

uw kenmerk
uw brief van
ons kenmerk
nlichtingen bij
rkiesnummer

Stadhuis, Bogaardplein 15
Postbus 5305, 2280 HH Rijswijk
Telefoon 14 070
Fax (070) 326 10 10
stadhuis@rijswijk.nl
www.rijswijk.nl
iban BNG: NL15BNGH0285007424

Zienswijze op het ontwerp liquidatieplan van de gemeenschappelijke regeling DSW

datum
bijlage(n)

Op 15 februari 2018 tekenden de colleges van de gemeenten Rijswijk, Leidschendam-Voorburg en Zoetermeer de intentieverklaring “Uitwerking toekomst DSW”. In deze verklaring spraken de colleges van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) DSW naar elkaar uit dat zij de GR wilden opheffen en de werkplekken van de Wsw-medewerkers willen onderbrengen in een nieuwe organisatie. In de loop van 2018 is vervolgens een plan van aanpak voor opheffing gemaakt, waarbij het algemeen bestuur op 11 april 2019 de opdracht heeft gegeven om het proces voor opheffing definitief op te starten.

1. De afbouw van de huidige GR.
2. De opbouw van het nieuwe werkbedrijf.
3. Toekomstige samenwerking.

Uitgangspunten en spelregels

Verder hechten we veel waarde aan het uitgangspunt van zorgvuldigheid. Telkens opnieuw doen zich voorbeelden in het land voor waarbij voormalig SW bedrijven zich te snel willen door ontwikkelen tot werkbedrijven. Vrij recent bleek, bijvoorbeeld, in Zutphen dat zaken niet goed georganiseerd waren. Dit had onder andere te maken met dat verantwoordelijkheden en bevoegdheden niet goed waren door gemandateerd vanuit de gemeente naar het werkbedrijf. Volgens ons duidelijk een gevolg van een overhaaste transitie. Om de zorgvuldigheid te waarborgen, pleiten wij er voor om aanvullend goede

governance afspraken te maken waar het gaat om het blijven toetsen op uitgangspunten en spelregels, zoals die eerder samen zijn geformuleerd. Wij vertrouwen er op dat betrokken ambtenaren die toetsing nu doen, maar dringen er op aan om de afspraken over governance ook vast te leggen. Het liquidatieplan gaat hier, volgens ons, niet voldoende op in.

Huidige financiële situatie DSW

Terecht wordt in het plan opgemerkt dat de financiële situatie van DSW van belang is voor de overgang naar het nieuwe werkbedrijf. We stellen genoegzaam vast dat de negatieve trend op het exploitatieresultaat, waar een aantal jaar geleden sprake van was, intussen is gebroken en dat DSW in control is. Dit maakt de overgang naar een nieuw werkbedrijf eenvoudiger.

De analyse van de financiële situatie is helder. Wel missen we nog enige duiding. Wat betekenen deze cijfers voor de transitie naar het nieuwe werkbedrijf?

Personeel en de boedel van DSW

Voor het personeel en de boedel geldt hetzelfde als de financiën. Wederom een heldere analyse van de bestaande situatie. We hebben reeds duidelijk gemaakt dat het belang van de medewerkers onze hoogste prioriteit heeft. Daarom willen wij hier benadrukken dat het belangrijk is dat medewerkers, bonden en ondernemingsraden gedurende het hele proces op tijd geïnformeerd worden, maar ook in positie worden gebracht. Daarom is het van belang voortdurend in gesprek te blijven met het personeel en eventuele zorgen vroegtijdig te signaleren en te ondervangen.

De boedel lijkt goed in beeld gebracht, maar ook hier geldt dat we graag vernemen welke conclusies hier aan verbonden worden voor de opheffing. Het is goed om te constateren dat het huidige DSW kan terugvallen op een substantieel aantal opdrachtgevers voor opdrachten. Hoewel dit op zichzelf een goede zaak is, willen wij de leden van het algemeen bestuur er wel op wijzen dat de opgave om opdrachten steeds meer te gaan uitvoeren met medewerkers vanuit de Participatiewet in plaats van medewerker vanuit de WSW steeds lastiger wordt. Het is ingewikkelder om iemand uit de Participatiewet rendabel in te zetten op een opdracht, zeker als de ontwikkeling van de werknemer voor op staat, dan iemand vanuit de WSW. We realiseren ons dat dit vooral een vraagstuk is voor het nieuwe werkbedrijf, maar zien graag dat er al rekening mee wordt gehouden in de afbouw.

Werkgevers die een werkplek bieden aan de SW-medewerkers dienen gekoesterd te worden en ook werkgevers die opdrachten bieden, dienen behouden te worden. Wel dienen opdrachten uitgevoerd te kunnen worden. Door inhuur van personeel kunnen de kosten namelijk snel oplopen.

Proces, Governance , Liquidatiebegroting en Vereveningsregeling

Het proces en de governance zijn, behoudens de eerder gemaakte opmerkingen over de governance, goed uiteengezet. De kosten voor opheffing zijn aanzienlijk, maar we realiseren ons dat opheffingskosten onvermijdelijk zijn. Wel zijn we positief verrast dat de raming met 0,3 miljoen voordeel is bijgesteld.

Wij begrijpen dat de exacte kosten van opheffing nu niet vastgesteld kunnen worden en dat er alleen 'harde' afspraken gemaakt kunnen worden over de verdeling van de kosten (en dus niet over de hoogte). In het plan wordt aangegeven dat voorafgaand aan 1-1-2021 een zo goed mogelijke inschatting wordt gemaakt van de personele opheffingskosten. Aangezien het om substantiële bedragen gaat, verzoeken wij u om afspraken te maken over een planning om een zo realistisch mogelijke prognose te maken. Dit biedt de gemeenten de kans om hier, financieel gezien, tijdig op in te spelen.

Communicatie, risico's en beheersmaatregelen

We hebben het belang van goede communicatie naar de medewerkers reeds onderstreept in deze zienswijze. In het liquidatieplan wordt daar voldoende tot goed aandacht aan besteed. In aanvulling op het concept plan, zouden we graag terug willen lezen op welke manier er wordt gehandeld op het moment dat medewerkers onbehagen, onveiligheid of onzekerheid ervaren gedurende het liquidatieproces. De beschreven risico's zijn voorstelbaar en daar zijn logische beheersmaatregelen op geformuleerd.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.

Hoogachtend,
de gemeenteraad,
de griffier,

de voorzitter,

J.A. Massaar, bpa

drs. M.J. Bezuijen