

uw kenmerk
uw brief van
ons kenmerk
inlichtingen bij
doorkiesnummer

19.105926
W.K.J. van den Berg
(070) 326 10 59

College van B&W Zoetermeer
Postbus 15
2700 AA ZOETERMEER

Sociaal Domein

Beleid Sociaal Domein

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

betreft Concept zienswijze op het ontwerp-organisatie-
inrichtingsplan

datum 7 november 2019
bijlage(n)

Geacht leden van het college,

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.

Het is de bedoeling dat activiteiten van DSW vanaf 1 januari 2021 worden overgenomen door een nieuw op te richten werkbedrijf. Dit betekent dat de activiteiten van de huidige GR DSW per 1 januari 2021 eindigen en dat de GR formeel wordt opgeheven. Daarbij is het de bedoeling dat de activiteiten van de GR DSW per 1 januari 2021 eindigen en dat de GR. Om tot het nieuwe werkbedrijf te komen, hebben de drie gemeenten gewerkt aan afspraken over:

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

De afspraken over de opbouw zijn vastgelegd in een organisatie-inrichtingsplan. U heeft ons gevraagd om een zienswijze te formuleren op het ontwerp-organisatie-inrichtingsplan (OIP). Dit plan heeft betrekking op de opbouw. In deze brief delen wij onze zienswijze met u ten aanzien van het OIP.

Reikwijdte van het organisatie-inrichtingsplan (OIP)

Het OIP is gericht op de opbouw van een nieuw werkbedrijf. Uiteraard is een goed functionerend werkbedrijf van belang voor zowel de gemeente Zoetermeer als de gemeenten Rijswijk en Leidschendam-Voorburg, maar we dienen ons te realiseren dat hetgeen we beogen met het nieuwe werkbedrijf verschilt van gemeente tot gemeente. Alle gemeenten willen de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) onderbrengen in het nieuwe werkbedrijf. Voor zo ver komen de doelstellingen overeen, maar waar de gemeente Zoetermeer voornemens is een groot deel van de uitvoerende taken van de Participatiewet te beleggen in het nieuwe werkbedrijf, zijn de gemeenten Rijswijk en Leidschendam-Voorburg dat niet.

De gemeente Rijswijk wil zich beperken tot het beleggen van de WSW-taken. Voor de gemeente Leidschendam-Voorburg geldt hetzelfde, maar zij zijn ook voornemens om beschut werk plekken te organiseren binnen het nieuwe werkbedrijf. We hebben het OIP gelezen in relatie tot de inrichting van die dienstverlening ten behoeve van de uitvoering van WSW-taken en niet zozeer in relatie tot de uitvoering van taken in het kader van de Participatiewet. Niet alle passages zijn even relevant voor de

gemeente Rijswijk en daarom beperken we ons tot de passages die (ook) betrekking hebben op de dienstverlening ten aanzien van de WSW doelgroep.

Aanleiding voor de vormgeving van het nieuwe werkbedrijf

In het OIP staat vanuit een bedrijfseconomisch perspectief duidelijk omschreven wat de aanleiding is voor het nieuwe werkbedrijf. Een steeds kleiner en ouder wordende groep van SW-medewerkers zorgt er voor dat de loonwaarde afneemt, de rijksbijdrage minder wordt en de begeleidingsbehoefte groter wordt. Op zichzelf zijn dit legitieme overwegingen. Hier zouden we echter wel op willen aanvullen dat het scenario van een krimpende organisatie met toenemende kosten ('sterfhuisscenario') ook niet in het belang is van de SW-medewerkers zelf. Een dergelijk scenario zorgt immers voor weinig perspectief.

Onderscheid klantgroepen

In het OIP wordt terecht onderscheid gemaakt tussen enerzijds inwoners die onder de WSW of Participatiewet vallen en anderzijds de werkgevers en opdrachtgevers in de arbeidsmarkt. Een, landelijk, veel gehoorde klacht is dat partijen rondom SW-medewerkers en bijstandsgerechtigden elkaar beconcurreren waar het gaat om de werkgeversbenadering. In het OIP wordt uitgelegd hoe het nieuwe werkbedrijf zich verhoudt tot het Werkgeversservicepunt (WSP) Zuid Holland Centraal. Aangezien Rijswijk onderdeel uit maakt van een andere arbeidsmarktregio (Haaglanden) en bovendien een eigen WSP heeft zijn we benieuwd hoe het college van Zoetermeer de samenwerking ziet met het WSP Rijswijk en de andere WSP's in de regio Haaglanden.

Inhoud dienstverlening

De geformuleerde ambities, doestellingen en uitgangspunten ten aanzien van de dienstverlening zijn veel belovend. Wij zijn verheugd te lezen dat SW-medewerkers een werkregisseur en een vast aanspreekpunt aangewezen krijgen tot wie zij zich altijd kunnen wenden. Ook goed om vast te stellen is dat de ontwikkeling van SW (en andere) medewerkers centraal blijft staan. We merken wel op dat alle punten die betrekking hebben op de dienstverlening niet in dezelfde mate zijn uitgewerkt. Het oprichten van een bedrijfsschool of aanwijzen van één aanspreekpunt is een stuk concreter dan de ambitie om innovatieve samenwerkingen en projecten te ontwikkelen met werkgevers en onderwijspartners. Wellicht dat dit nog komt, zodra het inrichtingsplan wordt geïmplementeerd, maar het verzoek is om niet te lang te wachten met concretiseren.

Voorts willen wij u laten weten dat wij bijzonder veel waarde hechten aan de ontwikkeling van 'onze' SW-medewerkers. Er bestaat bij SW-bedrijven en dadelijk in het nieuwe werkbedrijf altijd een spanningsveld tussen het genereren van omzet via het vervullen van opdrachten en de ontwikkeling van individuele medewerkers. Beide kunnen hand in hand gaan, maar wij constateren ook dat het ene vaak ten koste gaat van het andere. In onze visie mag de ontwikkeling van SW-medewerkers niet ten koste gaan van het behalen van positievere bedrijfsresultaten.

Gedurende het onderhandelingstraject hebben we informatie ingewonnen bij verschillende gemeenten over de uitvoering van werkgeverstaken nadat het SW-bedrijf zich had doorontwikkeld tot een werkbedrijf. Meerdere gemeenten lieten weten dat er op het terrein van werkgevertaken uiteindelijk toch taken bij de gemeenten terecht kwamen die niet waren voorzien. Gedeeltelijk valt daar misschien niet aan te ontkomen vanwege wettelijke taken die vervuld moeten worden vanuit formeel werkgeverschap, maar ten aanzien van veel taken waren geen duidelijke afspraken gemaakt. Eén van de onderhandelingsresultaten is dat werkgeverstaken die binnen de wettelijke context uitgevoerd kunnen worden door het werkbedrijf als materieel werkgever ook daadwerkelijk uitgevoerd worden door het nieuwe werkbedrijf. Middels deze zienswijze willen wij deze afspraak herbevestigen.

Processen, Governance en Formatie

Waar het gaat om het inrichten van processen, de governance structuur en de formatie laten we de inhoud en vormgeving voor het merendeel graag over aan de gemeente Zoetermeer. Dit doet recht aan de eerder gemaakte afspraken binnen het proces van ontvlechting en ook aan de nieuwe stemverhoudingen binnen het nieuwe werkbedrijf.

Het minderheidsaandeel van de gemeente Rijswijk behoeft nog wel enige aandacht, aangezien er bij eerdere besluitvorming nog vanuit gegaan werd dat er geen sprake zou zijn van aandeelhouderschap. Dit bleek echter noodzakelijk te zijn om te kunnen investeren. Dit is niet alleen een papieren exercitie, maar er dient ook aantoonbaar 'effectief toezicht' uitgeoefend te worden door de aandeelhouders. We verzoeken de het college van Zoetermeer om dit samen met de colleges van Rijswijk en Leidschendam-Voorburg te bewaken.

Dienstverleningsovereenkomst

De dienstverleningsovereenkomsten tussen de afzonderlijke gemeenten en het nieuwe werkbedrijf dienen nog vastgesteld te worden. Wij zien dat als middel om de dienstverlening ten aanzien van de SW-medewerkers ook daadwerkelijk vorm te geven en als middel om op te verantwoorden. Daarom vinden we het belangrijk dat de inhoud concreet en SMART geformuleerd wordt. We verwachten dat daarin de inhoud van de dienstverlening nader wordt vastgelegd, de kritische prestatie-indicatoren SMART worden geformuleerd en hechten bijzonder veel waarde aan een uitgewerkt klachtenprotocol, waarbij een onafhankelijke klachtencommissie klachten van SW-medewerkers in behandeling neemt.

Financiën

De gemeenten Rijswijk en Leidschendam-Voorburg gaan een overeenkomst aan voor 5 jaar. Hiervoor betalen zij een bijdrage in de vorm van een tarief. Het tarief dat is afgesproken bestaat uit onder meer een risico-opslag. Inherent aan deze afspraak is dat de gemeente Rijswijk geen risico draagt voor eventuele tekorten of liquiditeitsproblemen.

Overig

De onderdelen in het OIP die we niet benoemd hebben in deze zienswijze onderschrijven we of zien we als Zoetermeerse aangelegenheid.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.

Hoogachtend,
de gemeenteraad,
de griffier,

de voorzitter,

J.A. Massaar, bpa

drs. M.J. Bezuijen