

Reactie op het advies van de RvC van Soweco NV n.a.v. het Besluit van het Algemeen Bestuur GR SOWECO tot goedkeuring van het (concept-)liquidatieplan “SOWECO Groep”

Dit memo bevat een beschouwing op het advies van de RvC van Soweco NV van 19 januari 2021 naar aanleiding van het besluit van het algemeen bestuur van de GR Soweco het concept-liquidatieplan voor de Soweco Groep goed te keuren. Alvorens inhoudelijk op het advies van de RvC in te gaan, wordt eerst aandacht aan de rol van de RvC besteed.

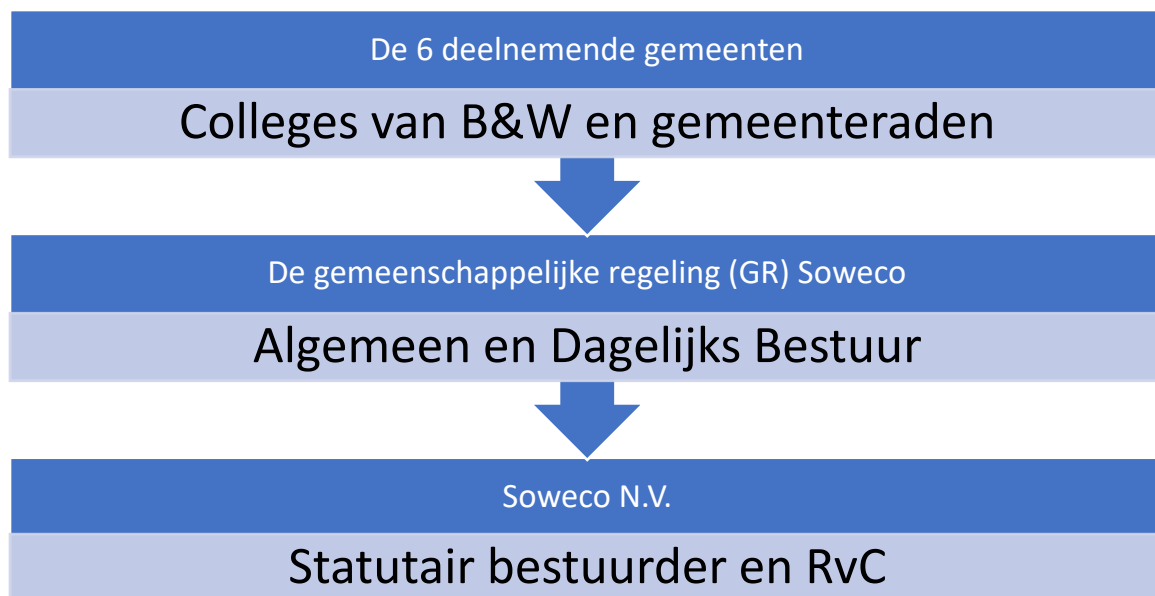
Rol van de RvC

De RvC van SOWECO NV is van mening dat zijn rol in het (concept-)liquidatieplan onvoldoende wordt weergegeven.

Om de rol van de RvC helder te kunnen duiden, is het van belang om eerst de plaats en positie van de RvC (binnen de Soweco Groep) gestalte te geven. De structuur van Soweco Groep ziet er als volgt uit.

- De 6 deelnemende gemeenten en hun democratisch gelegitimeerde overheidsorganen (colleges van B&W en gemeenteraden) hebben de GR in het leven geroepen.
- De GR is een openbaar lichaam dat voor 100% aandeelhouder is van Soweco N.V.
- Soweco N.V. is een uitvoeringsorganisatie, die opgericht is om in opdracht van de GR uitvoering te geven aan de Wet sociale werkvoorziening (Wsw)
- Soweco N.V. heeft twee dochtermaatschappijen, te weten Soflex en Perspect B.V.
- Soweco N.V. heeft een statutair bestuurder en de RvC is aangesteld met een toezichthoudende taak.

Schematisch en hiërarchisch is de structuur als volgt:



De RvC is een orgaan van Soweco N.V. en functioneert alleen daarbinnen. Het taakveld van de RvC strekt zich niet uit tot een “hoger” niveau in de structuur. Naar “boven” toe richting de GR of de deelnemende gemeenten heeft de RvC geen bevoegdheid of taakveld.

Het wettelijk systeem is bovendien zo ingericht dat uitsluitend de colleges van burgemeester en wethouders (met instemming van hun gemeenteraden) bevoegd zijn om te beslissen over een GR. Hierbij komt dat de deelnemende gemeenten en hun democratisch gelegitimeerde overheidsorganen (colleges en raden) volledig vrij zijn om zich politiek te beraden over de vraag hoe zij hun wettelijke taken uit hoofde van de Wsw willen (her)inrichten, uitvoeren en welk beleid zij daarbij willen voeren. Dat is het zogeheten primaat van de politiek. De RvC is geen partij hierin.

Soweco N.V. is een uitvoeringsorganisatie, die opgericht is om uitvoering te geven aan de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Het bestaansrecht van Soweco N.V. hangt dus af van de GR en de besluitvorming van de deelnemende gemeenten daarover. Met het besluit van de deelnemende gemeenten om de GR Soweco op te heffen, is het bestaansrecht van Soweco NV en haar dochtermaatschappijen komen te vervallen.

Bovendien is bij recht bepaald dat indien de deelnemende gemeenten besluiten tot opheffing van de GR, dat het Algemeen Bestuur van de GR Soweco tot liquidatie moet beslissen en een liquidatieplan moet gaan opstellen ter vereffening van het vermogen van de GR. Ook is bij recht bepaald dat de raden van de deelnemende gemeenten vervolgens over het liquidatieplan gehoord moeten worden. In dat kader heeft het Algemeen Bestuur van de GR Soweco een concept- liquidatieplan vastgesteld, dat aan de gemeenteraden kan worden voorgelegd. Dat de RvC van mening is dat zijn rol onvoldoende is weergegeven, is een mening die haaks staat op het voorgaande.

Inhoudelijk advies van de RvC van Soweco NV

De RvC heeft een ongevraagd advies uitgebracht naar aanleiding van het besluit van het Algemeen Bestuur van de GR tot vaststelling van het concept- liquidatieplan. Bestudering van dat advies leert echter dat de RvC zich niet inhoudelijk uitlaat over het concept- liquidatieplan, maar zich richt op de inrichting en invulling van de Nieuwe Uitvoeringsorganisatie (NUO).

Nog daargelaten dat het concept- liquidatieplan niet ziet op de NUO, is het ook nog eens zo dat de inrichting en invulling van de NUO buiten de bestaande structuur van Soweco valt. Het is immers geheel en al aan de vier oprichtende gemeenten van de NUO om over de oprichting en inrichting van de NUO te beslissen. Een externe partij buiten die gemeenten gaat daar niet over.

De NUO heeft bovendien betrekking op de vraag hoe de gemeenten hun wettelijke taken uit hoofde van de Wsw willen gaan (her)inrichten, uitvoeren en welk beleid zij daarbij willen gaan voeren. De gemeenten en hun democratisch gelegitimeerde overheidsorganen (colleges en raden) zijn volledig vrij zijn om zich politiek daarover te beraden en daarover te beslissen. De RvC is geen partij daarin. Bovendien is ook in de contourennotitie vastgelegd dat het uiteindelijk aan de gemeenten is om definitieve plannen te maken, aangezien de gemeenten uiteindelijk wettelijk verantwoordelijk zijn voor de doelgroepen. Voor zover de RvC in zijn ongevraagd advies meldt dat er is of wordt afgeweken van zijn eigen visie, valt dat gegeven onder de vrijheid die de gemeenten daarin hebben.

In onderstaande tabel worden de onderdelen van het (ongevraagde) advies van de RvC in beschouwing genomen.

Punt RvC	Beschouwing
<p>Het Bestuur van GR SOWECO wijzigt begin 2019 eenzijdig de afspraken tussen het Bestuur en de Raad van Commissarissen zoals deze waren overeengekomen in het beleidsplan 2016-2019.</p>	<p>Reeds eerder, in december 2017, is gezamenlijk door RVC en bestuur afgesproken dat de GR in 2021 geen aandeelhouder meer van de NV zou zijn, en dat in 2020 besluitvorming moet plaatsvinden door de gemeenten of ze eventueel de aandelen van Soweco NV willen overnemen. Het bestuur van GR is, indachtig deze afspraak, bezig gegaan met de vraag over een eventueel aandeelhouderschap van de NV en over de gewenste vorm waarin de toekomstige uitvoering van de WSW zou moeten plaatsvinden.</p> <p>Het bestuur van de GR Soweco is bestuurlijk verantwoordelijk en 100% aandeelhouder van Soweco NV en diens dochters. Het bestuur had en heeft vanuit haar verantwoordelijkheid goede redenen om een andere koers in te slaan. Het bestuur heeft geprobeerd om in constructieve samenwerking met de RvC van Soweco NV te doen.</p>
<p>Onderdeel van het nieuwe plan van het Bestuur is liquidatie van de "SOWECO Groep" waartoe SOWECO NV met Soflex BV en Perspect BV behoren. De voorgenomen liquidatie heeft verstrekende consequenties voor de medewerkers van GR SOWECO en Soflex BV en Perspect BV en voor de invulling van de dienstverlening van SOWECO NV aan de doelgroepen (mensen met een arbeidsbeperking);</p>	<p>Er is/worden met de bonden een paar afspraken vastgelegd:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De overgang van de Wsw-ers gaat gepaard met garanties: ieder behoudt zijn werk, zijn salaris en de zorg die hij nodig heeft. Daarnaast wordt er in een overgangsprotocol vastgelegd dat alle personeelsregelingen die op dit moment van toepassing zijn, gehandhaafd blijven. 2. Elke medewerker in de staf en leiding met een vast dienstverband krijgt een baan aangeboden bij een van de deelnemende gemeenten. Op deze regel zijn enkele uitzonderingen, die met de bonden besproken en geaccordeerd zijn. <p>De consequenties voor de medewerkers en mensen uit de doelgroep P-wet en Wsw zijn afwezig tot gering. De NUO zal in nauwe samenwerking met de gemeenten de dienstverlening aan mensen met een arbeidsbeperking voorzetten en waar mogelijk intensiveren. Uitgangspunt is dat de dienstverlening minimaal op het huidige niveau wordt voortgezet. De gemeenten zullen nog sterker inzetten op ontwikkeling van medewerkers en op doorstroom naar zo regulier mogelijk werk als dat vanuit de persoon gezien mogelijk is.</p>

Punt RvC	Beschouwing
<p>De ontwikkelrichting van de Nieuwe Uitvoeringsorganisatie (NUO) die blijkt uit de recent door/namens het Bestuur opgestelde (Inrichtings-)plannen van de NUO sluit niet aan bij onze interpretatie van de uitgangspunten/afspraken zoals die zijn opgenomen in de Contourennotitie van 19 maart 2020 en die voor ons de kern zijn:</p>	<p>Er is een analyse uitgevoerd van de uitgangspunten en afspraken in de contourennotitie en de huidige inrichtingsplannen voor de NUO en bij de gemeenten. Op vrijwel alle punten voldoen de plannen aan de inhoud van de contourennotitie. Er zijn twee uitzonderingen: Hellendoorn en Rijssen-Holtten hebben er voor gekozen om de zogenaamde werkgeverstaken uit te laten voeren door Larcom en Tubbergen heeft besloten de individuele detacheringen Wsw zelf te gaan uitvoeren. Voor het overige sluiten de plannen aan op de contourennotitie.</p>
<p>Er is geen gemeenschappelijke visie en ambitie op de financiële en maatschappelijke resultaten zoals afgesproken in de contourennotitie.</p>	<p>De gemeenten hebben de ambitie om zoveel mogelijk mensen zo inclusief en regulier mogelijk te laten werken. De financiën dienen binnen de huidige kaders te blijven, eenmalige kosten daargelaten.</p>
<p>Er is geen sprake van integrale dienstverlening aan een brede doelgroep.</p>	<p>De dienstverlening wordt juist meer integraal omdat uitvoering van de Pwet en de Wsw dichter tegen elkaar aan worden georganiseerd. Een en ander is zo ingericht dat makkelijker samenwerking ontstaat tussen gemeenten en NUO en dat leidinggevend, begeleidend en staf personeel (qua werkzaamheden en werkplek) flexibeler kan worden ingezet omdat dit personeel in dienst is bij de gemeenten.</p>
<p>De samenwerking met het werkplein heeft geen vorm gekregen, noch zijn de processen en procedures geïntegreerd.</p>	<p>In de oude situatie heeft Soweco zich niet aangesloten bij de afspraken die in Twente zijn gemaakt over de werkgeversdienstverlening.</p> <p>Nu bundelen we de krachten. Er zijn afspraken gemaakt over werkgeversdienstverlening en accountmanagement voor binnenhalen van opdrachten voor beschut werk. Vanuit het werkplein en gemeenten vindt werkgeversdienstverlening breed plaats.</p>
<p>Er ontstaat in de plannen voor de NUO geen marktgeoriënteerde intermediaire oriëntatie bij een bedrijfsmatige setting met professionele onafhankelijkheid.</p>	<p>De NUO is marktgeoriënteerd voor zover dat nodig is voor het werk bieden en aan het werk helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. NUO is lean en mean ingericht. De inrichting van de NUO is kostenbewust. Aan de opbrengstenkant wordt ingestoken op detacheringstarieven op basis van loonwaarde.</p>
<p>De nieuwe organisatie kent geen opbrengstgeoriënteerde en kostenefficiënte uitvoering.</p>	<p>Zie het voorgaande punt.</p>
<p>Ook sluit de ontwikkelroute in de plannen niet aan bij de workshops die gezamenlijk zijn gehouden naar aanleiding van de in de</p>	<p>Er zijn in de gezamenlijk door RVC en DB opgestelde houtskoolschets procesafspraken gemaakt over de betrokkenheid van de</p>

Punt RvC	Beschouwing
<p>Contourennotitie geformuleerde uitgangspunten.</p>	<p>medewerkers van Soweco en gemeenten bij de input voor de uitgangspunten. Conform afspraak hebben er meerdere workshops en gesprekken plaatsgevonden. De uitkomsten hiervan zijn input geweest bij verdere planvorming. Zoals ook in de houtskoolschets is aangegeven: de uiteindelijke besluitvorming ligt echter altijd bij de gemeenten. Een analyse van het uiteindelijk resultaat geeft aan dat de uitkomsten heel dicht bij de uitgangspunten in de contourennotitie liggen.</p>
<p>De ontwikkelrichting van de NUO waarvoor door/namens het Bestuur in dit inrichtingsplan wordt gekozen, maakt het onmogelijk om de succesvolle werkwijze van de SOWECO-organisatie (In de contourennota wordt genoemd behoud van sociale en fysieke infrastructuur en belangrijke kennis van de doelgroep) voor de doelgroepen te behouden. Het is een uitgekleed plan geworden waaruit geen sociaal-maatschappelijke ambitie spreekt en dat in de kern niet afwijkt van het oorspronkelijke plan van gemeenten van begin 2019.</p>	<p>De NUO bouwt op de sociale en fysieke infrastructuur en de kennis die bij Soweco aanwezig is. De gemeenten staan voor de dienstverlening aan de doelgroep. En wil daarvoor naast de NUO ook lokale werkgevers en maatschappelijke organisaties inzetten. De sociaal-maatschappelijke ambitie van de gemeenten staat los van uitvoeringsorganisaties. Er zijn meer wegen die hetzelfde resultaat kunnen opleveren. Daarnaast willen we opmerken dat de NUO niet geïsoleerd gezien moet worden van de lokale uitvoering in het sociaal domein. De klantregie ligt bij Uitvoering Sociaal van de gemeenten. En vanuit de behoeften van een goede dienstverlening aan de cliënt, zal de NUO ingezet worden voor een brede doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.</p>
<p>Er is in de aanpak van het Bestuur sprake van twee op zichzelf staande processen: (1) liquidatie van SOWECO NV als onderdeel van "SOWECO Groep" én (2) opbouw van iets nieuws met een externe kwartiermaker (de NUO), in plaats van één integrale aanpak van een transitie van de bestaande SOWECO-organisatie naar de NUO (en de gemeentelijke organisaties). Daardoor ontstaat veel organisatorische complexiteit met onzekere financiële gevolgen en grote gevolgen voor het personeel;</p>	<p>De liquidatie van de GR en daarmee de afbouw van de Soweco-groep is de verantwoordelijkheid van 6 gemeenten, die hierin hun verantwoordelijkheid nemen. De opbouw van de NUO is de verantwoordelijkheid van de 4 gemeenten die daarbij betrokken zijn. Het bestuur heeft steeds gezorgd dat beide processen bestuurlijk integraal zijn benaderd. Elke week heeft afstemming plaatsgevonden. Er is geen afbouw zonder opbouw en beide zijn nauw aan elkaar verbonden. Ook ambtelijk heeft hier coördinatie op plaats gevonden door de twee 'koplopergemeenten'. Dat er in de uitvoering verschillende verantwoordelijken voor de liquidatie en opbouw zijn, is logisch.</p>
<p>Namens en door het Bestuur wordt onvoldoende gebruik gemaakt van de kennis en ervaring die vanuit de SOWECO-organisatie door management, kernpersoneel, Ondernemingsraad en commissarissen in het</p>	<p>Dat gevoel kan ontstaan in een proces als dit. Ieder redeneert vanuit zijn of haar eigen positie, verantwoordelijkheid en rol. Het bestuur van de GR en de colleges hebben hun verantwoordelijkheid genomen om</p>

Punt RvC	Beschouwing
<p>proces worden ingebracht. Adviezen worden in veel gevallen terzijde geschoven.</p>	<p>noodzakelijke veranderingen door te voeren. Veranderingen zijn altijd moeilijk. Er is meermalen per week op ambtelijk niveau contact met de Soweco-organisatie. Er is wel degelijk gebruik gemaakt van de input van de diverse geledingen van Soweco. Maar niet alles is overgenomen. Dat geldt eveneens voor adviezen vanuit de gemeentelijke organisatie.</p>
<p>Naar onze mening moet in het kader van de besluitvorming omtrent het (concept-) liquidatieplan - meer dan tot nu toe - rekening worden gehouden met de suggesties en kanttekeningen die vanuit de bestaande SOWECO-organisatie zijn gedaan, zodat het goede daarvan behouden kan blijven.</p>	<p>Zie voorgaande punt. Met de NUO behouden we verder het goede van de Soweco-organisatie. Er wordt voortgebouwd op wat er bij Soweco aanwezig is voor de uitvoering van wettelijke taken.</p>
<p>Thema's die daarbij specifieke aandacht vragen en tot nu toe naar onze mening onvoldoende aan de orde zijn gekomen, zijn:</p>	
<p>De ambitie om de continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening ten behoeve van de brede doelgroepen minimaal op hetzelfde niveau te houden en te verbeteren.</p>	<p>Er is bij de inrichting van de NUO uitgegaan van wat nodig is om de kwaliteit van de dienstverlening van de brede doelgroep op hetzelfde niveau te houden. Het aantal direct leidinggevende en begeleidende functies is daarop afgestemd. Dat laat onverlet dat gemeenten ook de keuze kunnen maken om andere organisaties binnen de lokale infrastructuur in te zetten om mensen uit de doelgroep te begeleiden naar en in werk.</p>
<p>De ambitie om meer mensen met een arbeidshandicap zo regulier mogelijk naar de arbeidsmarkt te begeleiden en ondersteunen en deze ambitie te concretiseren.</p>	<p>Deze ambitie staat heel duidelijk verwoord in het inrichtingsplan NUO. Het is de ambitie om nog meer dan nu, medewerkers te detacheren en zo inclusief mogelijk te laten werken.</p>
<p>Het aandacht besteden aan het handhaven van een veilige organisatie voor deze doelgroepen.</p>	<p>NUO zal, net zoals Soweco nu, zorgen voor een veilige omgeving en een vangnet.</p>
<p>Het in stand houden van de schaal- en netwerkvoordelen en opgebouwde kennisinfrastructuur van de SOWECO-organisatie;</p>	<p>Twee gemeenten hebben uitdrukkelijk de politiek-bestuurlijk wens om hun eigen keuzes te maken voor een eigen uitvoering. De vier gemeenten in de NUO blijven samenwerken waar dat nodig of gewenst is. In deze sector staat schaalgrootte niet per definitie gelijk aan efficiency, lage kosten en/of hoge opbrengsten.</p>
<p>Voorkomen dat een kwalitatieve en kwantitatieve mismatch ontstaat tussen de benodigde personele behoefte en de feitelijke invulling bij de individuele gemeenten en bij de NUO;</p>	<p>Het plaatsingsproces wordt vastgesteld overleg met de bonden en is daarmee onderdeel van het sociaal plan. In het plaatsingsproces zal 'mens volgt werk' oftewel mens volgt functie vrijwel zeker het belangrijkste criterium zijn. Hiermee wordt mismatch voorkomen. Voor het overige wordt altijd gekeken naar de meest passende functie voor een medewerker. Het plaatsingsproces wordt zorgvuldig doorlopen.</p>

Punt RvC	Beschouwing
<p>Het behouden van gekwalificeerd personeel met een contract voor bepaalde tijd dat onderdeel uitmaakt van de reguliere formatie en cruciaal is voor de dienstverlening aan de doelgroepen;</p>	<p>Nadat het plaatsingsproces voor het vaste personeel is afgerond, is duidelijk welke functies bij NUO en gemeenten nog niet zijn opgevuld. Hierop zouden dan tijdelijke medewerkers kunnen worden aangenomen. Over de verlenging van contracten zijn voor de komende tijd afspraken gemaakt.</p>
<p>Invulling geven aan concrete maatregelen om te voorkomen dat de door het Bestuur beoogde scheiding van het materieel en formeel werkgeverschap tot veel onderlinge afstemmings- en uitvoeringsproblemen in relatie tot het personeel zal leiden;</p>	<p>Hieraan is gewerkt en wordt de komende maanden verder gewerkt waarbij de vier NUO-gemeenten afstemmen. Er zal natuurlijk sprake zijn van aanlooppunten en kinderziektes. Dat hoort bij een dergelijke verandering.</p>
<p>Het borgen van de marktgerichte, flexibele en “ondernemende” aanpak van de SOWECO-organisatie en voorkomen dat de werkgeversdienstverlening verschaalt waardoor de langdurige relatie met bestaande opdrachtgevers in gevaar komt;</p>	<p>Een ondernemende aanpak is geen doel op zich. Het gaat er om dat de doelstelling om mensen zo regulier mogelijk aan het werk te krijgen op een inclusieve arbeidsmarkt gehaald wordt. Hiertoe gaat er een geïntegreerde dienstverlening voor werkgevers plaatsvinden vanuit de gemeente</p>
<p>Voorkomen dat door het opsplitsen van de diverse onderdelen van SOWECO de voor de SOWECO-organisatie kenmerkende integrale aanpak (opvang, ontwikkeling en plaatsen van doelgroepen) leidt tot een fragmentarische aanpak waardoor voor de doelgroepen kansen op de arbeidsmarkt verminderen;</p>	<p>De integrale aanpak van opvang, ontwikkeling en plaatsing wordt door gemeenten en NUO voortgezet. Ook voor de mensen met een arbeidsbeperking in de Participatiewet. Zij kunnen op basis van maatwerk een traject bij of via NUO krijgen aangeboden.</p>
<p>Meer onderlinge afstemming tot stand brengen bij het inrichten van de verschillende gemeentelijke plannen om te bereiken dat een eenduidige organisatie en werkwijze wordt bereikt en versnippering wordt voorkomen.</p>	<p>De projectleiders van de gemeenten werken nauw samen en gaan steeds uit van zoveel mogelijk gelijklopende afspraken en werkwijzen.</p>
<p>We willen in ons advies benadrukken dat de plannen meer dan tot nu toe zullen moeten worden aangesloten op de bestaande sociale en fysieke infrastructuur van de SOWECO-organisatie zodat de daar opgedane ervaringen en expertise in stand kunnen blijven voor de NUO.</p>	<p>Zie enkele van de voorgaande punten.</p>
<p>Als geen of onvoldoende aandacht aan deze thema's/adviezen wordt besteed, voorzien we dat zal blijken dat er uiteindelijk onvoldoende toekomst is voor de Nieuwe Uitvoeringsorganisatie (NUO).</p>	<p>Er wordt ruim voldoende aandacht aan deze thema's besteed. De (omvang van de) NUO wordt afgestemd op behoeften. NUO en gemeenten moeten zoveel mogelijk als één organisatie gaan werken. De medewerkers die de NUO bemensen komen in dienst bij de gemeenten, worden gedetacheerd bij NUO en hebben nauwe banden met hun collega's bij de gemeente.</p>
<p>De inrichting van de NUO is (in samenhang met de gemeentelijke inrichtingsplannen) naar onze</p>	<p>De sociaal-maatschappelijke ambitie van de gemeenten wijzigt niet door deze</p>

Punt RvC	Beschouwing
<p>mening te beperkt van opzet om de sociaal-maatschappelijke ambitie die altijd voor de SOWECO-organisatie heeft gegolden waar te maken. Dit zal ook negatief uitwerken op een gezonde (financiële) bedrijfsvoering voor de NUO en de daarbij betrokken gemeenten. De propositie zal, zo verwachten wij - zonder aandacht voor de thema's/onderwerpen die in deze notitie aan de orde zijn gesteld - voor opdrachtgevers en deelnemende gemeenten onvoldoende aantrekkelijk zijn, de dienstverlening zal voor de doelgroepen onvoldoende tot z'n recht komen en de financiële resultaten zullen tegenvallen</p>	<p>veranderingen. Integendeel. Wat wel wijzigt is de wijze waarop de gemeenten deze ambities willen bereiken.</p> <p>Het uitgangspunt bij de inrichting van de nuo is verwoord in de contourennotitie: zo groot als nodig, zo klein als mogelijk. Daarmee zorgen de gemeenten er voor dat er een financieel beheersbare situatie ontstaat, zonder dat er sprake is van een dreiging van frictiekosten bij elke afname van opdrachten.</p> <p>Enkele inhoudelijke uitgangspunten zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zo regulier mogelijk werken als de medewerker dat kan; - Detacheringen op basis van loonwaarde; - Kostenbewustzijn; - Sturing door de gemeenten.
<p>In dat kader merken wij nog op dat de door het Bestuur GR in 2019 aangekondigde vergelijking van de financiële kerncijfers tussen nieuw en bestaand tot vandaag is uitgebleven. Wij adviseren dringend om deze financiële analyse alsnog te maken.</p>	<p>De gemeenten hebben als uitgangspunt dat de uitvoering van de Wsw binnen de huidige financiële kaders blijft.</p>
<p>Tenslotte nog een opmerking over de verantwoordelijkheid van het Bestuur als aandeelhouder van SOWECO NV en ook als orgaan waarin de deelnemende gemeenten als opdrachtgevers vertegenwoordigd zijn. Wij zien het als een morele plicht tegenover de SOWECO-organisatie en tegenover de mensen die jarenlang een trouwe bondgenoot zijn geweest en met hart en ziel hebben gepresteerd dat recht wordt gedaan aan hun grote zorgen over de voorgenomen plannen. Deze mensen verdienen dat.</p>	<p>De gemeenten erkennen de meerwaarde van de medewerkers van Soweco voor de doelgroep. We willen ze dan ook graag behouden voor de uitvoering van de Wsw onder lokale regie. Daarom is ze ook bij voorbaat de garantie gegeven dat vaste medewerkers een baan aangeboden krijgen en er geen achteruitgang zal zijn in hun arbeidsvoorwaarden.</p> <p>De gesprekken met de vakbonden over een sociaal plan verlopen constructief en er is genoeg voortgang. De belangen van het personeel worden op deze manier ingevuld en geborgd.</p>

Een aantal zaken in Bijlage 1:

Punt 1.1

Reactie: het financiële argument was en is niet het belangrijkste om deze transitie uit te voeren. Het besluit om deze weg in te slaan was in principe al genomen voordat Iroko werd gevraagd enkele alternatieven naast elkaar te zetten voor de nieuwe situatie. Er lagen een aantal inhoudelijke

argumenten ten grondslag aan de wens van gemeenten om een andere weg in te slaan. Dit is toentertijd uitgebreid besproken met de RvC.

Punt 1.2

Reactie: de medewerkers van Soweco verdienen inderdaad de complimenten voor de prestaties in de huidige tijden van verandering en Covid-19.

Punt 1.3

We verwijzen naar de aanleidingen voor deze veranderingen zoals ook weergegeven in de contourennotitie.

Punt 1.5

De RvC geeft het zelf in de bijlage van de contourennotitie aan (geel gearceerde passages):

'.....De verschillen in visie daarover tussen het Bestuur van Soweco GR en de Raad van commissarissen en directie van Soweco NV vloeien voort uit de verschillen in functionele verantwoordelijkheden die beide partijen hebben. De praktijk zal moeten uitwijzen of de efficiency en effectiviteit die de huidige organisatie van Soweco kent in de nieuwe structuur zal kunnen worden gecontinueerd. Uiteindelijk zijn het de Gemeenten die wettelijk verantwoordelijk zijn voor de doelgroepen. Directie en Raad van Commissarissen zijn belast met het leiden van de uitvoeringsorganisatie en het toezicht daarop, dat is een afgeleide verantwoordelijkheid. Zij zijn van mening dat dit altijd goed heeft gefunctioneerd maar beseffen dat zonder medewerking van de Gemeenten er geen toekomst voor SOWECO als "zelfstandige" uitvoeringsorganisatie is en dat het blijven benadrukken van verschillen uiteindelijk niet in het belang van alle betrokkenen is.....'

1.7

Het bestuur heeft bestuurlijk steeds gezorgd dat beide processen (liquidatie en opbouw) integraal zijn benaderd. Er is geen afbouw zonder opbouw en beide zijn nauw aan elkaar verbonden. Ook ambtelijk heeft hier coördinatie op plaats gevonden door de twee 'koplopergemeenten'. Dat er in de uitvoering verschillende verantwoordelijken voor de liquidatie en opbouw zijn, is niet meer dan logisch.

1.8

De overleggen met de vakbonden verlopen constructief en er zit voortgang in.

1.10

Voor veruit de meeste doelgroepmedewerkers veranderen werkomgeving en begeleiding niet. Dat de bedrijfscultuur zal veranderen is een stelling of aannname. De begeleiding wordt op het huidige niveau gecontinueerd. De suggestie dat er geen zinvol werk meer zal zijn wordt weersproken door ervaringen op andere plaatsen in het land waar een zelfde soort verandering heeft plaatsgevonden. Aandacht voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is cruciaal; tegelijkertijd moeten we vaststellen dat de Rijksoverheid niet scheutig is met middelen voor de ondersteuning en re-integratie van deze inwoners. Des te belangrijker dat nauwe samenwerking ontstaat tussen gemeenten en de NUO.

1.11

In het initiatief voorstel wordt gesproken over Sociale Ontwikkelbedrijven, regionaal dan wel lokaal georganiseerd. De NUO kan voor de vier betrokken gemeenten deze rol vervullen, waarbij ook andere (lokale) partijen en organisaties een rol kunnen spelen.

1.12

Het is op voorhand moeilijk om een exacte inschatting te maken van het liquidatiesaldo. Er zitten bij de kosten een aantal posten opgenomen die niet het acute gevolg zijn van de liquidatie, maar door de liquidatie 'naar voren worden gehaald', zoals de afkoop verlofdagen, afkoop vakantiegelden en aflossing van de langlopende lening. Het liquidatiesaldo, zoals berekend in het concept liquidatieplan bedraagt 500.000 euro negatief. Daarbij is nog geen rekening gehouden met de aanwezige liquide middelen.