

Aan de voorzitter Algemeen Bestuur DSW
Mevrouw M.J.M. van Driel
Edelgasstraat 250
2718 TC Zoetermeer



cc: de heer Patrick Verhoef

Onderwerp:
Uw brief d.d. 20-12-18
adviesaanvraag 2^e koersbesluit

Ons kenmerk:
PB/HvdT

Datum:
8-2-2019

Geachte mevrouw Van Driel,

Op 21 december 2018 ontvingen wij van u de adviesaanvraag inzake het tweede koersbesluit. Wij danken u dat u ons, ondanks het feit dat er geen wettelijke verplichting aan ten grondslag ligt, in de gelegenheid stelt het tweede voorlopig koersbesluit van een advies te voorzien. Het is voor ons als vertegenwoordigers van de medewerkers van DSW dan ook van belang dat we onze visie, vragen en eventuele zorgen kenbaar kunnen maken. Na jaren van onduidelijkheid lijkt er nu een toekomstperspectief te ontstaan voor de medewerkers van DSW. Dat is positief. Ondanks deze positieve beweging hebben wij een aantal vragen met betrekking tot de vormgeving van het nieuwe werkbedrijf en over de vervolgstappen.

1. Ontvangen informatie

Wij hebben van u de volgende documenten ontvangen:

- Adviesaanvraag tweede koersbesluit d.d. 20 december 2018;
- B&W voorstel d.d. 18 december 2018;
- Notitie vormgeving Zoetermeers Werkbedrijf (ZWB).
- Beantwoording vragen OR d.d. 28 januari 2019 (de beantwoording treft u aan als bijlage)

Het advies van de ondernemingsraad DSW is gebaseerd op bovengenoemde informatie. Indien blijkt dat deze informatie, om wat voor redenen dan ook, onvolledig, onjuist of achterhaald blijkt te zijn dan vervalt daarmee ons advies.

Wij gaan daar overigens nu niet van uit.

2. Hoofdvragen adviesaanvraag

Uw adviesaanvraag laat zich als volgt samenvatten:

- 'Een advies te geven over de inhoud van het nieuwe werkbedrijf; welke werkzaamheden vinden in het bedrijf plaats.'
- 'Een advies te geven over de voorgenomen (juridische) vorm van het Zoetermeers Werkbedrijf (ZWB): de zogenaamde overheids-BV.'

3. Adviesproces ondernemingsraad

De OR DSW is reeds in een vroeg stadium betrokken geraakt bij de transitie naar het ZWB. De betrokken documenten zoals het Plan van aanpak opheffing GR, het Plan van aanpak Going Concern, ontvangen informatie op 21 december 2018, informatie en de deelname aan c.q. aanwezigheid bij klankbordsessies en kaderbijeenkomsten hebben ons richting gegeven in de beoordeling van onderhavig adviesaanvraag.

De adviesaanvraag kwam bij de ondernemingsraad binnen op 21 december 2018. Gezien het kerstreces was intern overleg pas mogelijk op 7 januari 2019. De ondernemingsraad heeft een klankbordgroep ingesteld die de adviesaanvraag in behandeling heeft genomen. Vervolgens heeft de ondernemingsraad op 8 en 22 januari gesproken over de inhoud van de adviesaanvraag en de onderliggende documenten. Dat heeft geleid tot een aantal schriftelijke vragen die zijn gesteld aan de WOR –bestuurder; de directeur van DSW. De beantwoording treft u integraal aan als bijlage.

Wij vonden het van belang de vergadering van de commissie Samenleving van 21 januari 2019 bij te wonen opdat de daaruit voortvloeiende wensen en bedenkingen mogelijk onderdeel uit konden maken van ons advies.

Gedurende de beoordeling van deze adviesaanvraag hebben wij steeds een open en constructief overleg kunnen voeren met onze WOR-bestuurder, de heer Patrick Verhoef algemeen directeur DSW.

4. Advies OR

Op basis van alle informatie die wij op dit moment tot onze beschikking hebben, geeft de OR DSW de volgende adviezen ten aanzien van het door u voorgenomen besluit:

a) Duidelijkheid omtrent ‘governance structuur’

De ondernemingsraad heeft gezien dat aangaande de inrichting van het werkbedrijf nog een expertadvies wordt gevraagd. Dit advies zal zich met name richten op de interne sturing van het werkbedrijf. Uit de beantwoording van onze WOR-bestuurder hebben wij begrepen dat het expert advies op 8 februari 2019 gereed zal zijn. Het expertadvies is nodig om een volwaardig advies te kunnen geven. Graag ontvangen wij dit expertadvies om dit kunnen te beoordelen.

Wij adviseren in ieder geval het volgende:

- Om het werkbedrijf goed vorm te geven adviseren wij de instelling van een volwaardige Raad van Commissarissen.
- De omvang en bevoegdheden van deze RvC zijn van tevoren bekend.
- Een heldere rol en taakverdeling wordt gemaakt met de directeur-bestuurder van het werkbedrijf.
- De rol en taakverdeling tussen RvC en directeur-bestuurder moet van tevoren bekend zijn.
- Er komen heldere werkafspraken tussen het nieuwe werkbedrijf en de eigenaar/opdrachtgever: de gemeente Zoetermeer.

b) Duidelijke Financiële kaders.

Voor de start van het nieuwe werkbedrijf zijn heldere financiële kaders van belang. Zo vinden wij dat het nieuwe werkbedrijf moet beschikken over voldoende financiële middelen: een opbouwbudget, een innovatiebudget en een passend weerstandsvermogen. Wij hebben begrepen dat het vormgeven van de business case en een start- en meerjarenbegroting van het ZWB plaats zal vinden in de volgende fase: de bouwfase/ontwerpfase met als eindproduct het organisatie-inrichtingsplan. Deze bouwfase start na besluitvorming door de gemeenteraad begin april en zal naar verwachting rond de zomer gereed zijn. Wij ontvangen graag de business case en meerjarenbegroting uiterlijk bij de beoordeling van de adviesaanvraag inzake het organisatie-inrichtingsplan. Indien de financiële kaders eerder bekend zijn, dan worden wij daar graag over geïnformeerd.

c) Positie Groen.

Met betrekking tot de binnen de nieuwe organisatie uit te voeren werkzaamheden zijn wij van mening dat "het groen" een substantieel deel van de inkomsten kan blijven genereren. Wij danken de directeur-bestuurder voor het op onze vraag 6 gegeven antwoord, maar wij blijven echter van mening dat vigerende wetgeving hier een rol kan gaan spelen. Wij adviseren u dan ook te -laten- beoordelen wat de effecten van een mogelijk negatief scenario zijn na afloop van de lopende contracten. Graag worden wij op de hoogte gehouden van de resultaten daarvan en in de gelegenheid gesteld om daar als ondernemingsraad op te adviseren.

d) Inkopen van opdrachten.

In de intentieverklaring wordt melding gemaakt van het inkopen, door Leidschendam-Voorburg en Rijswijk, van werkplekken voor inwoners met een dienstverband in het kader van de WSW. Hier kunnen aanbestedingsperikelen een rol gaan spelen. Wij verzoeken u ons op de hoogte te brengen van uw visie daarin. Wij adviseren om zorgvuldig met de medewerkers te blijven omgaan. De overgang moet dus zo soepel mogelijk voor iedereen verlopen.

e) Personele gevolgen (voor het kaderpersoneel DSW).

Uit de nu voorliggende informatie concluderen wij dat voor de doelgroep medewerkers de overgang naar de nieuwe organisatie met al hun onder de CAO vallende rechten plaats zal vinden; hier is dus sprake van een zo soepel als mogelijke overgang.

Voor wat betreft de medewerkers van WZI wordt een, zo blijkt uit de technische beantwoording en uit de beantwoording van de door ons gestelde vraag 8) aan de bestuurder, werkgarantie afgegeven.

Voor het kaderpersoneel van DSW (57 fte. per 31-12-2018) adviseren wij u, in overleg met de betrokken gemeenten, deze werkgarantie óók van toepassing te verklaren.

Wij hechten er waarde aan onderstaande onder uw aandacht te brengen.

- In de commissievergadering Samenleving van 21 januari 2019, hebben wij de volgende discussie kunnen volgen:

*Wethouder Iedema heeft het woord en zegt: Wat betekent een zachte landing?
Een zachte landing betekent een werkgarantie, dus geen gedwongen ontslagen.....*

Interruptie door de heer Verhoeven:

.....Dus iedereen wordt geplaatst. Volg ik dat goed?

Wethouder Iedema:

De essentie van mijn geen gedwongen ontslagen en plaatsing van mens volgt werk dat betekent inderdaad geen gedwongen ontslagen en iedereen wordt geplaatst.

Op de agenda stond die avond “Wensen en bedenkingen ZWB”. Wat de OR DSW betreft werd hier dus gesproken over de medewerkers WZI die overgaan naar het ZWB én de kaderleden van DSW!

- Uit de technische beantwoording blijkt echter dat men spreekt over de Zoetermeerse medewerkers, en dat voor de kaderleden DSW een passende oplossing gezocht moet worden. Hier lijkt dus een onderscheid gemaakt te worden tussen de medewerkers van WZI en DSW. Wij vinden dit niet wenselijk omdat het een zorgvuldig invoer proces negatief kan beïnvloeden met als mogelijk gevolg ongewenst verloop van kaderpersoneel.

Wij adviseren dat de huidige en gewenste competenties van de medewerkers van het nieuwe werkbedrijf op een zorgvuldige wijze in beeld worden gebracht. Indien nodig volgt er aanvullende opleiding en/of coaching. Dat betekent voor ons dat de gewenste competenties van het nieuwe ZWB vroegtijdig en aan alle medewerkers worden gecommuniceerd.

f) Positie van de doelgroep medewerkers.

U heeft ons geïnformeerd dat de gemeenten Leidschendam –Voorburg, Rijswijk en Zoetermeer de intentie hebben uitgesproken om voor de huidige doelgroep SW als ook voor de zittende populatie ‘nieuw beschut’ een werkplek binnen het ZWB te realiseren.

Van alle doelgroep medewerkers die op 31 december 2020 werkzaam zijn bij DSW en waarvoor de gemeente Zoetermeer de rijkssubsidie ontvangt neemt het ZWB de arbeidsovereenkomsten ongewijzigd over. Voor alle doelgroep medewerkers die op 31 december 2020 werkzaam zijn bij DSW en waarvoor de gemeenten Leidschendam-Voorburg en Rijswijk de rijkssubsidie ontvangen zijn er twee mogelijkheden. Beide mogelijkheden hebben geen effect op de voorwaarden. Wij verzoeken u om ons tijdig op de hoogte te stellen van de uitkomst van de keuze uit de twee mogelijkheden.

Van tevoren is er duidelijkheid over de locatie van de vaste beschutte werkplekken.

g) Gesprekken Sociaal Plan.

Wij hebben begrepen dat de verkennende gesprekken met de vertegenwoordigers van de vakorganisaties over de inhoud en opzet van het Sociaal Plan gepland staan voor de zomer. Wij adviseren u om ons als ondernemingsraad op de hoogte te stellen van deze gesprekken. Als ondernemingsraad willen wij ook, minimaal als waarnemer, in de onderhandelingen, worden betrokken.

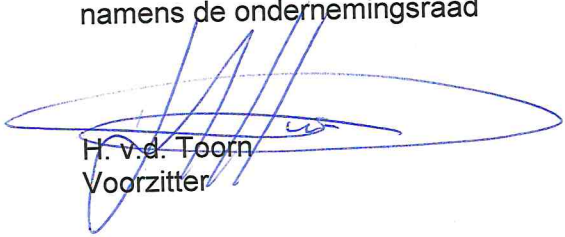
h) Betrokkenheid OR DSW.

Draagvlak en betrokkenheid bij de vormgeving van het nieuwe werkbedrijf is van groot belang wij gaan er daarom van uit dat de ondernemingsraad, net als in het verleden, bij het proces tijdig wordt betrokken. Minimaal zal er een adviesaanvraag worden ingediend aangaande het organisatie-inrichtingsplan, de benoeming van de kwartiermaker en alle eventuele andere vraagstukken die het nieuwe werkbedrijf in oprichting aangaan. Tevens vinden wij het belangrijk betrokken te zijn bij de gesprekken omtrent het Sociaal Plan.

Als ondernemingsraad van DSW zijn wij graag bereid om in gesprek te gaan met de leden van de ondernemingsraad van de gemeente Zoetermeer over de oprichting van een eventuele tijdelijke ondernemingsraad die dan betrokken kan worden bij de verdere invulling van het nieuwe werkbedrijf.

Graag ontvangen wij van u t.z.t. het definitief besluit ten aanzien van het tweede koersbesluit.

Hoogachtend,
namens de ondernemingsraad



H. v.d. Toorn
Voorzitter

Bijlage: Brief 20190206 aan OR DSW- Uw brief d.d. 28 januari 2019 inzake adviesaanvraag tweede koersbesluit vorming ZWB