Participatiewet en de ontmanteling van Hameland. Het heeft minstens 40 avonden gekost om alle politici van de vijf gemeenten te bereiken, maar het is wel gelukt. Wisselende delegaties van de OR hebben alle fractievergaderingen van alle gemeenten bezocht. OR-leden hebben ingesproken in alle commissievergaderingen en in enkele gevallen ook bij de definitieve raadsvergaderingen.

Bij al deze vergaderingen zat een grote club vanuit de achterban van Hameland op de tribune.

Actiegroep een daverend succes

Na een oproep van de OR is een groepje collega’s opgestaan dat zich bezig heeft gehouden met het mobiliseren van de hele achterban. Van een OR uit Hoofddorp was geleerd dat een handtekeningenactie een succesvol middel kan zijn. Binnen twee dagen waren 2500 handtekeningen opgehaald, wat voelde als een enorme steun voor de OR van Hameland.

Om contact te houden met al die betrokken collega's, communiceerde de actiegroep via facebook en twitter. De actiegroep koos een herkenbaar logo, informeerde over alle gebeurtenissen, over de rapporten die verschenen en riep op om plaats te nemen op de tribune.

Landelijk bekendheid

De actiegroep bleef niet onopgemerkt. In de Tweede Kamer werd het signaal opgepikt door Kamerleden van SP, PvdA en Groen Links. Gezamenlijk hebben zij nog voor het zomerreces Kamervragen gesteld aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken. Zij antwoordde dat dit een kwestie was van de lokale politiek waar zij zich niet in mocht mengen als landelijk politicus. (Inmiddels maakt ook zij zich grote zorgen over de toekomst van beschut werk). Naast de Kamervragen, is er door Kamerleden ook een poging gedaan om alle fracties van de vijf gemeenten met elkaar te laten overleggen, om zo tot gezamenlijk besluit te komen. Bij een gezamenlijke bijeenkomst voor alle raadsleden en achterban (400 man) sprak op uitnodiging van de OR ook de voorzitter van de SW-branchevereniging Cedris. Hij attendeerde de aanwezige raadsleden op het belang om geen oude schoenen weg te gooien voordat je nieuwe hebt en drong er op aan om de kosten van de ontmanteling niet te onderschatten.

Toch leidden alle inspanningen er niet toe dat anders besloten werd: vier van de vijf gemeenten kozen voor ontmanteling. Wel werden er moties ingediend. De belangrijkste daarvan was de eis om controleerbare afspraken te maken over behoud van WSW-expertise van Hameland en een beschutte werkplek voor de meest kwetsbare medewerkers.

Alternatief plan

Vanzelfsprekend kwamen ook de (lokale) media af op de berichten van de actiegroep en verschenen er interviews met de OR-voorzitter in de krant en op de lokale TV. Tussen de OR en de actiegroep heeft steeds de afspraak gegolden: "Wij gooien niet met modder, wij vinden het belangrijk om na te blijven denken over wat constructief en haalbaar is." Deze houding heeft veel bijgedragen aan de vervolgstappen van de OR.

Achter de schermen werkte de OR inmiddels aan een initiatiefvoorstel. De OR was, door zich goed te laten informeren, tot de conclusie gekomen dat het voorstel tot ontmanteling niet alleen verdrietig zou zijn voor de mensen die het betrof, maar ook een financieel drama zou gaan worden. Wanneer alle transitiekosten meegenomen zouden worden, zou het totaal bedrag op kunnen lopen tot 20 miljoen. Het dubbele van wat de Gemeenten zelf begroot hadden. Kortom ontmantelen zou niet goedkoper zijn.

Onder het motto "wij willen best veranderen, maar willen niet het kind met het badwater weggooien" is met man en macht gewerkt aan het *initiatiefvoorstel Werk 3.0*. Een plan waarbij naast het tegemoet komen aan de belangen van de gemeenten, ook gedacht werd aan het behoud de werkorganisatie en de belangen van werkgevers uit de regio. Dus niet enkel de doelmatigheid van de uitkeringsorganisatie centraal zetten, maar ook de expertise van het begeleiden van medewerkers met een arbeidshandicap en de succesvolle werkgeversbenadering behouden, in een nieuw te vormen organisatie.

Het Wilde Oosten of toeval bestaat niet

Mede door alle acties en de inzichten die boven tafel kwamen, begon de bestuurder/transitiemanager van Hameland zijn geloof in het nut en de haalbaarheid van de ontmanteling zo te verliezen, dat hij zijn opdracht terug gaf. Noem het toeval of niet... In minder dan een week werd de OR, na een roerige bijzondere overlegvergadering met het bestuur, om advies gevraagd voor de benoeming van een interim-bestuurder. Kandidaat was een interim-directeur die in het verleden bij Hameland een reorganisatie had doorgevoerd.

De OR had in zijn benoemingsadvies verwerkt dat de bestuurlijke dubbelrollen van de voorzitter van het bestuur van Hameland onwenselijk waren. Deze betreffende wethouder

combineerde het voorzitterschap van de stuurgroep die de opdrachtgever voor de transitie was, met het voorzitterschap van het bestuur van de SW en het voorzitterschap van de gezamenlijke sociale dienst. De wethouder is hierop teruggetreden uit de stuurgroep om de schijn van belangverstrengeling verder te vermijden.

Een andere wind

Niet lang na het aantreden van de nieuwe directeur deden zich verschillende ontwikkelingen voor. Allereerst kwam het bestuur op basis van een juridische 'second opinion' tot de conclusie dat er bij het overnemen van activiteiten van de SW naar de Sociale dienst, wel degelijk sprake was geweest van 'overgang van onderneming', zoals de OR steeds beweerd had. Dus 'de mens volgt werk als dat overgaat' en behouden hun rechten en komen niet op straat te staan.

Ook een aantal andere zaken kwamen in een ander daglicht te staan. In de nieuwe organisaties blijkt wel degelijk plek te zijn voor bijna alle medewerkers. Medewerkers gaan mee naar de Sociale Dienst, de Gemeente of het werkbedrijf. Het werkbedrijf dat oorspronkelijk zou moeten verdwijnen, zal veranderingen ondergaan, maar blijft in het publieke domein, nauwe samenwerkend met de Sociale Dienst.

Ook het initiatiefvoorstel *Werk 3.0* van de OR is formeel niet overgenomen, maar de inhoudelijke aanpak wel en heeft vorm gekregen in de nieuwe organisatie. Op alle vervolgstappen heeft de OR gewoon advies uit kunnen brengen. Met vakbonden zijn afspraken gemaakt over de sociale gevolgen en er zijn convenanten afgesloten om de transitie goed te laten verlopen.

Lessen

Inmiddels is het medio 2017 en zit Hameland aan het einde van het uitvoeringstraject. De OR is al die tijd druk gebleven, maar heeft voor alle stappen gewoon aan tafel gezeten. Heeft de OR het gevoel dat ze invloed heeft gehad op het uiteindelijk besluit? Wel degelijk. De OR is trots op wat ze gedaan hebben en hoe ze het gedaan hebben. Ze hebben de gemeenten miljoenen bespaard, de werkgelegenheid en de dienstverlening behouden en bewezen dat teamwork werkt!

En wat zijn dan de gouden tips:

- Niet opgeven..... lange adem
- Geloof hebben dat je het met elkaar kan redden. Er is een fase dat je niet weet of er ooit iets uit zal komen, geef ook dan niet op.
- Zet in op onderling vertrouwen. Zodra er ook maar iets van tweedeling gevoeld wordt; leg het op tafel en praat het uit.
- Maak gebruik van alle kwaliteiten binnen de OR, iedereen doet ertoe.
- Netwerk, netwerk, netwerk: binnen de organisatie en erbuiten
- Inhuren van deskundigheid: een jurist voor eventuele procedure en een OR-adviseur om je als OR door het proces te coachen. Neem daar tijd voor.
- Wees realistisch, soms moet je je verwachtingen ook bijstellen

Auteurs

Leon ten Have, voorzitter OR Hameland

Lia van Rijen, adviseur bij de Werkplaats voor Medezeggenschap