

Gestelde vraag / aandachtspunt	Beantwoording
Organisatievorm	
Waarom keuze voor een overheids-BV?	Waarom de keuze voor een BV/ waarom geen afdeling gemeente Zoetermeer? - De keuze in Zoetermeer voor de BV is een combinatie van “het beste uit twee werelden”: voldoende sturing en invloed kunnen hebben enerzijds en voldoende wendbaar om ondernemend te zijn anderzijds. Alle andere vormen leveren eveneens plus- en minpunten op, maar kennen geen van allen de balans in deze combinatie. - Het is een organisatievorm die aansluit bij de andere bedrijven in de regio . Die snapt dat een ondernemer zoekt naar oplossingen voor (personeels-) vraagstukken. Die in co-creatie met werkgevers initiatieven kan ontplooiën. - De BV heeft geen primair winstoogmerk. Het is wél gericht op een gezonde exploitatie, maatschappelijk rendement , slimme bedrijfsvoering en ondernemerschap (kansen grijpen). Kunnen opereren als bedrijf onder de bedrijven versterkt het beeld van aantrekkelijke partner om mee samen te werken. - In de BV zal meer stabiliteit en duidelijkheid zijn wat betreft de opdracht en financiële kaders. Binnen de gesteld kaders (‘het wat’ door de gemeenteraad) zal de organisatie de ruimte hebben om te ondernemen en ontwikkelen (‘het hoe’ door ZWB). - Momenteel zijn er twee organisatieonderdelen (WZI en DSW) gericht op werk, wat niet logisch en geknipt is georganiseerd. Dit vraagt (los van specifieke keuze voor een BV) om herinrichting. De opgave van het ZWB is daarmee groter dan die van de huidige DSW. - De BV met Zoetermeer als 100% eigenaar blijft een verbonden partij. Ten opzichte van de huidige GR staat het dichterbij omdat je als enig eigenaar volledige zeggenschap hebt. - Meer ondernemend en wendbaar zijn vraagt ander gedrag. Met de overheids-BV kiezen we voor een bedrijvige omgeving. Plat georganiseerd, met korte lijnen voor snelle besluitvorming. - In de aanloop naar het ZWB is een verschillend aantal type bedrijfsconstructen bekeken en onderzocht. Dit zijn er meer dan alleen de bedrijven die zijn bezocht in het kader van de visievorming. - Baanbrekend Dordrecht is een publiek-private samenwerking tussen UWV, het WSP van de sociale dienst Dordrecht en Randstad uitzendbureau. In feite richten zij zich op plaatsen van mensen met > 80% arbeidscapaciteit. Het ZWB is deels wel vergelijkbaar met deze opzet: in die zin dat WSP (waarin ook UWV wordt vertegenwoordigd) gaat samenwerken met de werkgeversbenadering van DSW. Het verschil is erin gelegen dat het binnen ZWB naast uitplaatsen ook gaat om activeren, ontwikkelen en voor de mensen die dat nodig hebben een beschutte werkplek (het betreft dus een bredere doelgroep). - De checklists Verbonden Partijen en Kader taakoverheveling zijn als bijlagen bij de notitie gevoegd. Echter nog niet alle gegevens zijn in deze fase van het project beschikbaar, een effect van de keuze tot getrapte besluitvorming en uitwerking. In de ontwerpfasen (volgende fase van het project Opbouw ZWB, zullen deze ontbrekende gegevens in beeld komen en naar verwachting in september 2019 met de raad worden besproken.
Waarom DSW niet integreren in het Werkgeversservicepunt?	
Wat zijn de voordelen van een BV?	
Is Baanbrekend Dordrecht onderzocht?	
Waarom niet eerst een gemeentelijke afdeling?	
Checklist onvoldoende ingevuld	
Wat wordt er anders / beter?	
De gemeentewet zegt een BV alleen als alle andere opties niet passend zijn? Waarom zijn die niet passend?	
Governance	
Hoe is de governance / sturing en invloed	Governancemodel BV, sturing en invloed, gevoelde afstand:

Gestelde vraag / aandachtspunt	Beantwoording
geregeld	• Zoetermeer is 100% eigenaar/aandeelhouder, er zijn geen andere samenwerkingspartners of eigenaren. • Het college laat de keuze voor een BV ondersteunen door een expertadvies (bij Proof Adviseurs) op de optimale inrichting van de sturing & invloed door college en raad. Dit advies wordt uiterlijk 8 februari verwacht. In de inrichting van de BV zit een aantal keuzes: Welke wethouders komen in de AVA, komt er wel of geen Raad van Commissarissen of Raad van Toezicht en helderheid over de rolverdeling tussen raad, college en AvA. • De invloed van en sturing door de raad zit vooral in meegeven van kaders (bijv. te realiseren prestaties, financiën) aan de voorkant, maar ook in de controlerende rol aan de achterkant. Tijdens het jaar ontvangt de raad kwartaalrapportages en kan op basis daarvan bijsturen door het college aan te spreken. • De kadernota Participatie is een belangrijk instrument voor sturing. Jaarlijks wordt met de directeur/bestuurder van de BV afspraken gemaakt over de gewenste koers en de resultaten. 100% eigenaar betekent ook 100% ruimte tot bijsturing en “ingrijpen” indien nodig. • Deze sturingsfilosofie sluit aan bij de ingezette beweging in het kader van de Transformatie (leeragenda van de raad) door meer te gaan sturen op outcome (effect) en gewenste maatschappelijke impact, in plaats van op input (middelen, geld, regelgeving). • De keuze voor een BV met Zoetermeer als 100% eigenaar betekent niet dat dit bedrijf volledig op afstand komt te staan. Het kan niet zelf de koers bepalen. Het is een bedrijf dat gestuurd wordt op de opgaven en de te behalen resultaten op het gebied van werk & participatie. Een BV kan failliet gaan, in theorie ook het ZWB. Uitgangspunt is dat binnen het huidige financieel kader het ZWB in staat geacht moet worden zelfdragend te zijn. In de volgende fase, waarin de businesscase wordt uitgewerkt en een meerjarig financieel perspectief wordt doorgerekend, moet blijken binnen welke randvoorwaarden de BV meerjarig toekomstbestendig is. Een eventueel faillissement (maar ook eventuele winst) komt volledig voor rekening van de gemeente Zoetermeer als enige eigenaar. Omdat het hier een publieke taak betreft zal deze taak altijd gecontinueerd worden, zo nodig opnieuw binnen de gemeente. • De concept statuten worden na de ontwerp[fase op basis van een overheids-BV door de notaris opgesteld. Het nu al “oprichten van een lege BV” voorafgaand het besluit om het ZWB in die juridische vorm te gieten, is niet zinvol.
Wat is de invloed van de raad voor de kwetsbare doelgroep ?	
Extern advies	
Heeft een eventueel faillissement alleen gevolgen voor Zoetermeer of ook voor de andere gemeenten?	
Hoe kan de raad zijn controlerende taak uitoefenen?	
Hoe zijn we in control in deze opzet?	
RvT heeft voorkeur boven RvC	
Sturingsfilosofie	
Overheids-BV niet op afstand van de gemeente en transparante verantwoording	
Zijn de concept statuten al ter inzage?	
Waarom MT Zoetermeer als overlegpartner?	
De raad staat op afstand: wanneer kan de raad te allen tijde ingrijpen?	
Doelgroep	
Hoe weten we dat de doelgroep goed terecht komt?	Doelgroep SW en bestaand nieuw beschut: • Alle Wsw medewerkers van Zoetermeer gaan over naar ZWB, met al hun onder hun CAO vallende rechten. Deze gemeenten hebben aangegeven voor de huidige doelgroep SW als ook de zittende populatie nieuw beschut werken in te zetten op een werkplek binnen het ZWB op basis van inkoop. • Voor de Wsw-er ligt het formeel werkgeverschap bij de gemeente van herkomst, dit houdt in dat de gemeente de arbeidsovereenkomst aangaat met de Wsw-medewerker. Het materieel werkgeverschap ligt bij ZWB. In grote lijnen houdt dit in dat het ZWB de werkplek biedt, inclusief de benodigde begeleiding. • Medewerkers uit de doelgroep nieuw beschut werk hebben nu een arbeidsovereenkomst met DSW die zal worden overgenomen door het ZWB, met alle lopende afspraken en verplichtingen. Op landelijk niveau worden gesprekken gevoerd (door o.a. VNG, Divosa, Cedris) over uniforme arbeidsvoorwaarden voor deze groep. • Het college onderkent het belang om de mensen die deze overgang betreft, zo
Zijn de doelgroepen goed in beeld gebracht?	
Welke prioriteit krijgen welke doelgroepen?	
Aandacht voor een beschutte werkomgeving	
Voorkomen dat er weer Melkertbanen gaan ontstaan bij het zoeken naar onbetaald werk	
Doelgroep moet zo minimaal mogelijk	

Gestelde vraag / aandachtspunt	Beantwoording
hinder hebben bij deze overgang	min mogelijk last te laten ondervinden van de verandering en streeft ernaar de overgang zo soepel mogelijk te laten verlopen. Doelgroep Participatiewet breed: - In het nieuwe werkbedrijf gaan alle kandidaten van Zoetermeer die onder de P-wet vallen mee. - Daar waar er behoefte is vanuit de raad om specifieke groepen meer aandacht te geven, kan dat aan de voorkant als opdracht aan het ZWB - binnen de financiële kaders - worden meegegeven. - Een reden om te kiezen voor één werkbedrijf als externe organisatie is juist om de meest zwakke groepen óók de aandacht te geven die zij nodig hebben. De aanname/verwachting is dat in een organisatie die als primaire doelstelling heeft om te zorgen voor de mensen met (veel) achterstand tot de arbeidsmarkt ook alle aandacht daar naar uit gaat. In het te ontwikkelen dienstverleningsconcept wordt onderzocht welke verschillende instrumenten op dit moment worden toegepast en hoe de ervaringen hiermee zijn. Het voordeel van het samenvoegen van twee organisaties is dat uit een breed aanbod van instrumentaria kan worden gekeken met welke instrumenten in de nieuwe organisatie wordt gewerkt. Hierbij is er aandacht voor de doorlopende lijnen binnen het aanbod en dat klanten door de hele organisatie heen voldoende aandacht en aanbod krijgen. - De doelstelling het werkbedrijf is om zoveel mogelijk inclusief te gaan werken, daarmee bedoelen we dat het 'nieuwe normaal' is dat iedereen meedoet op reguliere arbeidsplekken. Dat is ook de doelstelling: zo regulier mogelijk, maar beschut waar nodig voor klein deel van de doelgroep. Beschut kan echter ook betekenen, zoals in de visie weergegeven, dat dat op een andere locatie dan de 'oude vertrouwde' locatie is. Dus bijvoorbeeld met een groepje, onder begeleiding van iemand van het ZWB, maar dan in de wijk, of bij een reguliere werkgever. - Extra aandacht wordt georganiseerd voor de verbinding met het bredere sociaal domein voor kandidaten die meervoudige vraagstukken hebben - Daar waar het in de notitie gaat over vrijwilligersbanen/ onbetaald werk, gaat het met name over de zwakste groepen en wat zij nodig hebben. Het ZWB is er ook voor de mensen met de grootste afstand die (nog) niet in staat zijn om betaald werk te verrichten. Het gaat hier met name om activeringsactiviteiten. - Het aantal klanten in de P-wet bedraagt per 31-12-2018, 2727. Dit zijn veelal mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Immers, in deze gunstige conjunctuur zijn mensen met weinig afstand, heel gemakkelijk weer aan het werk. Bij ongeveer 10% van deze 2727 is bovendien ook sprake van multi-problematiek, verdeeld over diverse domeinen. Dit leidt er vaak toe dat de focus eerst gericht wordt op het oplossen van deze problematiek en de activering van deze groep, alvorens in te zetten op begeleiding naar werk. Als dat tenminste als een mogelijkheid wordt beschouwd. Gemeente Zoetermeer heeft per 1 december 2018 11,6 participatiebanen gerealiseerd (op basis van de 25,5 uren-norm). Er zijn acties opgestart om het aantal participatiebanen verder te laten groeien. - Er zijn geen wachtlijsten voor kandidaten die direct plaatsbaar zijn. Er zijn kandidaten die wel de indicatie voor Nieuw Beschut hebben, maar nog niet zijn geplaatst vanwege persoonlijke specifieke wensen of omstandigheden.
Krijgt de doelgroep voldoende ruimte voor ontwikkeling in bijvoorbeeld beschut of worden ze snel naar buiten geplaatst?	
Aandacht voor de noodzaak van een beschutte werkomgeving	
Zijn er wachtlijsten	
Hoe staat het met de quotumregeling in de gemeente?	
Inclusie convenant: hoeveel plaatsen kan Zoetermeer zelf aanbieden?	
Hoe wordt met de doelgroep 60+ omgegaan?	
Er zitten 3000 mensen in de bijstand en meesten voor langere tijd. 40% tot 50% is (zeer) moeilijk bemiddelbaar. Wat kan het ZWB daar mee doen?	
Personele gevolgen	

Gestelde vraag / aandachtspunt	Beantwoording
Waarom personele effecten niet leidend?	Personeel: kader DSW en deel WZI medewerkers: - Het ZWB is meer dan slechts het samenvoegen van de werkactiviteiten van WZI en DSW; er wordt een nieuwe organisatie gebouwd, met een bredere opgave en een volledige focus op werk en ontwikkeling. Dat vraagt om een andere inrichting, mogelijk andersoortige functies en nieuwe competenties van medewerkers. Om hen zo kansrijk mogelijk te maken, ontwikkelen we: Een aanbod van ontwikkelmogelijkheden om dit vroegtijdig in te zetten - In de ontwerpfase zal onder andere worden bekeken wat de kerncompetenties zijn die passen bij de doelstellingen van de nieuwe organisatie. Er zal een plan worden ontwikkeld waarin de medewerkers de gelegenheid krijgen om toe te groeien naar die gewenste competenties. Lukt dat niet, dan geldt een werkgarantie voor de Zoetermeerse medewerkers. Deze houdt in dat er geen gedwongen ontslagen zullen plaatsvinden. De plaatsing gaat op basis van het principe “mens volgt werk” in ZWB. Als dat niet mogelijk is dan zal herplaatsing plaatsvinden door de gemeente Zoetermeer conform bestaand beleid. - Sociaal plan: afspraken over het plaatsingsproces en onderhandelingen met de vakbonden/het georganiseerd overleg volgen later (na de ontwerpfase), omdat hiervoor eerst de inrichtingsprincipes helder moeten zijn. - Het vinden van passende oplossingen voor de kaderleden DSW en een sociaal plan DSW is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de drie eigenaren/gemeenten van de GR. - In het verleden is er in Zoetermeer gekozen voor een integrale klantmanagersfunctie, waarbij Inkomen en Werk geïntegreerd waren. In de huidige praktijk komt het al regelmatig voor dat de klantmanager óf meer gericht is op inkomen-gerelateerde activiteiten, óf op werk-gerelateerde activiteiten. Hoewel Inkomen en Werk in goede verbinding met elkaar moeten staan, betreft het feitelijk ook twee verschillende takken van sport, met hierbij verschillende competenties die passen bij de werksoort. - In het afwegingskader, gebruikt voor de afweging van het meest passende scenario op de vorm, is heel bewust gekozen voor het leidend principe van “de klant”; zowel de klant zijnde de kandidaat/medewerkers doelgroep als de klant zijnde de ondernemers/werkgevers. Aan de opgave voor de klant ontleent het ZWB zijn bestaansrecht. Het personeel (de medewerkers die deze opgave invullen) en de personele effecten van de opbouw van een ZWB zijn daarmee volgend aan de opgave, en niet leidend.
Wat zijn de effecten op de arbeidsvoorwaarden bij overgang van WZI personeel?	
Gaan alle kaderleden DSW en betrokken WZI medewerkers over ?	
Worden de gewenste competenties voor werken in het ZWB in kaart gebracht?	
Er moet nog gewerkt worden aan het draagvlak bij het personeel?	
Niet alleen informeren, maar ook goede arbeidsvoorwaarden en overgang	
Hoe stellen we de beschikbare expertise veilig?	
Wordt de integrale klantmanagersfunctie gesplitst?	
Financiën	
Wanneer komt de financiële paragraaf?	Financiële aspecten - De financiële paragraaf, zijnde het financieel kader, wordt momenteel geschreven en zal voor finale besluitvorming op het 2^e koersbesluit door het college gereed zijn. - Het financieel kader voor het ZWB zijn de huidige budgetten DSW en het WZI budget voor werk- en participatie activiteiten en een deel van de overhead. - De afnemende rijksbudgetten staan los van keuze voor de vorm (want dit is een risico dat bestaat in alle constructies), maar betekenen wel dat kostenbeheersing belangrijk is. - De financiën zijn als resultaat niet leidend, maar de outcome en impact voor de doelgroep en het effect binnen sociaal domein breed zijn primaire doelstellingen. Het gericht sturen op prestaties en kosten, vanuit aandacht voor de (on-)mogelijkheden van de doelgroep is nodig voor een gezonde exploitatie. Dit mag nooit ten kosten gaan van de zorg voor de doelgroep.
Als er financieel druk ontstaat zijn dan de mensen of het geld leidend?	
Mensen voor kosten	
Is de DSW een gezond bedrijf bij overname?	
Is in het meerjaren bedrijfsplan DSW al rekening gehouden met een BV?	
Due dilligence onderzoek	

Gestelde vraag / aandachtspunt	Beantwoording
Is het ZWB toekomstproof zonder inkoop?	• Mogelijke verliezen van het ZWB zijn voor rekening van Zoetermeer. De overheids-BV kan technisch wel failliet, maar de doelgroep blijft en dus zal de gemeente dan een andere oplossing zoeken voor deze publieke taak. • Eventuele opbrengsten van de organisatie zijn ook voor Zoetermeer. Er moeten nog afspraken worden gemaakt over mogelijke opbrengsten en bijvoorbeeld of en in welke mate deze geherinvesteerd mogen worden in het ZWB. • Om het Bedrijfsplan DSW 2019-2022 op te kunnen stellen, is een grondig onderzoek naar de boeken uitgevoerd. Op basis van deze met de drie deelnemende gemeenten gedeelde kennis is het Bedrijfsplan opgezet en daarmee de financiële positie bekend. Een aanvullend due dilligence onderzoek is daarom niet nodig. • In de ontwerpfase wordt op basis van o.a. aantallen doelgroep klanten, medewerkers, huisvesting en overige bedrijfskosten het inrichtingsplan gemaakt. Dit plan vormt de basis voor de ontwerp meerjarenbegroting voor het ZWB. • De kosten van opheffing en de inkoopstarieven worden op een later moment in de onderhandelingen tussen de drie gemeenten nader geduid.
Welke kosten worden doorgerekend aan gemeenten?	
Is er een actualisatie van de het Iroko rapport van 2017 berekende opheffingskosten?	
Vraag om businesscase	
Wat zijn de opheffingskosten?	
Juridisch	
Is alleenrecht vestigen voor Leidschendam-Voorburg en Rijswijk een begaanbaar pad?	Inkoop en aanbesteding • Het is een staande praktijk bij meerdere reeds bestaande werkbedrijven in een verzelfstandigde private vorm dat niet-aandeelhoudende gemeenten middels een alleenrecht aanbestedingsvrij de SW doelgroep en de doelgroep Nieuw Beschut kunnen onder brengen. • Het ZWB zal als rechtsopvolger van DSW lopende contracten met ondernemers kunnen overnemen. • Het ZWB is een aanbestedende dienst zoals de gemeente. Voor opdrachten anders dan SW en bestaand nieuw beschut zullen andere inkopende gemeenten moeten aanbesteden. Dat geldt overigens ook als het ZWB een gemeentelijke afdeling zou zijn. Het is derhalve geen gevolg van de vormkeuze, maar een effect van de keuze van de andere gemeenten om een inkooprelatie aan te gaan i.p.v mede-eigenaar of aandeelhouder te willen zijn.
Gaan de groencontracten Rijswijk mee over?	
Kunnen huidige opdrachten en aanbestedingen doorlopen	
Geldt er voor het ZWB als overheids-BV een ander aanbestedingsregiem?	
Risico's	
Risico paragraaf nog erg summier ingevuld?	Algemene en specifieke risico's • Het is belangrijk een onderscheid te maken tussen algemene risico's die los staan van de gekozen organisatievorm en specifieke risico's die wel aan de organisatievorm zijn gerelateerd. De in de notitie opgenomen risico's zijn specifiek een gevolg van de vormkeuze voor een overheids-BV. Met de afnemende budgetten voor Wsw en P-wet is de uitdaging erin gelegen om de meerjarenbegroting sluitend te maken (los van welke vorm dan ook). • Mocht het ZWB als overheids-BV onvoldoende levensvatbaar zijn op basis van de ter beschikking gestelde budgetten, dan zal vooral de vraag zijn of de BV vorm extra kosten met zich meebrengt die een afdeling niet heeft. Specifieke effecten van de BV zijn dat er privaatrechtelijke bestuurdersaansprakelijkheid ontstaat voor de collegeleden die in de aandeelhoudersvergadering fungeren en dat het ZWB vennootschapsbelasting moet betalen.
Doorrekenen wat de gevolgen zijn als ander gemeente andere keuzen maken	
Wat als deze opzet niet slaagt? Staat dan de doelgroep op straat?	
Hoe staat het met de concurrentie van ander werkbedrijven?	
Proces	
Is het plan met de	Proces, zienswijzen en adviezen

Gestelde vraag / aandachtspunt	Beantwoording
werkgevers besproken?	- Bij het proces van besluitvorming zijn drie gemeenten, twee ondernemingsraden en andere belanghebbenden betrokken. - Zoetermeer is in gesprek met werkgevers over welke beelden, verwachtingen en behoeften zij hebben in relatie tot het ZWB. De eerste resultaten hiervan zijn meegenomen in dit voorgenomen besluit en bijvoorbeeld relevant geweest in de keuze voor de BV-vorm. - Met de vervolgbehandeling in de commissie samenleving van 11 februari is de raad in de gelegenheid voorafgaand aan het besluiten op 18 februari over wensen en bedenkingen, kennis te nemen van de zienswijzen van de andere gemeenten, adviezen van de ondernemingsraden en de adviesraad sociaal domein (mits deze tijdig beschikbaar zijn). - Het college ontvangt diverse adviezen en zienswijzen, alsmede de wensen en bedenkingen van de raad. Alle input zal in samenhang worden afgewogen voordat het college tot definitieve (en eventueel aangepaste) besluitvorming komt. - De raad wordt in dit stadium gevraagd wensen en/of bedenkingen te uiten op het voorliggende voorgenomen besluit m.b.t. inhoud en vorm van het ZWB. Het college neemt begin maart het definitieve besluit op vorm en inhoud. De raad heeft in de vergadering van 8 april nog een afwegingsmogelijkheid (wat heeft college gedaan met de wensen en bedenkingen), voordat zij besluit tot de start van het proces van opheffing van de GR en de start van de ontwerpfase. De ontwerpfase leidt in de zomer van 2019 tot een organisatie-inrichtingsplan, dat na het reces voor advies richting Ondernemingsraden en adviesraad sociaal domein zal gaan. - In september 2019 krijgt de raad het inrichtingsplan met bijbehorende kosten voorgelegd. De trajecten voor opheffing van de GR en de opbouw van het ZWB zijn parallel lopende sporen. In de planning tot aan feitelijke opheffing en start ZWB is hiermee rekening gehouden. - Aan het eind van dit document is een planning toegevoegd met de korte termijn planning en besluitvorming.
Behoeft aan zienswijzen en adviezen	
Tijdplanning moet ruimte geven om van adviezen en zienswijzen kennis te nemen	
Opknippen besluitvorming lastig en onduidelijk	
Opbouw en opheffen parallel laten lopen	
Bedenkingen moeten worden verwerkt om plan te kunnen steunen	
Transformatie	
Andere mindset bij ondernemers en ZWB medewerkers belangrijk	- Het landelijk beleid is erop gericht bedrijven en werkgevers met harde banenafspraken en zachte promotie van de doelgroep kandidaten te bewegen mensen met een arbeidsbeperking in te schakelen. Ook lokaal zetten we als gemeente hierop in, bijvoorbeeld bij onze inkoop en werkgeverscommunicatie. - Belangrijk is dat het ZWB middels uitstekende dienstverlening een dusdanige partner van het bedrijfsleven wordt, dat het betrekken van arbeidsbeperkten bij vacaturevervulling een vanzelfsprekendheid wordt. - Door passende kandidaten te bieden en werkgevers te ontzorgen, zullen maatschappelijk bewogen ondernemers zich graag op hun inclusieve personeelsbeleid willen voorstaan. Dat is voor hen een pluspunt bij de opdrachtverwerving.
Inclusieve arbeidsmarkt => het nieuwe normaal	
Wat is de incentive voor bedrijven om hieraan mee te werken?	

Vervolgplanning (geel raadsbesluiten)

Datum nieuw	wat
21-01	Commissievergadering: bespreken wensen en bedenkingen
24-01	Gemeenschappelijke radenbijeenkomst

08-02	Zienswijzen en adviezen binnen, toezending aan Cie Samenleving
11-02	Commissie Samenleving, bespreken wensen en bedenkingen
18-02	Raad, besluitvorming wensen en bedenkingen
23-02 tot 03-03	Reces
05-03	College: definitief 2 ^e koersbesluit
25-03 of 01-04	Commissie Samenleving: bespreken start proces opheffing GR/start bouwopdracht d.m.v. voteren budget
08-04	Raad: besluitvorming tot start proces opheffing GR/start bouwopdracht d.m.v. voteren budget
April/september	Bouwfase: opwerken organisatie-inrichtingsplan Opheffing GR: ontwerp liquidatieplan en vereveningsregeling
Sept '19	College ZM: Voorgenomen besluit op Organisatie-inrichtingsplan ➤ Adviesaanvragen Ondernemingsraden en adviesraad sociaal domein uit AB DSW: Voorgenomen besluit over ontwerp liquidatieplan en ontwerp vereveningsregeling Ontwerp-liquidatieplan gaat naar colleges en gemeenteraden voor zienswijze (besluitvorming in dec). Organisatie inrichtingsplan gaat naar gemeenteraad Zoetermeer voor besluitvorming (besluitvorming in december) Organisatie inrichtingsplan naar colleges LV en RW ter info. Vragen zienswijze
Aug/nov '19	Gesprekken met vakorganisaties/OR DSW over sociale plannen DSW Gesprekken met GO Zoetermeer over sociaal plan Zoetermeer
December '19	Colleges LV en RW: zienswijze op ontwerp-liquidatieplan en vereveningsregeling in combinatie met organisatie-inrichtingsplan ZWB Gemeenteraad Zoetermeer: zienswijze op ontwerp-liquidatieplan en vereveningsregeling en besluit/instemming met inrichtingsplan ZWB
Jan/dec 2020	Implementatie ZWB: inrichten conform organisatie-inrichtingsplan, tevens plaatsingsproces medewerkers ZWB
Maart 2020	Besluitvorming colleges ZM, LV, RW: definitief liquidatieplan en vereveningsregeling
Mei 2020	Besluitvorming gemeenteraden ZM, LV, RW: definitief liquidatieplan en vereveningsregeling