



Detacheringen & Jobcoaching | Groenvoorziening | Werken op Locatie | Productie

Ondernemingsraad DSW
t.a.v. de heer H. van der Toorn, voorzitter
Edelgasstraat 250
2518 TC ZOETERMEER

Zoetermeer, 6 februari 2019

Betreft:
**Uw brief d.d. 28 januari 2019 inzake
adviesaanvraag tweede koersbesluit vorming
ZWB**

Onze ref:
PV/db/004

Uw ref:

Geachte heer Van der Toorn,

Uw brief d.d. 28 januari 2019 heb ik in goede orde ontvangen. In uw brief stelt u vragen met betrekking tot de vorming van een nieuw Zoetermeers Werkbedrijf (ZWB), zodat u een volwaardig advies kunt geven. Hierbij ontvangt u een reactie op uw vragen. In de bijlage vindt u de antwoorden op de op 21 januari jongstleden gestelde vragen door de commissie Samenleving van de gemeente Zoetermeer.

Allereerst wil ik u meegeven dat ik de betrokkenheid van de OR zeer waardeer en ervan uitga dat ik ook de komende 1,5 jaar op deze betrokkenheid mag rekenen. In de komende periode voorzie ik dat de OR formeel om advies gevraagd zal worden door de gemeente Zoetermeer over het organisatie-inrichtingsplan (planning na de zomer van 2019) en zal ik conform de planning die is opgenomen in het plan van aanpak opheffen GR uw advies vragen over het sociaal plan (eind 2019). Ongevraagde formele en informele adviezen stel ik uiteraard ook op prijs.

Proces en planning

De afgelopen periode is bij de gemeente Zoetermeer veel aandacht besteed aan het opstellen van het collegeadvies en de adviesaanvragen aan de OR. De voortgang de afgelopen maanden op het spoor "opbouw Zoetermeers Werkbedrijf" en de daarover gehouden kaderbijeenkomsten ervaar ik als positief. Ik heb er begrip voor dat in de korte tijdspanne waarin e.e.a. is gebeurd nog niet alle bouwstenen (de governance en de financiële paragraaf) ten tijde van de adviesaanvraag beschikbaar waren. Ik begrijp van de gemeente Zoetermeer dat die er voor het collegebesluit van 5 maart 2019 wel zijn en met de OR van DSW gedeeld worden.

In de brief die door de voorzitter van het algemeen bestuur is verstuurd d.d. 20 december 2018 is inzicht gegeven in de planning inzake de bestuurlijke besluitvorming over het Zoetermeerse Werkbedrijf.





Detacheringen & Jobcoaching | Groenvoorziening | Werken op Locatie | Productie

Het tijdspad voor de definitieve besluitvorming over het koersbesluit is echter gewijzigd in het volgende:

Datum nieuw	Wat
21-01	Commissievergadering: bespreken wensen en bedenkingen
24-01	Gemeenschappelijke radenbijeenkomst
08-02	Zienswijzen en adviezen binnen, toezending aan commissie 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

Vragen en beantwoording

- In de adviesaanvraag wordt, ten aanzien van de juridische organisatievorm van het Zoetermeerswerkbedrijf (ZWB), melding gemaakt van de keuze voor een zogenaamde overheids-BV. In de bij de adviesaanvraag gevoegde Notitie vormgeving ZWB staat in de bijlagen, onder 7 en verder, een uitwerking van de positioneringsvarianten. Van de vier genoemde varianten heeft variant 3, de overheidsvennootschap, de kennelijke voorkeur.*

In het bij de adviesaanvraag gevoegde B&W voorstel staat onder VORM, 3 b, dat extern advies gevraagd zal worden op de inrichting van de meest optimale vorm van sturing door raad en college.

Om de voorliggende adviesaanvraag goed te kunnen beoordelen vinden wij het van groot belang dat de resultaten van het genoemde onderzoek naar de inrichting van de sturing wordt meegenomen in de adviesaanvraag. Graag zien wij de uitkomsten van het onderzoek zo snel mogelijk tegemoet.

Ik heb begrepen van de gemeente Zoetermeer dat het expert-advies op een zo optimaal mogelijke inrichting van een overheids-BV met de OR van DSW gedeeld wordt, zodra het door de gemeente Zoetermeer is ontvangen. Naar verwachting zal dit rond 8 februari a.s. zijn.

- Ten aanzien van de interne structuur hebben wij de voorkeur voor de instelling van een volwaardige Raad van Commissarissen waarbij een heldere rol en taakverdeling wordt gemaakt met de directeur-bestuurder. Deze rol en taakverdeling moet van tevoren bekend zijn. Kunt u onze overwegingen mee nemen in de opzet van de interne structuur?*





Detacheringen & Jobcoaching | Groenvoorziening | Werken op Locatie | Productie

Ik heb uw overweging aan de gemeente Zoetermeer overgebracht en hen gevraagd uw overweging mee te nemen in de afwegingen richting finale besluitvorming in het college. Zoals u zult begrijpen wacht de gemeente Zoetermeer ook het gevraagde expert-advies op dit thema af.

3. *Wij hebben gelezen dat de financiële kaders ten aanzien van de definitieve besluitvorming ook nog verder worden uitgewerkt. Bent u met ons eens dat ook deze kaders een essentieel onderdeel uit moeten maken voor het beoordelen van de onderliggende adviesaanvraag en dat deze dus nog moeten worden voorgelegd aan de ondernemingsraad? Kunt u ons op korte termijn informeren over inhoud van de financiële kaders voor het nieuwe werkbedrijf?*

Voor deze fase van besluitvorming op inhoud en rechtsvorm geldt als financieel kader dat het ZWB binnen de huidige budgetten DSW en (deel van) WZI moet blijven. Voordat de gemeente Zoetermeer in februari het definitieve besluit hierop neemt, zal het financiële kader door de gemeente nader worden ingevuld in een financiële paragraaf. Deze paragraaf zal aan de OR DSW worden aangereikt.

Het vormgeven van de businesscase en een start- en meerjarenbegroting van het ZWB vindt plaats in de volgende fase: de bouwfase/ontwerpfase met als eindproduct het organisatie-inrichtingsplan. Deze bouwfase start na besluitvorming door de raad begin april en zal naar verwachting rond de zomer gereed zijn. Ik begrijp dat dit plan eveneens voor advies aan u wordt voorgelegd, nadat het college van Zoetermeer een voorgenomen besluit op dit organisatie-inrichtingsplan heeft genomen (naar verwachting in september 2019).

4. *Bent u het er mee eens dat het nieuwe werkbedrijf over voldoende middelen moet beschikken? Welke bedragen zijn daarvoor vastgesteld en dan met name voor een innovatiebudget, een opbouwbudget en een weerstandsvermogen voor de periode vanaf de start van het werkbedrijf?*

Ik ben het met u eens dat het ZWB over voldoende middelen moet beschikken om haar opdracht te kunnen realiseren. Het financiële kader waarbinnen het ZWB zich zal moeten begeven ligt vast (zie vorige antwoord). Hoe dit kader uitwerkt in de verdeling van middelen in het ZWB is onderdeel van het organisatie-inrichtingsplan. In de businesscase en in de (meerjaren)begroting voor het ZWB wordt dit nader uitgewerkt. Incidenteel budget voor opbouw en ruimte voor innovatie passen ook in de visie van de gemeente Zoetermeer bij de ontwikkeling van een nieuwe organisatie zoals de vorming van het ZWB en zullen derhalve onderdeel van de besluitvorming over het organisatie-inrichtingsplan zijn.





Detacheringen & Jobcoaching | Groenvoorziening | Werken op Locatie | Productie

5. *In het geval van de keuze voor een stichting kunnen middels een DVO afspraken worden gemaakt over de uitvoering. Op welke wijze gaat de gemeente Zoetermeer als opdrachtgever werkafspraken vastleggen met het ZWB als de keuze voor een overheids-BV?*

Het vastleggen van de afspraken tussen de gemeente Zoetermeer als eigenaar en het ZWB maakt onderdeel uit van de governancestructuur. In het expert-advies wordt hier een gericht advies op verwacht, dat vervolgens in de bouwfase zijn vertaling krijgt naar concrete inrichting van dat governancemodel.

6. *DSW voert thans voor de gemeenten Leidschendam-Voorburg en Rijswijk opdrachten in de groenvoorziening uit. De thans lopende afspraken kunnen onder druk komen te staan van aanbestedingsregels. Als direct gunnen niet mogelijk blijkt, loopt het ZWB daarmee een (aanzienlijk) financieel risico. Welke afspraken bent u voornemens te gaan maken met de latende gemeenten?*

De intentie van de gemeenten is om deze opdrachten na de opheffing van DSW door het ZWB te laten uitvoeren om zo de gevolgen van de oprichting van het ZWB voor de betrokken medewerkers zo gering mogelijk te laten zijn. De precieze vormgeving van deze afspraken is echter onderdeel van de onderhandelingen die na het besluit op 8 april in de raad van Zoetermeer van start zullen gaan.

7. *Bovenstaande geldt ook voor de medewerkers uit Leidschendam-Voorburg en Rijswijk, die thans onder contract staan bij DSW. Ook hier kunnen aanbestedingsregels de intentie om sw- en beschut werk-medewerkers zo naadloos mogelijk over te laten gaan naar het ZWB, in de weg komen te staan. Graag vernemen wij uw visie in deze.*

Ook hiervoor geldt dat de intentie van de gemeenten is dat de gevolgen van de oprichting van het ZWB voor de betrokken medewerkers zo gering mogelijk zijn. Om dit voor de medewerkers op een juiste wijze te organiseren en tegelijkertijd tegemoet te komen aan de aanbestedingsrechtelijke regelgeving, onderzoeken de gemeenten de mogelijkheden. De exacte invulling hiervan is onderdeel van de samenwerkingsafspraken tussen de gemeenten over de vorming van het ZWB en dient als input voor het organisatie-inrichtingsplan.

8. *In de commissie samenleving van maandag 21 januari jl. heeft wethouder Iedema van P&O gesteld dat er sprake zal zijn van een werkgarantie en dat er geen gedwongen ontslagen plaats zullen vinden. Voor welke werknemers is deze garantie bedoeld, voor hoe lang en in welke vorm zal deze worden vastgelegd?*





Detacheringen & Jobcoaching | Groenvoorziening | Werken op Locatie | Productie

In de antwoorden op de op 21 januari jongstleden gestelde vragen door de commissie Samenleving van de gemeente Zoetermeer geeft het college van Zoetermeer aan dat “de werkgarantie voor de medewerkers van de gemeente Zoetermeer geldt”. Afspraken over duur en vorm van deze werkgarantie worden na het vaststellen van het organisatie-inrichtingsplan, in het sociaal plan gemaakt.

9. *Op welke wijze gaat u zorgdragen voor een volwaardige arbeidsvoorwaardenregeling voor de medewerkers van nieuw beschut?*

Medewerkers uit de doelgroep ‘nieuw beschut’ hebben nu een arbeidsovereenkomst met DSW die zal worden overgenomen door het ZWB (inclusief alle lopende afspraken en verplichtingen). Op landelijk niveau worden gesprekken gevoerd (door o.a. VNG, Divosa, Cedris) over uniforme arbeidsvoorwaarden voor deze groep. De bij DSW betrokken gemeenten volgen de gesprekken en zullen de OR van DSW en de betrokken medewerkers actief informeren over het verloop van deze gesprekken.

10. *Hoe gaat de ZWB om met de doelgroep medewerkers? Wat voor contract krijgen de doelgroep medewerkers van de nu betrokken gemeenten (Zoetermeer, Rijswijk, Leidschendam-Voorburg)?*

De gemeenten hebben gedrieën de intentie 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 31-12-2020 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 31-12-2020 werkzaam zijn bij DSW en waarvoor de gemeenten Leidschendam-Voorburg en Rijswijk de rijkssubsidie ontvangen zijn er 2 mogelijkheden:

1.

De gemeente Leidschendam-Voorburg en Rijswijk nemen de arbeidsovereenkomsten van deze werknemers ongewijzigd over en zijn daarmee ‘formeel werkgever’. Het ZWB zal in dit geval voor hen als ‘materieel werkgever’ optreden hetgeen in grote lijnen inhoudt dat het ZWB de werkplek biedt, inclusief de benodigde begeleiding.

2.

Het alternatief is dat de gemeente Zoetermeer ook voor deze werknemers het formeel werkgeverschap overneemt en dat het materieel werkgeverschap bij het ZWB komt te liggen.

Voor beide varianten geldt dat ook deze contracten onder dezelfde voorwaarde worden overgenomen door de gemeenten Leidschendam-Voorburg en/of Rijswijk of het Zoetermeerse werkbedrijf. De keuze tussen deze 2 varianten is onderdeel van de onderhandelingen over de vorming van het ZWB en de uitkomst van deze onderhandelingen dienen als input voor het organisatie-inrichtingsplan.





Detacheringen & Jobcoaching | Groenvoorziening | Werken op Locatie | Productie

11. *In de commissievergadering van maandag 21 januari werd medegedeeld dat eerste gesprekken met betrekking tot een sociaal plan gestart zijn. Kunt u ons mededelen in welk stadium deze gesprekken zich thans bevinden en wie de gesprekspartners zijn?*

Op korte termijn zal door de gemeente Zoetermeer gestart worden met eerste verkennende gesprekken met betrekking tot de voorbereidingen van een sociaal plan met de OR/het GO Zoetermeer en de vakorganisaties. Deze verkenning loopt tot en met de zomer, waarna de gesprekken over de inhoud van het sociale plan worden gestart.

Bij DSW zijn de afgelopen periode gesprekken gevoerd met vakbondsvertegenwoordigers waar ook de OR bij aanwezig was. Doel van deze gesprekken was enerzijds om kennis te maken en anderzijds om de vakbonden op te informeren over de stand van zaken van de transitie van DSW.

Ook bij DSW zullen na besluitvorming in de raad van Zoetermeer verkennende gesprekken met de vakbonden opgestart worden waarna na de zomer de gesprekken over de inhoud van het sociale plan gestart kunnen worden. De rolverdeling in dit proces is opgenomen in het “plan van aanpak opheffen GR”.

DSW en de gemeente Zoetermeer stemmen waar nodig het proces en de inhoud op elkaar af.

12. *In notitie vormgeving Zoetermeer werkbedrijf wordt gesteld dat de mogelijkheden van medewerker/kandidaat leidend zijn: kunt u aangeven hoe dit concreet wordt gerealiseerd voor alle doelgroepen en hoe worden de talenten zichtbaar gemaakt (middels een IOP)? Worden bijvoorbeeld de trajectbegeleiders voldoende geschoold en uitgerust voor hun taak?*

Hoe de gemeente Zoetermeer concreet invulling geeft aan de lijn dat de mogelijkheden van de medewerker/kandidaat leidend zijn, is onderdeel van de inhoudelijke vraagstukken in het organisatie-inrichtingsplan. Het principe dat de mogelijkheden leidend zijn, ondersteun ik.

13. *Het toekomstige ZWB is er voor de hele klantgroep, WZI 2.985 dossiers en DSW 500 dossiers. Het nieuwe ZWB krijgt dus een groot aantal dossiers in behandeling. Wij lezen dat er investeringen in ontwikkeling (competenties, houding en mindset) van het personeel plaats moet vinden. Kunt u ons aangeven middels welke methodieken u dat gaat realiseren?*

Er zal door de gemeente Zoetermeer een ontwikkelaanbod worden uitgewerkt, waarin de mogelijkheden om te investeren in de ontwikkeling van vakmanschap, nieuwe competenties en mindset een plek krijgen. Ook dit zal onderdeel van het organisatie-inrichtingsplan zijn.

14. *Wij zien KAM (kwaliteit, arbeidsomstandigheden en milieu) helaas niet terug in de stukken. Hoe ziet u deze aspecten in het nieuwe Zoetermeers werkbedrijf?*





Detacheringen & Jobcoaching | Groenvoorziening | Werken op Locatie | Productie

Ook KAM is een onderdeel van het eerder genoemde organisatie-inrichtingsplan, dat zowel in de bouwfase als in de implementatiefase van het ZWB vorm gaat krijgen.

15. *In de Notitie vormgeving Zoetermeers werkbedrijf lezen wij onder 4.4 bij :*
Op het gebied van werk: re-integratietrajecten: "buiten waar dat kan, binnen waar nodig".
Hoe ziet u de inrichting van een beschutte werkomgeving voor de allermakkelijksten van de doelgroep?

Voor de allermakkelijkste werknemers van het ZWB zal een beschutte werkplek binnen de muren van het ZWB beschikbaar zijn. Voor de kandidaten uit deze doelgroep waarvoor dit passend is, kan een beschutte werkplek ook vorm krijgen op locatie bij een reguliere werkgever.

Gevraagd advies

Hoewel ik mij ervan bewust ben dat de adviesaanvraag veel tijd van u vraagt en inhoudelijk niet eenvoudig is, zou mijn voorkeur ernaar uitgaan voor 8 februari 2019 om uw advies te mogen ontvangen, zodat ik de gemeente Zoetermeer hierover tijdig kan informeren.

Met vriendelijke groet,

P.S.M. Verhoef
Algemeen Directeur
DSW Rijswijk e.o.



