



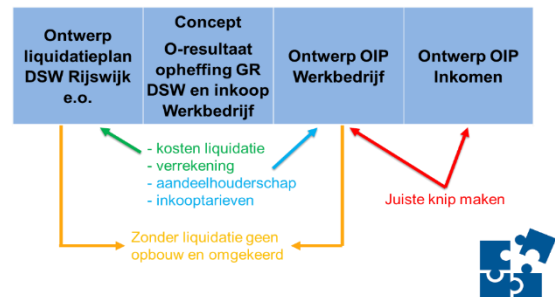
gemeente
Zoetermeer

Verslag informatiebijeenkomst raadsleden



Op 21 november was de informatiebijeenkomst voor raadsleden van Zoetermeer, Rijswijk en Leidschendam-Voorburg over het ontwerp organisatie inrichtingsplan (OIP) van het Werkbedrijf. In het Werkbedrijf staat ontwikkeling en werk centraal voor iedereen die het zonder steuntje in de rug niet redt op de arbeidsmarkt. Het gaan hier om kandidaten met een indicatie om in de sociale werkvoorziening te werken, kandidaten met een indicatie om beschut te werken en om alle kandidaten die vallen onder de Participatiewet. Het OIP Werkbedrijf hangt nauw samen met het ontwerp liquidatieplan over de afbouw van de gemeenschappelijke regeling DSW en het ontwerp OIP Inkomen (het expertisegedie gebied inkomen waarvan de uitvoering bij de gemeente Zoetermeer blijft).

Samenhang besluitvorming

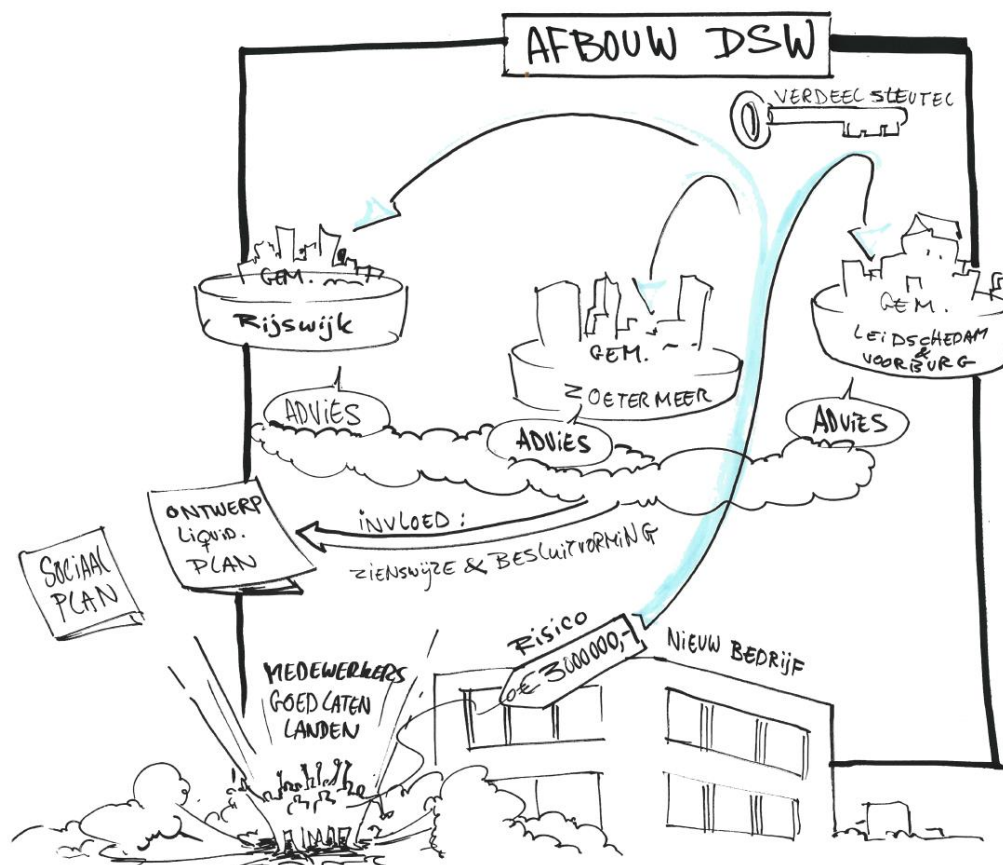


Waarom het Werkbedrijf?

Een nieuwe manier van werken is noodzakelijk; de toegang tot de sociale werkvoorziening is afgesloten met de komst van de Participatiewet. Hierdoor neemt de instroom in de sociale werkvoorziening af. Tegelijkertijd is dit een groep met vaak een hoge begeleidingsbehoefte waarvoor steeds minder geld beschikbaar is. De gemeente heeft hierdoor te maken met nieuwe klantgroepen. Met andere woorden; een steeds moeilijker bemiddelbare groep en een afnemend budget. Dit vraagt om een andere aanpak. De recent verschenen evaluatie van het sociaal planbureau maakt een nieuwe aanpak nog urgenter!

Bevinding Sociaal Planbureau	Werkbedrijf
Persoonlijke inzet is belangrijker dan de inzet van instrumenten	Werken met vaste contactpersonen voor kandidaat én werkgevers, investeren in regisseur als belangrijkste instrument
Nog geen sprake van één regeling aan de onderkant van de arbeidsmarkt -> stelsel is complex	Vooraf werken vanuit 'wat de klant nodig heeft' en zo min mogelijk vanuit doelgroepen of wetten -> ontschotten
Vaak mix van problematiek (ook Wmo, jeugdzorg, schulden)	Goede samenwerking bewerkstelligen met andere domeinen, pro-actief en signaleren
Toegevoegde waarde van de ondersteuning wordt niet gezien	Werken vanuit klantperspectief, vaste contactpersonen, investeren in kennis van de kandidaat
Gezondheid is een belemmerende factor voor werk	Inzetten op vitaliteit en gezondheid, kandidaten eigen regie laten nemen
Positie nieuw beschut (Cao)	Afwachten landelijke ontwikkelingen
Werkgevers gericht ondersteunen in de praktijk	Kennis behoeften werkgever, na plaatsing kandidaten blijven begeleiden, ontzorgen

Door middel van vijf thematafels zijn de raadsleden geïnformeerd en konden er vragen gesteld worden. In dit verslag leest u de belangrijkste informatie die aan de thematafels zijn besproken.



1. Afbouw gemeenschappelijke regeling

1.1. Het proces van opheffing en momenten voor de raad om invloed uit te oefenen:

Het proces van opheffing verloopt in twee ronden. De eerste is het aanbieden van het ontwerp-liquidatieplan (nu – stap 1). Dit gaat voor zienswijze naar de raden. Het AB van DSW neemt de ontvangen zienswijzen mee in het opstellen van het definitieve liquidatieplan. De colleges besluiten over het definitieve plan en de opheffing van de GR. De raden moeten instemmen met opheffing van de GR, weigeren kan alleen op grond van het algemeen belang (voor de zomer 2020 - stap 2).

1.2. De grootste risico's:

- Financieel: de opheffing kan duurder uitpakken dan nu staat in de liquidatie-begroting. Met name de personele frictiekosten zouden hoger kunnen uitvallen, bijvoorbeeld door de onderhandelingen over het sociaal plan.
- Er kan onrust onder medewerkers ontstaan, met name kaderpersoneel. Medewerkers zoeken mogelijk naar ander werk.
- Contracten met opdrachtgevers: verlengingen moeten uiterlijk medio 2020 aan opdrachtgevers worden toegezegd. Als dat niet haalbaar is dan gaan ze mogelijk op zoek naar alternatieven. Overigens zijn gemeenten de grootste opdrachtgevers voor DSW; dit beperkt het risico.
- Contracten met leveranciers moeten tijdig worden opgezegd.
- Vertraging van het proces: is vanuit meerdere invalshoeken reëel. Denk aan: onderhandelingen met de bonden, OR, vertraging op een van de gerelateerde processen.

1.3. De gevolgen voor de verschillende soorten personeel:

- Wsw-medewerkers: formeel gaat dienstverband over naar de betaalgemeenten. Het Werkbedrijf voert het feitelijk werkgeverschap uit. Alle medewerkers behouden een dienstverband en dezelfde arbeidsvoorwaarden conform Cao Wsw.
- Nieuw beschut werk: de medewerkers in dienst bij DSW op 31-12-2020 komen per 1-1-2021 in dienst bij het Werkbedrijf onder dezelfde arbeidsvoorwaarden.
- Voor deze groepen medewerkers wordt de overgang zo gelijkmatig mogelijk ingestoken, werkplekken blijven zoveel mogelijk behouden.
- DSW heeft re-integranten uit de Participatiewet in dienst op trajectbasis. Deze dienstverbanden gaan ook over naar het Werkbedrijf.
- Voor het kaderpersoneel wordt uitgegaan van mens volgt werk. De voorwaarden waaronder dat gebeurt moeten nog onderhandeld worden met de vakbonden.

1.4. *Het belangrijkste van de transitie:*

Dat de medewerkers op een goede en zorgvuldige wijze overgaan van DSW naar de nieuwe werkgever (voor Wsw-ers wordt dat de eigen gemeente) en het Werkbedrijf.

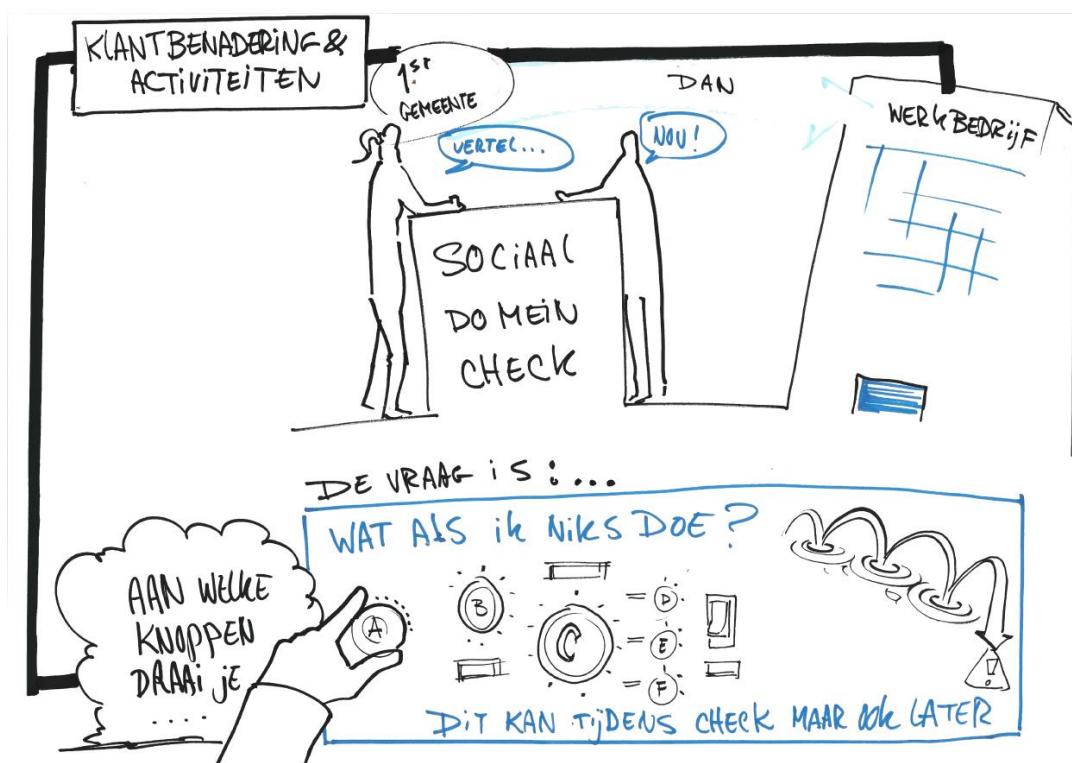
1.5. *De financiële consequenties van de liquidatie:*

De huidige liquidatiebegroting gaat uit van een totale kostenpost van € 3 miljoen. Hiervan wordt €1,6 miljoen gedekt uit het eigen vermogen van DSW. Bijna € 0,8 miljoen is al beschikbaar gesteld door de gemeenten. Voor de overige ruim € 0,6 miljoen moeten de gemeenten dekking vinden. De liquidatiekosten worden uiteindelijk onder de gemeenten verdeeld op basis van de verdeelsleutel Wsw voor het jaar 2020. Dat houdt in:

- Leidschendam-Voorburg: 22,60 %
- Rijswijk: 16,58%
- Zoetermeer: 60,83%

1.6. *De liquidatiekosten bestaan uit:*

- Frictiekosten personeel
- Afschrijvingen op activa/afkoop contracten
- Het opstellen van de jaarrekeningen van DSW en Krijnen Personeel BV over het jaar 2020
- Proceskosten



2. Inhoud en dienstverlening Werkbedrijf

2.1. Waar gaan de huidige DSW-ers landen? Blijft beschut ook beschut werk?

Er wordt zoveel mogelijk ingezet op beschut werk op locatie. Waar dit niet mogelijk is, blijft er beschut werk binnen het Werkbedrijf mogelijk. Ontwikkeling staat voorop. Inzet op simple switchen, dus mogelijkheden om van positie of werkplek te veranderen zonder risico. Nu nadruk op productie, straks op ontwikkeling.

2.2. Hoe maakt men onderscheid tussen medewerkers beschut en Participatiewet (PW)?

De uitkering van de medewerker vanuit de PW blijft bij de gemeente, deze kan niet overgedragen worden. Het Werkbedrijf is gericht op de doelmatigheid en dit is gelijk voor iedereen. Onderscheid ontstaat op grond van persoonlijke mogelijkheden en ontwikkelingsruimte. De vele tijd die nu verloren gaat in de contacten met de PW-er over de rechtmatigheid, kan het Werkbedrijf inzetten voor begeleiding. De teams van de huidige DSW worden onderdeel van het Werkbedrijf. Daarnaast wordt de huidige werkwijze, waarin regelgeving en doelgroep bepalend is voor de dienstverlening, losgelaten. Er zal individueel maatwerk worden geleverd waar nodig, en standaard waar mogelijk.

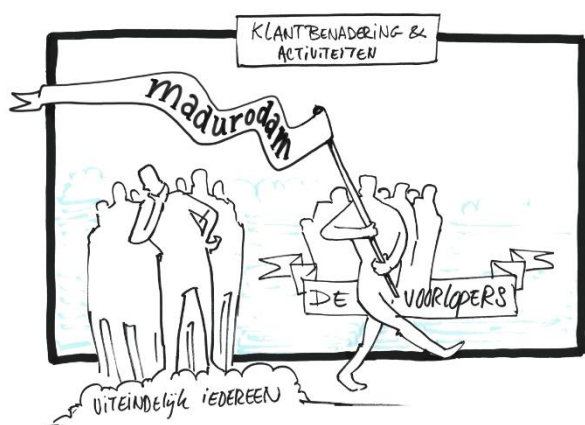
2.3. Wat betekent het Werkbedrijf voor mensen zonder kans op uitstroom?

Nu is ruim 80% van de groep werklozen/werkzoekende met een PW-uitkering langer dan een jaar werkloos. In het verleden is veel ingezet op direct bemiddelbare werkzoekende richting werk. Dit verandert. Als een groep van 80% niet passende begeleiding en ondersteuning krijgt heeft dit grote financiële en maatschappelijk gevolgen op langer termijn.

Dus, inzet op deze kwetsbare groep door trajecten met aandacht als basis. Minder "zoef-zoef aan het werk" en meer mee denken met/inzetten op de kwetsbare groep. Op korte termijn misschien meer kosten, maar op langere termijn zowel financieel als maatschappelijk een groter rendement.

2.4. *Wie is de klant van het Werkbedrijf?*

Er is sprake van een dubbele klantbenadering, zowel werkgevers als werkzoekende worden als klant gezien en behandeld. Richting de werkzoekende is al veel benoemd, maar de werkgever kan rekenen op maatwerk (met kennis) waarbij snel schakelen en een flexibele instelling vereist zijn. Er komt een aanbod van producten als een no-risk polis, loonkostensubsidie en werkervaringsplaatsen. Naast gesprekken over het plaatsen van grotere groepen is er ook juist ruimte voor de individu.



2.5. *Hoe verwacht je een nieuw bedrijf neer te zetten met het oude personeel?*

Er is gestart met Madurodam, een proefvariant van de werkwijze zoals we die straks bij het Werkbedrijf willen zien. Hierin experimenteren medewerkers (vrijwillige aanmelding) in twee resultaatgerichte teams met de manier van werken, de samenstelling van de teams en de functies die straks nodig zijn voor het Werkbedrijf. Het is een vorm van ontwikkelen door 'prototyping', al doende verbeteren we op basis van een doordacht ontwerp. Naast

Madurodam zal er aandacht zijn voor de ontwikkeling van alle andere medewerkers van DSW en gemeente. Voor medewerkers die overgaan naar het Werkbedrijf komt er komend jaar een ontwikkelaanbod waarmee mensen werken aan hun vakdeskundigheden, die nodig zijn voor het Werkbedrijf. De uitdaging zit in het tegelijkertijd verrichten van de huidige werkzaamheden (die gaan onverminderd door) en daarnaast volgen van het leertraject.

2.6. *Wat wordt de vorm van de regionale samenwerking?*

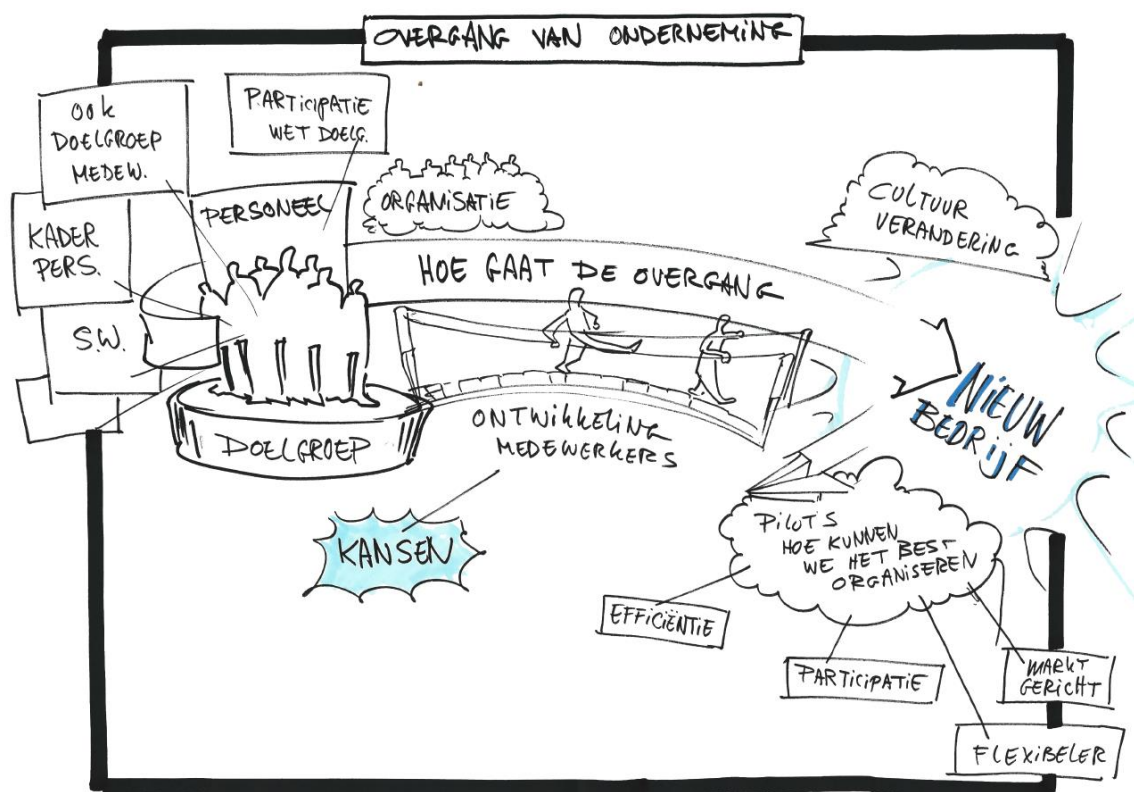
De samenwerking in de regio is niet nieuw en het WSP zet dat gewoon voort. De arbeidsmarktregio ZHC is een netwerkorganisatie met vele spelers en belangen. De regio houdt niet op bij institutionele grenzen. Samenwerking vraagt voortdurend in gesprek blijven, ook over "what's in for me". De vorm van de regionale samenwerkingsverbanden wordt ook gezond samenwerken met concullega's.

2.7. *Welke risico's zijn er voor het Werkbedrijf?*

Het Rijk is geen stabiele partner, regelgeving en financiering kunnen nogal veranderen. Een ander risico is de ontwikkeling van de medewerkers. Tijd en ruimte om te leren. Binnen een jaar moeten flink wat stappen gemaakt worden, maar ook het reguliere werk moet doorgaan. Dit creëert een behoorlijke uitdaging. Een derde risico is een tekort aan middelen (tijd en voldoende mankracht voor bezetting én ontwikkeling) voor Madurodam.

2.8. *Wat kan de Raad doen om de kans op succes zo groot mogelijk te maken?*

De investering in de medewerkers, de human resources, is een belangrijke voorwaarde. De toegevoegde waarde zit in hun vakdeskundigheid, zij maken het verschil. Tweede belangrijke succesfactor voor onze klanten is aandacht. Aandacht werkt, maar kost ook tijd. De raad kan sturen op tijd en middelen voor de noodzakelijke ontwikkeling en aandacht.



3. Personeel

3.1. Hoe zijn jullie op het aantal Fte's gekomen?

Daarvoor is gekeken naar de huidige Fte's (Sociaal Domein én DSW). Ook is er gekeken naar de grootte van de te bedienen doelgroep (P-wet kandidaten en SW-/Nieuw beschut medewerkers), en de bijbehorende grootte van de caseload. Vervolgens is onderzocht hoeveel bedrijfsvoering-personeel er nodig is voor ondersteunen van uitvoerend personeel met ICT, HRM e.d.

3.2. Hoe gaat de selectie van de medewerkers verlopen?

Er is geen sprake van selectie, omdat er sprake is van Overname van Onderneming.

3.3. Hoeveel mensen zullen boventallig worden verklaard?

Niemand, omdat er sprake is van Overname van Onderneming. In principe gaat iedereen mee.

3.4. Is er de kans dat het personeel van Leidschendam-Voorburg en Rijswijk verdrongen worden tijdens de plaatsing?

Nee, zij worden allen op dezelfde manier geplaatst. Er is in het huidige DSW geen onderscheid tussen medewerkers met een Zoetermeer achtergrond of Leidschendam-Voorburg of Rijswijk achtergrond. Dat blijft zo.

3.5. Hoe gelden deze veranderingen voor de SW-medewerkers?

Zij zijn evenveel onderdeel van het uitgangspunt Overname van Onderneming als het kaderpersoneel van DSW en de medewerkers van Sociaal Domein. SW-medewerkers worden één op één overgedragen aan het Werkbedrijf.

3.6. Hoe zal de medezeggenschap ingevuld worden? Ook met medewerkers uit Zoetermeer, Leidschendam-Voorburg en Rijswijk?

Momenteel heeft zowel DSW als Sociaal Domein een eigen OR. Het is wenselijk dat in de aanloop

naar het Werkbedrijf toe, er mogelijk een OR i.o of een tijdelijke OR komt. Hier zullen ook SW-medewerkers aan deelnemen, net zoals zij nu in de OR van DSW doen. Dat loopt in ieder geval tot aan of voorbij 2021 (tot aan een OR-verkiezing)

3.7. Hoe gaat het overleg met de vakbonden?

Eerst moet het officiële besluit genomen worden. Wanneer dat in februari rond is, beginnen de onderhandelingen met de vakbonden. Er wordt verwacht dat die rond de zomer van 2020 afgerond zijn, zodat de plaatsing van de mensen in het najaar van 2020 kan beginnen. Er zijn op dit moment wel al voorbereidende gesprekken met de vakbonden.

3.8. In het Werkbedrijf ontstaat voor de medewerkers een nieuwe doelgroep waar zij mee moeten werken. Hoe worden ze hierop voorbereid?

Klopt, zowel het huidige kaderpersoneel van DSW als de medewerkers van Sociaal Domein krijgen meer met elkaars huidige doelgroepen te maken. Daarom:

- goed kijken naar de expertises en talenten van het personeel; waar is iemand goed inzetbaar;
- extra investeren in het optimaal voorbereiden van medewerkers op andere rollen, nieuwe competenties en vaardigheden die gevraagd worden. Daar zijn mogelijkheden voor door het ontwikkelprogramma;
- 'oefenen' met elkaar in het komende jaar en ontdekken hoe dat nu straks in de praktijk werkt in een pilot: Madurodam.

3.9. Op de praatplaat staat 'afhankelijkheid van de uitvoering' waar gaat dit over?

Momenteel kunnen we nog niet alles invullen. Sommige punten zijn afhankelijk van waar we tijdens de implementatiefase mee te maken krijgen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan arbo-aanbesteding of ICT-aanbesteding. Dit heeft allemaal op zijn eigen manier invloed op P&O, alleen kunnen we nog niet weten op welke manier.

3.10. Hoe wordt het personeel betrokken en geïnformeerd over de ontwikkelingen?

Er zijn regelmatig medewerkersbijeenkomsten om het personeel te informeren over de stand van zaken. Het personeel was actief betrokken tijdens de startfase, waarin veel brown paper sessies zijn gehouden om input voor het OIP op te halen. Ook verschijnt er de digitale Nieuwsflits. De SW-medewerkers worden ook op de hoogte gehouden door eigen bijeenkomsten.

3.11. Hoe wordt het functiehuis ingericht met de inhoud van de functies en de bijbehorende waardering?

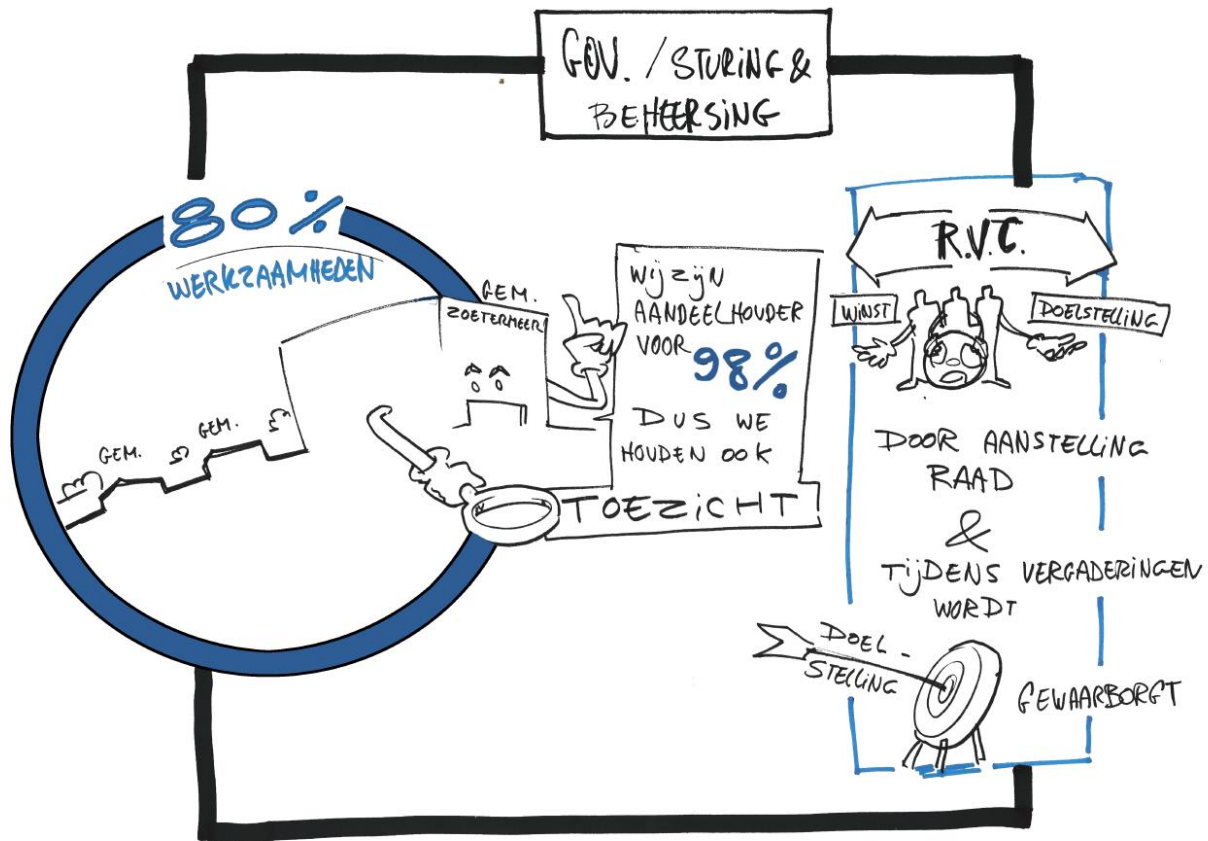
Daar zijn we nog druk mee bezig. Een aantal vraagstukken liggen nog bij externe experts, zoals bijvoorbeeld de pensioenregelingen. Uitgangspunt is dat geen medewerker er op achteruit gaat.

3.12. Hoe staat het personeel tegenover de overstap naar het Werkbedrijf?

Omdat het Werkbedrijf er nog niet fysiek is, en het daarmee nog abstract is, zorgt dat voor spanning. Inhoudelijk zien de medewerkers veel kansen in het Werkbedrijf en hebben zij veel zin om te werken zoals de bedoeling zal zijn.

3.13. Wat gebeurt er met de Sociale Statuten met het oog op de WNRA?

Momenteel is er geen Sociaal Statuut, omdat dit onderdeel is van de Algemene Dienst. Met de komst van de WNRA vervalt dit en wordt het vervangen door een Sociaal Plan. Dit moet nog ingericht worden in overleg met de vakbonden. Hierin worden alle personele kaders vastgelegd die van toepassing zijn bij de overgang. Het vangnet voor de mensen die naar het Werkbedrijf gaan zal het uitgangspunt van Overgang van Onderneming zijn.



4. Governance & Financiën

4.1. Waarom hebben Rijswijk en LV nu toch een aandeel van 1%?

Om continuïteit te waarborgen voor de doelgroep en de groenopdracht van RW op basis van quasi-inbesteden. De afspraken zijn voor 5 jaar gemaakt. Het aandeelhouderschap zorgt er ook voor dat Leidschendam-Voorburg en Rijswijk verplichtingen naar het Werkbedrijf hebben, zowel juridisch als moreel.

Zonder het aandeelhouderschap zouden RW en LV moeten aanbesteden en is deze continuïteit niet geborgd. Overigens was aanbesteding aan de orde geweest indien niet gekozen was voor de BV maar voor een afdeling binnen de gemeente Zoetermeer.

4.2. Waarom is een BV nog nodig als RW en LV toch aandeelhouder worden? Dan kan toch gewoon de verhouding van de deelname in de GR aangepast worden?

Er zijn ook andere argumenten dan het eigenaarschap voor een BV. De belangrijkste is dat de markt een BV meer ziet als ondernemend bedrijf. Een GR wordt gezien als gemeente.

4.3. Hoe is het toezicht op de BV geregeld?

Met een Raad van Commissarissen (RvC) bestaande uit externe toezichthouders. Dat is de juridische vorm van een BV. Een Raad van Toezicht kan alleen voor een stichting ingesteld worden.

4.4. In de stukken staat beschreven dat er voor een lichte vorm van toezicht is gekozen. Wat houdt dat in?

Een RvC heeft een aantal wettelijke taken. Boven deze wettelijke taken kunnen de aandeelhouders het besluit nemen om meer taken bij de RvC te leggen. Daar is (nu) niet voor gekozen.

4.5. *Wordt de BV niet enorm beperkt in de flexibiliteit door instellen RvC, het hebben van aandeelhouders, colleges en raden?*

Neen dat wordt het niet. Er komt juist minder bestuurlijke drukte. Er is nu met de GR 9x per jaar DB/AB. Dat wordt 2x aandeelhoudersvergadering. De BV komt op wat meer afstand te staan van de gemeenten en dat zorgt voor meer slagvaardigheid en wendbaarheid. Er is meer vrijheid om te opereren in de markt. Het dagelijks toezicht wordt effectiever.

4.6. *Welke invloed hebben Leidschendam-Voorburg en Rijswijk op het Werkbedrijf?*

Doordat Leidschendam-Voorburg en Rijswijk aandeelhouder zijn, kunnen de raden via de reguliere weg op hun colleges invloed uitoefenen. Uiteindelijk beslissen de aandeelhouders (= colleges), maar doordat Leidschendam-Voorburg en Rijswijk maar 1% van de aandelen hebben is hun invloed op de meeste onderwerpen beperkt. Voor bepaalde onderwerpen is instemming van meerdere aandeelhouders nodig, dit is uitgewerkt in de statuten.

4.7. *Hoe wordt voorkomen dat de RvC vooral gaat sturen op winst en de doelgroep 'vergeet'?*

Het doel van het Werkbedrijf is vastgelegd in de statuten, dat is niet winst maken maar mensen ondersteunen bij werk en ontwikkeling. De RvC is verantwoordelijk voor het toezicht houden op die doelstelling. Bij de aanname van de leden van de RvC wordt expliciet gelet op affiniteit met de doelgroep.

4.8. *Hoe vaak en op welke momenten kunnen wij als raad spreken over het Werkbedrijf? Wordt het niet verstoort in de rapportages van alle GR's?*

Voor de gemeenteraad van Zoetermeer: 2x per jaar tijdens de reguliere P&C-cyclus. De raad ontvangt de kwartaalrapportages van het Werkbedrijf aan het college. Er komt nog afstemming of een gesprek van de raad met de RvC éénmaal per jaar wenselijk is. Voor de gemeenteraden van LV en R: Dit spreekt de gemeente zelf af met haar raad. De intentie in LV/R is 2x per jaar via de regulier P&C-cyclus informeren en waarschijnlijk afspraken in het DVO.

4.9. *Hoe werkt het als inwoners straks ontevreden zijn over het Werkbedrijf?*

Er wordt op een eerder verzoek van de raad een toegankelijke klachtenregeling ingericht. Verder kunnen inwoners (zoals ze nu ook al soms doen) terecht bij hun eigen gemeente(bestuur). Hier wijzigt de constructie van GR naar BV niets aan.

4.10. *Hoe is de verdeling van de financiële risico's tussen de gemeenten?*

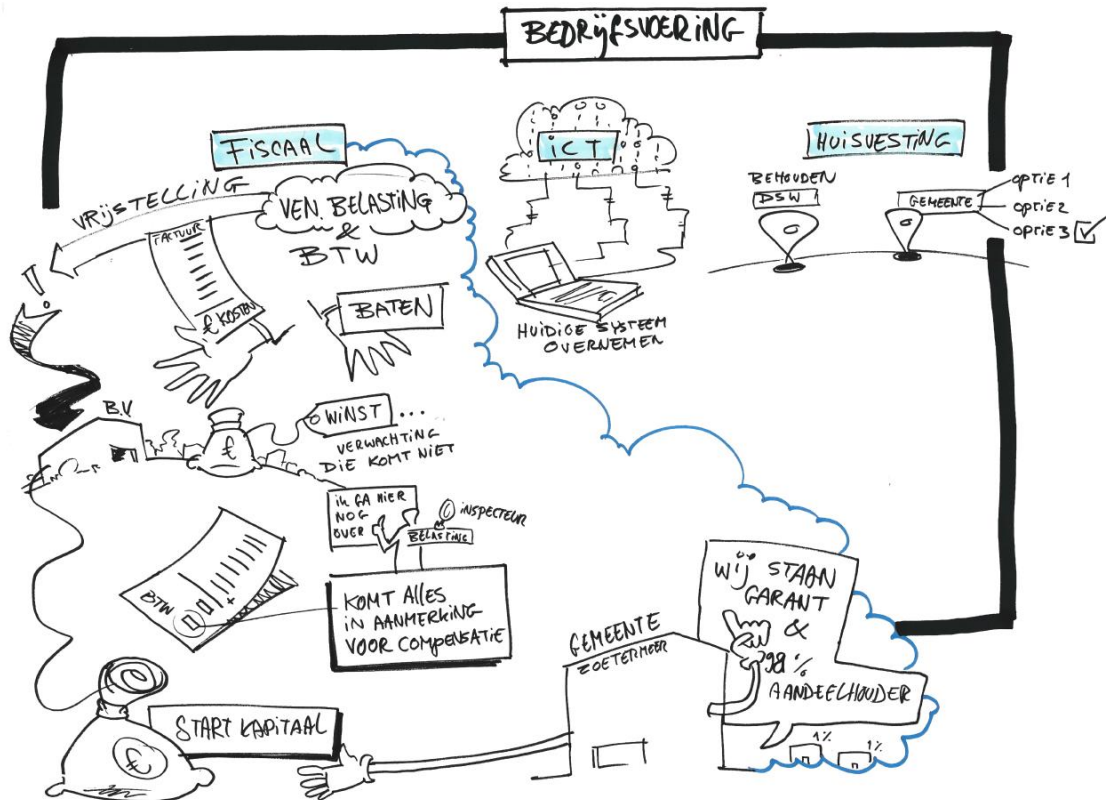
De gemeenten betalen een kostprijs + risicotoeslag aan het Werkbedrijf die voor vijf jaar vast staat. De risicotoeslag is naar rato van het aantal Wsw deelnemers. De BV draagt alle risico's, met de gemeente Zoetermeer als 100% achtervanger.

4.11. *Kunnen ook andere gemeenten aandelen krijgen?*

Dit is mogelijk, maar daar moeten alle drie de gemeenten dan mee instemmen. Bij het aandeelhouderschap hoort de voorwaarde dat er ook inhoud bij komt kijken. Daarom hebben ook Leidschendam-Voorburg en Rijswijk op bepaalde onderwerpen medezeggenschap. De benoeming van de directeur en de aandelen van andere gemeenten zijn voorbeelden hiervan.

4.12. *Op basis waarvan betalen Leidschendam-Voorburg en Rijswijk? Wat is de verdeelsleutel?*

De verdeelsleutel is een uitkomst van de onderhandelingen. Leidschendam-Voorburg en Rijswijk lopen geen financieel risico, dat is volledig voor Zoetermeer. Daarom betalen Leidschendam-Voorburg en Rijswijk een vast bedrag aan risico-opslag. De tarieven staan voor 5 jaar vast, met een opzegtermijn van 2 jaar waarna de gemeenten kosteloos kunnen uittreden.



4.13. Wat is het financiële risico als opdrachtgevers afhaken?

De risico's zijn becijferd en zitten in het werkkapitaal. Opdrachtgevers kunnen echter ook nu al afhaken en daarom hoort dit tevens bij de reguliere bedrijfsvoering. Vanuit de bedrijfsvoering kan hierop actief gestuurd worden (andere opdrachtgevers, afschalen en opschalen, etc.)

4.14. Hebben jullie gekeken naar andere Werkbedrijven voor de vrijstelling van de Vennootschapsbelasting (Vpb)?

Een BV kan niet worden vrijgesteld van Vpb, de winst die een BV maakt wel. Dit is afhankelijk van een aantal factoren en daarom is er extern advies ingewonnen. Het doel is echter niet om winst te maken.

4.15. Als het Werkbedrijf niet wordt vrijgesteld van de Vpb, wat is dan het risico?

Dit is opgegeven als punt van aandacht, omdat de belastinginspecteur moet instemmen met de vrijstelling. Alle externe adviezen zijn wel positief en daarom wordt er verwacht dat het Werkbedrijf wordt vrijgesteld. DSW heeft ook nu een vrijstelling van Vpb gekregen.

4.16. Wat is het resultaat van de onderhandelingen?

Die zijn opgenomen in het document 'Onderhandelingsresultaat'.

4.17. Wat is de stand van zaken met het BTW-compensatiefonds?

Dit vraagstuk wordt in de komende periode nader uitgezocht en besproken met de belastinginspecteur.

5. Doorkijk planningen bij Zoetermeer, Leidschendam-Voorburg en Rijswijk

Doorkijk planning Leidschendam-Voorburg

data	wie	Wat: Onderhandelingsakkoord, Liquidatieplan/vereveningsregeling en OIP WB
19-11	College	Voorgenomen besluit uitkomsten onderhandelingen, zienswijzen OIP en zienswijze ontwerp liquidatieplan
25-11	Comm.	Zienswijzen OIP Werkbedrijf, zienswijzen ontwerp liquidatieplan
10-12	Raad	Besluitvormend: zienswijzen OIP Werkbedrijf, zienswijzen ontwerp liquidatieplan, wensen en bedenkingen aandeelhouderschap
17-12	College	Definitieve besluitvorming zienswijzen OIP, uitkomsten onderhandelingen
apr/jun	Coll/ raad	Besluit def. Liquidatieplan/vereveningsregeling
01-01		Afwikkeling liquidatie GR

Doorkijk planning Rijswijk

data	wie	Wat: Onderhandelingsakkoord, Liquidatieplan/vereveningsregeling en OIP WB
19-11	College	Voorgenomen besluit zienswijzen OIP, zienswijze op ontwerp liquidatieplan, uitkomsten onderhandelingen
03-12	Forum	Zienswijzen OIP Werkbedrijf, zienswijzen ontwerp liquidatieplan
17-12	Raad	Besluitvormend: zienswijzen OIP, wensen en bedenkingen aandeelhouderschap, zienswijzen ontwerp liquidatieplan
14-01	College	Definitieve besluitvorming zienswijzen OIP, uitkomsten onderhandelingen en zienswijze op ontwerp liquidatieplan
apr/jun	College/ raad	Besluit def. Liquidatieplan/vereveningsregeling
01-01		Afwikkeling liquidatie GR

Doorkijk planning Zoetermeer

data	Wie	Wat: Onderhandelingsakkoord, Liquidatieplan/vereveningsregeling, OIP Werkbedrijf, OIP Inkomen
12 + 14-11	College	Voorgenomen besluiten op bovenstaande 4 onderwerpen
09-12	<u>Comm.</u>	Technisch overleg en beeldvormend
13-01 + 20-01	<u>Comm.</u>	Beoordelen zienswijzen LV/RW en adviezen OR-en en Adviesraden SD. Wensen en bedenkingen <u>OIP's</u> , beschikbaar stellen budget, zienswijzen op ontwerp liquidatieplan
27-01	Raad	Wensen en bedenkingen <u>OIP's</u> + toekennen budget implementatiefase, wensen en bedenkingen aandeelhouderschap, zienswijze op ontwerp liquidatieplan

Doorkijk planning Zoetermeer 2

data	Wie	Wat: Onderhandelingsakkoord, Liquidatieplan/vereveningsregeling, OIP Werkbedrijf, OIP Inkomen
11-02	College	Definitieve besluitvorming op Werkbedrijf en Inkomen, uitkomsten onderhandelingen, zienswijze ontwerp liquidatieplan start implementatiefases
apr/jun	College/raad	Besluit <u>def.</u> liquidatieplan/vereveningsregeling
zomer	College	Besluitvorming Sociaal Plan medewerkers Zoetermeer
sept/ okt	College	Besluitvorming Plaatsing medewerkers Zoetermeer
01-01-21 <u>ev</u>		Start Werkbedrijf , afwikkeling liquidatie GR