

Ontvlechtsingsplan* Alescon en overgang Alescon naar nieuwe entiteiten Noord en Zuid per 1 januari 2019

Op 13 april 2018 voorlopig vastgesteld in het dagelijks bestuur van Alescon in afwachting van behandeling door gemeenten (colleges en raden) en behandeld in de stuurgroep van de gemeenten op 11 april 2018 en voorzien voor finale besluitvorming door het algemeen bestuur van Alescon op 20 juli 2018

* in termen van de Gemeenschappelijke Regeling is de officiële naam hiervoor liquidatieplan

Inhoud	Pagina
1. Aanleiding en juridische kaders	2
2. Activiteiten, planning en bevoegde bestuursorganen.....	4
3. Indeling ontvlechtsingsplan en overgangsplan naar nieuwe entiteiten	7
4. De onderdelen van het ontvlechtsingsplan uitgewerkt.....	8
4.1 Liquidatiebalans	8
4.2 Inventarisatie rechten en plichten.....	9
4.3 Voorstel afwikkeling rechten en plichten en overgang naar nieuwe entiteiten..	9
4.4 Voorstel afwikkeling vermogen	9
4.5 Personeel.....	11
4.6 Archief.....	16
4.7 Communicatie	16

Bijlagen:

- 1.1: Advies ondernemingsraad van 4 april 2018
- 1.2: Reactie WOR-bestuurder op advies van de ondernemingsraad van 4 april 2018
- 2: Voorstel voor communicatie met doelgroepen, boodschap en middelen

1. Aanleiding en juridische kaders

Op 1 januari 2015 werd de Participatiewet ingevoerd. De zes (Aa en Hunze, Assen, De Wolden, Hoogeveen, Midden-Drenthe en Tynaarlo) in Alescon deelnemende gemeenten belasten Alescon met de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening, zoals die gold tot 1 januari 2015 en verstrekken vooralsnog de uitvoering van Beschut Werk in het kader van de Participatiewet aan Alescon.

De gemeenten sluiten een raam- en uitvoeringsovereenkomst met Alescon voor de periode 2017 tot en met 2020, waarbij de mogelijkheid wordt geboden om deze overeenkomsten tussentijds te ontbinden op basis van het beleid dat de gemeenten bepalen voor de uitvoering van de Participatiewet.

In de afgelopen jaren hebben de gemeenten individueel en gezamenlijk nagedacht over de wijze waarop men uitvoering wenst te geven aan de Participatiewet. Ze hebben het gemeentelijk beleid vastgesteld en hebben aangegeven op welke wijze men dit wenst uit te voeren (in twee clusters van gemeenten).

De essentie is dat de gemeenten de hoofdfuncties vanuit de Participatiewet, zo lokaal als mogelijk en meer in samenhang, wensen samen te voegen, te weten:

1. Inkomensverstrekking en uitkeringen
2. Indicatie / begeleiding / opleiding (toeleiding naar de arbeidsmarkt)
3. Organiseren en aanbieden van werk (beschut werk buiten en binnen, detachering, joint-ventures waarin Alescon deelneemt)

De gehanteerde uitgangspunten van de gemeenten zijn om daarbij sociaal te zijn voor de mensen met een WSW-rechtspositie /indicatie, de hiervoor genoemde functies in samenhang te willen bekijken en het zo lokaal mogelijk wensen te organiseren voor alle doelgroepen, uitgaande van een inclusieve arbeidsmarkt.

Tussen de vakbonden en Alescon is in 2015 een sociaal convenant gesloten voor de doelgroep SW-medewerkers met een looptijd tot en met 31 december 2019.

Voor de overige medewerkers, niet-Wsw, is het uitgangspunt dat er geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. Men verwacht medewerking bij het aanvaarden van een andere passende of geschikte functie indien de huidige functie komt te vervallen. Dat kan een functie zijn bij één van de twee nieuwe entiteiten, maar het kan ook elders zijn als dat beter passend is en er geen passende of geschikte plaats binnen één van de twee nieuwe entiteiten beschikbaar is. Voor deze doelgroep en daaraan gelijk te stellen medewerkers is een sociale leidraad afgesloten tussen de vakbonden en Alescon in juni 2017 met een looptijd van 1 maart 2017 tot 1 januari 2019.

Er vindt overleg met de vakbonden plaats over dit beëindigingsplan Alescon en overname door de entiteiten N en Z. Een eerste overleg heeft plaatsgevonden en wordt vervolgd met een tweede oriënterend overleg in aanwezigheid van de voorzitter van de stuurgroep van de zes gemeenten, de kwartiermakers N en Z en vertegenwoordigers van Alescon. Daarbij wordt gekeken of er een nieuwe sociale leidraad moet komen voor deze operatie van beëindiging en splitsing of dat gewerkt kan worden met een wijzigingen in de bestaande sociale leidraden qua inhoud en looptijd.

De gemeenten hebben het beleid vastgelegd in de notitie "op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt". Op 19 december 2017 hebben alle colleges deze besluiten genomen.

Zij hebben de volgende besluiten genomen.

1. Als richtinggevend uitgangspunt vast te stellen dat de gemeente de huidige functies, taken en activiteiten van het bedrijf Alescon, inclusief personeel, wil samenvoegen met Werkplein Drentsche Aa (WPDA) en een nieuwe entiteit oprichten voor de gemeenten Hoogeveen, Midden-Drenthe en De Wolden.
2. Hiertoe het voornemen uit te spreken om de huidige gemeenschappelijke regeling Alescon te beëindigen.
3. Het bestuur van Alescon wordt opgedragen om een ontvlechtingsplan, inclusief personele aspecten, voor te bereiden in afstemming met de clusters Noord (gemeenten Assen, Aa en Hunze en Tynaarlo) en Zuid (gemeenten Hoogeveen, De Wolden en Midden-Drenthe).
4. In de eerste helft van 2018 een definitief besluit te nemen over de beëindiging van de gemeenschappelijke regeling na oplevering van het ontvlechtingsplan (dit plan).
5. Gelijktijdig in de eerste helft van 2018 een definitief besluit te nemen over de nieuw op te richten entiteit na oplevering van een implementatieplan voor de clusters Noord en Zuid.
6. De gemeenteraden de voorgenomen en richtinggevende besluiten ter kennisname aan te bieden in januari 2018.
7. De gemeenteraden voor te stellen hiertegen geen zienswijze in te dienen.
8. Als streefdatum voor deze wijziging wordt uitgegaan van 1 januari 2019.

De colleges hebben het voornemen uitgesproken de huidige Gemeenschappelijke Regeling Alescon te willen beëindigen.

Voor beëindiging van de Gemeenschappelijke Regeling (GR), geldt artikel 40 dat luidt als volgt:

"Artikel 40.

1. De regeling kan worden opgeheven bij daartoe strekkende besluiten van tenminste 2/3 van het aantal deelnemers.
2. In geval van opheffing van de regeling regelt het algemeen bestuur de financiële gevolgen, alsmede de overige gevolgen daarvan bij een liquidatieplan. De bepalingen van de regeling blijven daarbij zoveel als mogelijk is, van kracht.
3. Het liquidatieplan wordt niet vastgesteld dan nadat de colleges van de gemeenten zijn gehoord.
4. In het liquidatieplan zijn bepalingen opgenomen omtrent de vereffening van het vermogen van het samenwerkingsverband naar de gemeenten toe. Het liquidatieplan voorziet in de gevolgen die de opheffing heeft voor de werknemers en de archieven.
5. De organen van het samenwerkingsverband blijven zo nodig, na het tijdstip van de opheffing van de regeling in functie, totdat de liquidatie is voltooid."

De gemeenten wensen dit gerealiseerd te hebben op 1 januari 2019. Formeel dient de opheffing van Alescon dan plaats te vinden per 31 december 2018. Daarna kunnen gefaseerd nog tal van zaken verder worden afgewikkeld en overgedragen aan de nieuwe

entiteiten Noord en Zuid. Eventueel kunnen bepaalde zaken, indien noodzakelijk, met terugwerkende kracht tot 1 januari 2019 worden gerealiseerd.

Op grond van deze bepaling in de Gemeenschappelijke Regeling wordt de doorlooptijd van de opheffings- en liquidatieprocedure bepaald door de volgende (hoofd-)activiteiten:

1. De deelnemende gemeenten hebben op 19 december 2017 unaniem het besluit tot opheffing genomen.
2. Opstellen concept-liquidatieplan.
3. Aanbieden concept liquidatieplan voor commentaar aan de colleges, uiterlijk zes maanden voor 1 januari 2019.
4. Aanbieden van commentaren door colleges uiterlijk vier maanden voor het tijdstip waarop de GR ophoudt te bestaan.
5. Vaststellen liquidatieplan door algemeen bestuur uiterlijk twee maanden voor het tijdstip waarop de GR ophoudt te bestaan.

2. Activiteiten, planning en bevoegde bestuursorganen

Voor het proces van beëindiging (formeel heet dat liquidatie) en de overgang naar de overnemende entiteiten kan het volgende overzicht van deelactiviteiten, de doorlooptijd en de betrokken (bestuurs-)organen worden gemaakt. Daarbij, kan, in goed onderling overleg tussen de (clusters van) gemeenten enerzijds en Alescon anderzijds, worden afgeweken van de termijn in de Gemeenschappelijke Regeling. De planning van de implementatie van Alescon in de entiteiten Noord en Zuid, in samenhang met het gemeentelijke besluitvormingstraject, wordt las volgt opgenomen in het schema:

4

Doorlooptijd	Activiteiten	Bevoegd orgaan
19 december 2017	Besluit tot opheffing en liquidatie (beëindiging) van Alescon, inclusief overgang Alescon naar nieuwe entiteiten per 1 januari 2019	Colleges van B&W (B&W)
Januari en februari 2018	Colleges leggen besluit van 19 december 2017 voor aan de raden met het advies om geen zienswijzen hierover in te dienen	B&W
8 februari	per deze datum hebben alle raden de voorstellen beoordeeld. Er werden geen zienswijzen ingediend. Het verzoek werd gedaan de raden te blijven informeren over de voortgang en volgende stappen.	Raden
Februari	Opstellen concept liquidatie- en overgangsplan naar nieuwe entiteiten.	Eigenaar beëindigings- en overgangsplan (Eb)
Februari	Kaders ontvlechting op te stellen door de gemeenten voor entiteiten N en Z	B&W
27 februari	Bespreking Projectgroep-overleg (let op concepten bespreken in maart met: bouwteam	Voorzitter Stuurgroep (Vs) Vs

Ontvlechtings- en overgangsplan Alescon naar nieuwe entiteiten per 1 januari 2019, voorlopig vastgesteld in het dagelijks bestuur van Alescon op 13 april 2018

Doorlooptijd	Activiteiten	Bevoegd orgaan
	projectgroep stuurgroep)	
01 maart	Toelichting proces aan Ondernemingsraad Alescon	Vs/Eb
06 maart	Bespreking kwartiermakers-overleg	Vs/Eb
07 maart	Concept bespreken met ondernemingsraad / adviesaanvraag (7 maart / let op kort tijd voor adviestraject ondernemingsraad en zij zullen extern adviseur willen inschakelen tot 4 april wordt advies ondernemingsraad verwacht!)	WOR bestuurder/ Ondernemingsraad (WOR-B)
09 maart	vergadering stuurgroep / voortgangsbespreking	Vs
15 maart	Kwartiermakers-overleg onderdelen financiën en personeel	Vs
15 maart	Overlegvergadering Alescon waarin de adviesaanvraag wordt behandeld, zo mogelijk inclusief aan te leveren informatie in de periode direct na 8 maart)	Algemeen directeur (AD) WOR-bestuurder
19 maart	Overleg tussen de gemeentelijke financiële vertegenwoordigers en manager Finance & Control over dit plan (initiatief nemer)	Gemeenten/Alescon
21 maart	Vergadering stuurgroep van 14.00 tot 16.00uur bespreken concept beëindigings- en overnameplan entiteiten N en Z, onder voorbehoud advies ondernemingsraad Alescon	Vs
<i>Tussen 21 maart en 10 april nader overleg over dilemma's → gedragen voorstel voor verdeling opstellen</i>		
4 april*	Advies ondernemingsraad Voorstel definitief besluit Alescon. Communiceren aan voorzitter stuurgroep en dagelijks bestuur Alescon.	WOR-B /AD
11 april	- stuurgroep vergadering	Vs
13 april	- bespreken in dagelijks bestuur inclusief advies ondernemingsraad Alescon, bevestiging voorgenomen besluitvorming stuurgroep en dagelijks bestuur	AD
17 april stukken naar colleges en voor behandeling in raden tot 4/7	- concept aanbieden aan colleges, inclusief de uitkomsten van het advies van de ondernemingsraad van Alescon. Dit verloopt via de stuurgroep (bevestiging voorgenomen besluiten in stuurgroep en dagelijks bestuur van Alescon). uitgevoerd.	DB
22 mei	collegebehandeling ontvlechtigingsplan	B&W

Doorlooptijd	Activiteiten	Bevoegd orgaan
tussen 25 mei en 5 juni	Informerende ronde gemeenten: - colleges, raden, gemeentesecretarissen, ondernemingsraden gemeenten	B&W / Vs
29 mei	29/5 Zuidelijke gemeenteraden	Vs
30 mei	30/5 Noordelijke gemeenteraden	Vs
4 juli	- reacties van colleges /gemeenten	B&W
6 juli	- voorstel definitief plan aan algemeen bestuur ter vaststelling (op basis van voorlopige collegebesluiten)	AD
10 juli	Formeel besluit colleges beëindiging Gemeenschappelijke Regeling Alescon (formele stap na instemming raden)	B&W
20 juli 2018	Besluit tot liquidatie- en overgang naar nieuwe entiteiten	AB Parallele besluitvorming door colleges/entiteiten Noord (N) en Zuid (Z) over dit plan
1 augustus – januari 2019	Uitvoering geven aan liquidatie- en overgangsplan, inclusief gereed en operationeel maken nieuwe entiteiten	Alescon / nieuwe entiteiten (in oprichting)
1 januari 2019	Formeel tijdstip opheffing Gemeenschappelijke Regeling Alescon en overgang naar nieuwe entiteiten	Doorhaling GR in gemeentelijke registers door colleges van B&W of zo veel later als nodig

* het advies van de ondernemingsraad en de reactie daarop van de WOR-bestuurder van Alescon zijn respectievelijk als bijlagen 1.1 en 1.2 toegevoegd aan dit plan.

Toelichting

Gelet op de collegeopdracht van de gemeenten van 19 december 2017 is Alescon formeel aangewezen als trekker van dit liquidatie- en overnameplan in nauwe samenhang met alle overige betrokken partijen bij dit proces. Formeel is het algemeen bestuur van Alescon aan zet conform de wettelijke bepalingen hierover.

In afstemming tussen het dagelijks bestuur van Alescon en de betrokken zes gemeenten is de afspraak gemaakt dat formeel de besluitvorming via de stuurgroep van de zes gemeenten, bestaande uit de portefeuillehouders, verloopt.

Wettelijk gezien geldt het volgende voor deze besluitvorming.

Het college besluit (artikel 1WGR) om uit elkaar te gaan. Het formele besluit moet nog genomen worden. Daartoe is de toestemming van de raad nodig (artikel 1 WGR).

Daarnaast is het zo, dat, indien met de ontvlechting extra kosten gepaard gaan de raad het budgetrecht heeft en uit dien hoofde iets moet besluiten.

Ontvlechtings- en overgangsplan Alescon naar nieuwe entiteiten per 1 januari 2019, voorlopig vastgesteld in het dagelijks bestuur van Alescon op 13 april 2018

Het liquidatieplan, bij Alescon ontvlechtigingsplan genoemd, loopt via het algemeen bestuur van Alescon, na het horen van de colleges.

3. Indeling beëindigings- en overgangsplan naar nieuwe entiteiten

Het (concept) plan kent de volgende indeling:

- (1)** Liquidatie- en startbalans nieuwe entiteiten
- (2)** Inventarisatie rechten en plichten (privaat- en publiekrechtelijk) en overgang naar nieuwe entiteiten
- (3)** Voorstel afwikkeling rechten en plichten (inclusief de fiscaliteit daarvan) en overgang naar nieuwe entiteiten
- (4)** Voorstel overgang vermogen (inclusief de fiscaliteit daarvan) naar nieuwe entiteiten
- (5)** Personeel en overgang naar nieuwe entiteiten
- (6)** Archief
- (7)** Communicatie

Entiteit Noord

Voor de overgang van taken, bevoegdheden en de in dat verband van belang zijnde rechten en plichten van Alescon is het van belang een nieuwe entiteit N op te richten dan wel gedeeltelijk / geheel gebruik te maken van reeds bestaande entiteiten. De voorbereiding hiervan wordt opgepakt door de recent (eind maart 2018) aangestelde kwartiermaker Noord in samenwerking met diverse deskundigen.

Entiteit Zuid

Voor de overgang van taken, bevoegdheden en de in dat verband van belang zijnde rechten en plichten van Alescon is het van belang een nieuwe entiteit Z op te richten. De voorbereiding hiervan wordt opgepakt door de aangestelde kwartiermaker Zuid in samenwerking met diverse deskundigen.

Beëindiging Alescon

Door de opheffing en liquidatie van de gemeenschappelijke regeling Alescon en de overheveling van de taken naar de entiteiten N en Z dient gezorgd te worden voor een naadloze aansluiting in taakstelling en bevoegdheden. Daarmee wordt voorkomen dat er een vacuüm ontstaat in rechten en plichten dat aanleiding kan geven tot rechtsonzekerheid voor alle betrokken partijen als medewerkers, leveranciers, klanten en andere partijen waarmee rechtsgeldige overeenkomsten zijn gesloten.

Op de eerste plaats is dat van belang voor de Sw-medewerkers die nu rechtens in dienst komen van de openbare lichamen N en Z, dan wel alle SW-geïndiceerde medewerkers die werkzaam zijn bij derden in het kader van Begeleid Werken en waarvan Alescon tot en met het moment van beëindiging- en overgang naar N/Z de begeleidingsorganisatie vormt en laat vormen.

Op de tweede plaats wordt op deze wijze ook voorzien in het in beginsel doorlopen van de afspraken die het openbaar lichaam Alescon gemaakt heeft met de entiteiten N en Z voor de uitvoering van de sociale werkvoorziening per 1 januari 2019, die gebaseerd zijn op de gesloten Raamovereenkomst en de Uitvoeringsovereenkomst voor de uitvoering van de Participatiewet tussen de gemeenten Aa en Hunze, Assen, Hoogeveen,

Midden-Drenthe, Tynaarlo en De Wolden) op 16 december 2016 voor de periode 2017 tot en met 2020. Dit betreft de uitvoering van de onderdelen Wet Sociale Werkvoorziening en Beschut Werk. Deze opdracht vormt een onlosmakelijk onderdeel van de overgang van Alescon naar de entiteiten N en Z.

Deze bepaling zal bij de betreffende onderdelen van het beëindigings- en overgangsplan betrokken worden.

4. De onderdelen van het liquidatieplan uitgewerkt

4.1 Liquidatiebalans

De slotbalans van de GR Alescon zal tevens dienen als liquidatiebalans.

In het verlengde hiervan doet zich de vraag voor hoe de procedure voor de jaarrekening van de Gemeenschappelijke Regeling Alescon dient te verlopen, met name welke bestuursorganen de stappen in die procedure moeten zetten. Wettelijk is het zo dat het algemeen bestuur en het dagelijks bestuur in functie blijven tot na de vereffening, conform artikel 9 lid 2 en 3.

4.2 Inventarisatie rechten en plichten

Het betreft hier de volgende verhoudingen:

1. Relaties met deelnemende gemeenten:

Noord

Deze relaties worden door entiteiten N en Z overgenomen. De voor bereiding en de uitwerking hiervan wordt in aansluiting op de gemaakte keuzes met betrekking tot de vorm en inhoud van de entiteit N verder vorm gegeven. De gemeenten Aa en Hunze, Assen en Tynaarlo financieren entiteit N en zijn eigenaren van deze entiteit(en).

Zuid

Uitgangspunt is dat de huidige relatie van Alescon met de zuidelijke gemeenten wordt overgenomen door de nieuwe entiteit Z. De rechten en plichten zoals deze op dit moment gelden tussen Alescon en de zuidelijke gemeenten zullen daarmee per 1-1-2019 gelden tussen de nieuwe entiteit Z en de zuidelijke gemeenten.

2. Overige contractuele relaties met derden

De contracten zullen moeten worden beoordeeld, indien mogelijk splitsing en over laten nemen door entiteiten N en Z, zo niet opzegging of door laten lopen tot einddatum. Dit kan betekenen dat contracten moeten worden afgekocht, hiervoor kan een gedeelte van het frictiebudget worden gebruikt.

3. Personeel

Voor de wijze waarop met de medewerkers wordt omgegaan wordt verwezen naar hoofdstuk 4.5

4. Verdeelsleutel

Uitgangspunt op basis van solidariteit en op basis van Aja (arbeidsjaren).

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de tekorten van Alescon. De bonus op opdrachtverstrekkingen wordt op dit moment verrekend met de gemeentelijke

bijdrage. Deze bonus van 6% geldt over de omzetten van de gemeenten die worden besteed bij Alescon.

De verdeling van de bezittingen en schulden (de balans) en de exploitatie vindt plaats op basis van de situatie "mens volgt werk". Bij de geografische verdeling is als uitgangspunt de arbeidsmarktregio Drenthe en de arbeidsmarktregio Groningen gehanteerd. Indien een werkplek buiten dit gebied valt wordt dit individueel beoordeeld.

4.3 Voorstel afwikkeling rechten en plichten

Zoals hiervoor onder ad (2) al beschreven is, gaan de rechten en plichten, die voortvloeien uit de door Alescon aangegane verplichtingen met derden integraal over naar de entiteiten N en Z op grond van "overgang van onderneming".

De verwachting is dat sprake is van overgang van onderneming en dat de overdracht zonder BTW kan gaan. Dit wordt nader onderzocht. Op dit moment gaan wij er van uit dat Alescon is vrijgesteld van de vennootschapsbelasting, om hierover duidelijkheid te krijgen zal vooroverleg met de belastingdienst plaatsvinden.

4.4.1 Voorstel afwikkeling vermogen

De bezittingen en schulden zullen naar rato worden overgedragen naar de nieuwe entiteiten. Naast de boekwaarde van de activa zal moeten worden getaxeerd of de werkelijke waarde afwijkt van deze boekwaarde. De liquidatiebalans dient per 31 december te worden opgesteld.

Daarna zal sprake zijn van een Gemeenschappelijke Regeling in liquidatie. De oude Gemeenschappelijke Regeling blijft bestaan tot na de vereffening (liquidatie) conform artikel 9 lid 3 van de Wet Gemeenschappelijke Regelingen.

9

4.4.2 Exploitatie Noord en Zuid Alescon

Inleiding

Er is een financieel meerjaren beeld uitgewerkt voor de periode 2019-2022, waarin de geprognostiseerde financiële bijdragen voor Noord en Zuid zijn weergegeven.

Negatief resultaat in meerjaren beeld (*1.000)			
	Noord	Zuid	Totaal
2019	2.016	3.309	5.325
2020	1.790	2.908	4.698
2021	1.498	2.407	3.905
	5.304	8.624	13.928

Beschrijving problematiek

Het meerjaren beeld, zonder splitsing, laat zien dat de totale tekorten van Alescon fors uitkomen boven het eerder gemaximeerde tekort van € 4 miljoen per jaar (over 3 jaar € 12 mln.). Daarnaast laat het meerjaren beeld bij splitsing zien dat de splitsing financieel gezien scheef uitpakt tussen Noord en Zuid.

In de uitgewerkte varianten is deze reserve volledig ingezet om tot zowel voor Noord als Zuid aanvaardbare oplossingsrichtingen te komen.

Akkoord over solidariteit tussen Noord en Zuid

Er is overeenstemming in het dagelijks bestuur over een vereffening van € 2 mln. naar Zuid. Deze is als volgt opgebouwd:

1. Alescon heeft op dit moment nog de beschikking over een bestemmingsreserve Participatiewet. Bij een eventueel negatief resultaat in 2018 wordt het tekort niet ten laste gebracht van de Participatiewetreserve, maar deze wordt direct richting de gemeenten verdeeld. Door 2018 apart af te rekenen bedraagt de reserve per 31 december 2018 nog ca. € 1,7 miljoen. Deze reserve wordt bij het opheffen van Alescon volledig overgedragen aan Zuid, inclusief het aandeel van Noord in deze reserve.
2. Naast de inzet van deze bestemmingsreserve aan het einde van 2018 zullen de noordelijke gemeenten een bijdrage aan de zuidelijke gemeenten gaan betalen van maximaal € 3 ton.

Conclusie: met deze afspraken ontvangen de zuidelijke gemeenten een som van € 2 miljoen.

10

Voorbehoud

Dit vraagstuk behandelt alleen de afwikkeling van de verschillen in exploitatie in meerjarenperspectief. Voor de definitieve berekening van de hoogte van de solidariteit wordt voor een viertal zaken voorbehoud gemaakt.

a. Vastgoed

Bij de uiteindelijke liquidatie van Alescon wordt een liquidatiebalans opgesteld. De waardering van het vastgoed en het ontbreken van een onderhoudsvoorziening zullen hier onderdeel van zijn. Ook in Zuid zullen in de toekomst investeringen in de huisvesting moeten worden gedaan. Hier is sprake van aflopende huur in relatie tot de beperkte gebruiksmogelijkheden (in vergelijking met Noord). Er zal een vastgoedonderzoek voor Noord en Zuid uitgevoerd worden om de financiële effecten hiervan in beeld te brengen. De uitkomsten hiervan worden separaat voorgelegd.

b. Onderzoek naar medewerkers van Noord die in Zuid aan de slag gaan en vice versa

Bij de besluitvorming door de zes colleges van de gemeenten en het bestuur van Alescon is onder andere als uitgangspunt vastgesteld dat voor SW-medewerkers geldt dat er "geen gesleep" met medewerkers plaatsvindt als men bijvoorbeeld werkt in het gebied van Entiteit Noord en woont in Entiteit Zuid. Voor deze specifieke groep wordt door Alescon onderzocht hoe groot de aantallen zijn die in een andere entiteit werken dan

wonen, de leeftijdsopbouw en aanvullend hoe groot het verschil is in de rijksbijdrage en de loonkosten voor deze groep. Dit wordt voor zowel Noord als Zuid berekend. De uitkomsten hiervan worden separaat voorgelegd.

c. Inzicht personeel Alescon.

Er wordt door Alescon nog een onderzoek gedaan naar de personeelsopbouw. Daarmee wordt inzichtelijk wat de te verwachten fluctuaties in de komende drie jaren te verwachten zijn (in leeftijdsopbouw, langdurige ziekten etc.). Daarnaast wordt inzichtelijk gemaakt wat de hoogte per 31-12-2018 van het verlofstuwmeer is. De uitkomsten hiervan worden separaat voorgelegd.

d. Uitkomst meicirculaire

In de afgelopen jaren is gebleken dat de Rijksbijdrage die de gemeenten ontvangen voor de SW hoger uitvalt dan in de begroting van Alescon is opgenomen. Dit kan meerjarig voor een kleiner tekort zorgen. Uit de meicirculaire van 2018 zal blijken wat de hoogte wordt van de Rijksbijdrage in 2018 definitief en de verwachting voor 2019. Wanneer deze hoger uitvalt dan waarmee in de begroting van Alescon is rekening gehouden wordt deze 50%-50% verdeeld tussen Noord en Zuid in 2018.

4.5 Personeel

4.5.1 Werkwijze

Er zal een verdeling plaatsvinden van de medewerkers van Alescon over de entiteiten Noord en Zuid. De verdeling van de SW-medewerkers, voor wat betreft aantallen komt nagenoeg overeen met die van de huidige werkplekken in de entiteiten N en Z. Er van uitgaande dat de huidige begeleiders van de SW-medewerkers dezelfde medewerkers blijven begeleiden zal de verdeling van deze medewerkers navenant overeenkomen. In dit plan wordt dit in aantallen verder uitgewerkt.

De overgang van medewerkers met een vast contract gebeurt organisch (van alle rechtsposities), dat wil zeggen op een zo natuurlijk mogelijke wijze. Waar zich op voorhand al mogelijkheden voordoen kan in goed onderling overleg tussen de partijen al sprake zijn van plaatsing van medewerkers, in welke vorm dan ook. Daarbij dienen organisatiebelangen en persoonlijke belangen in acht te worden genomen. Hier speelt selectie geen rol, wel geschiktheid voor de functie.

Daarnaast zijn er de medewerkers van de ondersteunende afdelingen die werkzaam zijn in Assen en/of Hoogeveen. Een gelijke verdeling van deze medewerkers, gelet op de werkzaamheden die ze verrichten en waar zich dat voordoet vanuit hun huidige standplaats, zal gedeeltelijk mogelijk zijn. Er zijn ook taken / functies die door één medewerker worden uitgevoerd. Voor deze categorie zullen nadere afspraken gemaakt moeten worden.

4.5.2 Voorwaarden

Bij de besluitvorming door de zes colleges van de gemeenten en het bestuur van Alescon zijn enkele uitgangspunten vastgesteld:

- Iedereen met een vast contract gaat over
- De sociale leidraad van Alescon is voor niet SW-medewerkers (ambtenaren en

daaraan feitelijk gelijkgesteld) bindend, evenals het sociaal convenant SW voor de SW-medewerkers

- Voor SW-medewerkers geldt dat er "geen gesleep" met medewerkers plaatsvindt als men bijvoorbeeld werkt in het gebied van Entiteit N en woont in Entiteit Z.
- Er worden vanaf 20 juli 2018 geen tijdelijke contracten meer omgezet in vaste contracten. De formatie van Alescon wordt niet uitgebreid en vacatures worden in principe niet ingevuld, tenzij in goed overleg tussen partijen wanneer invulling vanuit organisatiebelang noodzakelijk blijkt om de continuïteit in de bedrijfsvoering zeker te stellen (bijvoorbeeld op leidinggevend niveau aan de SW-medewerkers).

Toelichting:

Alescon is en blijft verantwoordelijk voor een verantwoorde bedrijfsvoering en continuïteit ook vanaf 1 januari 2019 en treedt daarbij op als "goed werkgever" voor haar huidige medewerkers en respecteert gemaakte afspraken met hen. Dit betekent dat contracten van medewerkers in de leidinggevende sfeer (inclusief coaches van de Werkwinkel), als ze een tijdelijke aanstelling hebben, bij goed functioneren kunnen worden verlengd. Dat kan er toe leiden dat men dan een aanstelling krijgt voor onbepaalde tijd.

Op dit moment is er een aanzienlijk verloop onder de groep leidinggevend aan de SW-medewerkers, waarbij er momenteel vier vacatures worden vervuld.

Het is noodzakelijk om deze medewerkers bij werving en aanstelling ook perspectief te kunnen bieden en betrouwbaar te zijn qua afspraken die we met nieuwe medewerkers maken.

Voor medewerkers in de ondersteunende sfeer wordt terughoudend omgegaan met vervanging. Dat gebeurt ook alleen als de bedrijfsvoering in gevaar komt.

Uitgangspunt is hier om deze vacatures niet te vervangen en her te verdelen, tenzij het absoluut noodzakelijk is. In zo'n situatie wordt dan gewerkt met een tijdelijk contract en bieden we deze groep in dat opzicht ook geen perspectief.

Ook komt het voor dat functies tijdelijk worden vervuld door andere medewerkers, ook leidinggevende, in afwachting van keuzes die de entiteiten N en Z maken bij de inrichting van hun organisaties per 1 januari 2018 (o.a. voorbeeld vervullen manager werkwinkel door manager Finance & Controle)

Bij dit soort besluiten heeft de algemeen directeur oog voor de nieuwe situatie die ingaat op 1 januari 2019 en zal mede op grond daarvan tot een weloverwogen besluit komen.

- In de hiervoor geschetste situatie wordt eerst gekeken of eventueel boventallige medewerkers van Alescon geplaatst kunnen worden. Dit ter beperking van frictiekosten.
In principe wordt dan, als er geen geschikte kandidaat is onder de boventalligen, binnen een interne arbeidsmarkt intern geworven; binnen de zes gemeenten, Werkplein Drentsche Aa en Hunze en Alescon.
- Alle niet-SW medewerkers hebben de garantie dat er geen gedwongen ontslagen plaatsvinden, maar dat men in voorkomende gevallen wel bereid moet zijn om

een passende of geschikte functie buiten Alescon te aanvaarden, waaronder bij gemeenten. Dit geldt expliciet voor medewerkers die een ambtelijke status hebben of daaraan gelijkgestelden vanuit JSF BV, PVA BV en Alescon Cleaning BV

- De uitgangspunten voor de vervulling van vacatures worden in een separaat, nog op te stellen memo door Alescon voorgelegd aan de voorzitter van de stuurgroep Transitie Alescon.

4.5.3 Categorieën medewerkers

De medewerkers met een vast contract binnen Alescon, die dus overgaan naar een van de twee entiteiten, kunnen worden onderverdeeld in 4 categorieën, namelijk:

1. De SW-medewerkers, de zogenaamde doelgroep.
2. De medewerkers die directe ondersteuning leveren aan de doelgroep (SW en niet-SW).
3. De medewerkers van de ondersteunende afdelingen die ondersteuning leveren aan de voortgang van de organisatie door management en medewerkers te faciliteren (SW en niet-SW).
4. Medewerkers met solo-functies (SW en niet-SW).

De medewerkers van de Werkwinkel (SW en niet-SW) maken deel uit van functie 2 (Indicatie, begeleiding, opleiding (toeleiding naar de arbeidsmarkt)) en worden apart vermeld.

4.5.4 Aantallen medewerkers zijn dynamisch en worden indicatief weergegeven.

Op basis van de hierboven genoemde vier categorieën gaat het om de volgende aantallen personen (dus niet in fte).

Categorie 1 de SW-medewerkers per 1/1/2019:

SW-arbeidsovereenkomst (inclusief Categorie A)	Noord 695	Zuid 665
Begeleid Werken-regulier en Categorie B werkend vanuit AwerC-Flex BV bij werkgevers	Noord 125	Zuid 115
Totaal	Noord 820	Zuid 780

In totaliteit gaat het hier om totaal 1.600 SW-geïndiceerde medewerkers op 1 januari 2019.

De SW-medewerkers genoemd in alle hieronder staande tabellen en kolommen zijn reeds meegeteld in bovenstaande tabel en kunnen qua aantallen afwijken omdat in onderstaande tabellen de situatie begin 2018 is opgenomen.

Categorie 2 de medewerkers die directe ondersteuning leveren totalen

Afdeling	Regulier vast	Regulier tijdelijk	SW vast
Assemblage Hoogeveen	10	1	6
Assemblage Assen	12	3	9
Horeca/Bedrijfsrestaurants Assen en Hoogeveen	8	0	4
Schoonmaak Assen en Hoogeveen	11*	1	3
Post	3	0	4
BOR Noord / Algemeen / groepsdetacheringen	9	0	5
BOR Zuid / Midden / Groepsdetacheringen	9	0	7
Totalen	62	5	38

* betreft ambtenaren die van de gemeente Assen zijn overgenomen door rechtsvoorganger Cewaco van Alescon als uitvoerende schoonmaakmedewerkers.

Categorie 3 de medewerkers van de ondersteunden afdelingen die werken aan de voortgang van de organisatie door management en medewerkers te faciliteren.

Afdeling	Regulier vast	Regulier tijdelijk	SW vast
Finance & Control	4	1	1
ICT /SD	2	0	1
Callcentrum / receptie	0	0	5
HRM	14	2	3
Totalen	20	3	10

14

Categorie 4 de medewerkers met solo-functies

Afdeling	Regulier vast	Regulier tijdelijk	SW vast
Werkwinkel	4	0	1
S&F Werk/leerbedrijven	1	0	0
Algemene directie	3	2	0
Finance & Control	2	0	0
ICT /SD	2	1	1
KAM	1	0	2
HRM	1	0	0
Vastgoed en Facilitaire Zaken	3	0	0
Totaal	17	3	4

De onder **functie 2** vallende medewerkers van de Werkwinkel met uitzondering van de onder categorie 4 vallende medewerkers met een solo-functie.

Afdeling	Regulier vast	Regulier tijdelijk	SW vast
Werkwinkel	18	1	1

Medewerkers met een tijdelijke aanstelling

Naast de medewerkers met een vaste aanstelling zijn er medewerkers werkzaam binnen Alescon met een zogenaamde tijdelijke aanstelling.

Al deze aanstellingen zullen op enig moment van rechtswege stoppen, tenzij daarover andere besluiten worden genomen in het belang van de continuïteit van de bedrijfsvoering vanaf 1 januari 2019.

Medio februari 2018 gaat het om 12 medewerkers in uiteenlopende functies. In bepaalde situaties kan het noodzakelijk zijn om deze overeenkomsten om te zetten in overeenkomsten voor onbepaalde tijd, bijvoorbeeld in de categorie direct leidinggevende aan de SW-medewerkers. Per situatie wordt dit bekeken en vindt besluitvorming hierover plaats door de algemeen directeur.

4.5.5 Arbeidsvoorwaarden en Rechtspositie medewerkers

Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden van de SW-medewerkers worden toegepast conform de cao Wsw. Secundaire arbeidsvoorwaarden en eventuele persoonlijke rechtspositionele afspraken gaan één op één over naar de nieuwe werkgever.

Niet SW-medewerkers (ambtelijk medewerkers en daaraan gelijk te stellen medewerkers) werken conform de CAR-UWO, waarbij grotendeels de rechtspositie van de gemeente Hoogeveen wordt gevolgd (statutaire vestigingsplaats van Alescon).

Harmonisatie

Om de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de niet SW-medewerkers van Alescon zoveel als mogelijk gelijk te stellen met die van de ambtenaren van de ontvangende partijen in Noord en Zuid zal onderzocht moeten worden of en hoe harmonisatie plaats zou kunnen vinden. Hierover zullen afspraken gemaakt worden tussen alle partijen, inclusief de vakbonden als vertegenwoordigers van de werknemers.

Een afvaardiging HR-specialisten van gemeenten c.q.(namens) de nieuwe Entiteiten en Alescon zullen separaat, verderop in de transitie, opdracht krijgen met een voorstel daarover te komen.

Naast de formele rechtspositionele afspraken zijn veelal persoonlijke afspraken met medewerkers gemaakt. Dit kan gaan van financiële toelagen tot de opbouw van stuwmeren, van persoonlijke rechten tot bewind voering. Dit betekent dat de persoonsdossiers op orde moeten zijn en voorzien zijn van vermelding van de hier bedoelde afspraken.

Niet meer werkenden (SW en niet-SW)

Naast deze werkende medewerkers bestaat een groep medewerkers die niet meer daadwerkelijk ingezet worden maar waar wel rechtspositionele afspraken mee zijn gemaakt. Denk aan wachtgelders maar ook medewerkers met een zogenaamd slapend dienstverband SW. Met deze groep zijn persoonlijke afspraken gemaakt, veelal weergegeven in zogenaamde Vaststellingsovereenkomsten (VSO).

Over de overgang van deze groep zullen nadere afspraken gemaakt moeten worden tussen partijen. Ook hierover zal de eerder genoemd afvaardiging HR-specialisten opdracht krijgen met een voorstel te komen.

Op dit moment gaat het daarbij om één persoon met wachtgeldaanspraken en één gepensioneerd ambtenaar die recht heeft op een toelage op zijn pensioen. Daarnaast gaat het om circa 15 personen met een SW-indicatie met een zogeheten "slapend dienstverband". Deze personen tellen niet mee voor de subsidietoekenning en ontvangen gedurende deze periode ook geen salaris.

4.5.6 OR en Vakbonden

De ondernemingsraad (OR) van Alescon wordt frequent meegenomen in de ontwikkelingen van de transitie. Zij heeft mondeling ingestemd met het voornemen van de transitie zoals door de gemeenten is voorgesteld. Dit mondde uit in de besluitvorming van de colleges op 19 december 2017.

Daar waar het voorgeschreven is en afhankelijk van hun respectievelijke verantwoordelijkheid zullen de ondernemingsraden van alle partijen tijdig en zorgvuldig om advies en of/ instemming gevraagd worden. Ook informeel zullen ze betrokken blijven.

Hetzelfde geldt voor de vakbonden. Op 13 maart 2018 heeft Alescon de vakbonden FNV en CNV over de transitie geïnformeerd tijdens een regulier vakbondsoverleg. Nader overleg met de bonden zal plaatsvinden over de beëindiging van Alescon en de overgang naar de entiteiten N en Z.

De ondernemingsraad van Alescon zal op enig moment opgeheven worden en binnen de twee op te richten entiteiten Noord en Zuid zullen nieuwe ondernemingsraden opgericht worden c.q. zullen nieuwe verkiezingen noodzakelijk zijn. Dit alles volgens de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) binnen deze entiteiten.

Bijzondere ondernemingsraad

Het is niet ongebruikelijk dat afvaardigingen van de leverende en ontvangende partijen een zogenaamde bijzondere ondernemingsraad oprichten om tot snelle en adequate besluitvorming te komen.

5.5.7 Informatievoorziening

Zorgvuldige informatieverstrekking aan alle medewerkers is van groot belang en zal dan ook specifieke aandacht krijgen. Afdelingen communicatie zullen daarbij betrokken worden.

4.6. Archief

Volgens de GR Alescon zijn de archiefbepalingen van de gemeente Hoogeveen van overeenkomstige toepassing op de archiefbescheiden van Alescon.

Voorgesteld wordt om de gemeente Hoogeveen per 1 januari 2019 als beheerder van de archiefbescheiden van de opgeheven GR Alescon aan te wijzen. De archiefbescheiden zullen dan worden overgedragen aan de gemeente Hoogeveen. Hoogeveen is de statutaire vestigingsplaats van Alescon.

Deze overdracht is gestoeld op artikel 40 lid 4 van de Gemeenschappelijke Regeling Alescon en de Archiefwet.

Opmerking

Met de bevoegde provinciaal archiefinspecteur dient overlegd en afgestemd te worden op welke wijze het beste vorm en inhoud aan deze overdracht en taak gegeven kan worden.

Er zijn geen kosten begroot voor gereed maken van de archieven en de overheveling naar de gemeenten Hoogeveen etc.

4.7. Communicatie

Voor een zorgvuldige en tijdige afhandeling van het liquidatieproces is een doelgerichte communicatie naar de betrokken partijen van groot belang, zowel extern als intern binnen de Gemeenschappelijke Regeling Alescon en ook binnen de entiteiten N en Z en alle betrokken gemeenten, opdrachtgevers, leveranciers en andere contractspartijen.

Hieronder wordt schematisch weergegeven hoe deze communicatie zo planmatig mogelijk ingericht en uitgevoerd kan worden.

Zie bijlage 2 Voorstel voor communicatie met doelgroepen, boodschap en middelen.

Partijen	Methode/middel	Door Wie	Planning
Gemeenten: - colleges - raden	Aanbiedingsbrief liquidatieplan liquidatieplan Vraagbaak	algemeen bestuur algemeen bestuur /directie accountant	
Alescon - algemeen - ondernemingsraad - leiding - staf	Informatiebrieven Werkoverleggen bijeenkomsten	Directie	
SW-medewerkers	Informatiebrieven Werkoverleggen bijeenkomsten	Directie	
Ambtelijk medewerkers en daaraan gelijk te stellen medewerkers	Informatiebrieven Werkoverleggen bijeenkomsten	Directie	
Banken - BNG - ING - Rabo	Brieven en overleggen	Manager Finance & Control	
Crediteuren/ Debiteuren	Brieven Persoonlijke contacten	Directiesecretaris	
Provinciaal toezichthouder begroting / jaarrekening	Brieven Persoonlijke contacten	Manager Finance & Control	
Verzekeringsmaatschappijen		Directiesecretaris	
Archiefinspecteur		Directiesecretaris	
Inwoners gemeenten		Gemeenten	
Informatie aan en overleg met Belastingdienst over BTW en Overdrachtsbelasting en VPB		Manager Finance & Control	
Overige groepen: - Cedris	Brieven/mondeling	Directiesecretaris	

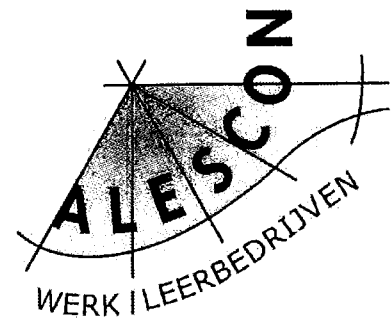
Bijlagen:

- 1.1: Advies ondernemingsraad van 4 april 2018**
- 1.2: Reactie WOR-bestuurder op advies van de ondernemingsraad van 4 april 2018**
- 2: Voorstel voor communicatie met doelgroepen, boodschap en middelen**

Bijlage:

1.1: Advies ondernemingsraad van 4 april 2018

ALESCON
Ondernemingsraad
Postbus 990
9400 AZ Assen



INTERN MEMORANDUM

Aan: Bestuurder Alescon, dhr. P.C. Glas door tussenkomst van dhr. W.H. Blaauw, directiesecretaris

Van: Ondernemingsraad

Onderwerp: Advies beëindigingsplan Alescon en overnameplan door de entiteiten Noord (gemeenten Aa en Hunze, Assen, Tynaarlo) en Zuid (gemeenten Midden Drenthe, Hoogeveen en De Wolden)

Datum: 4 april 2018

Geachte heer Glas,

Hieronder treft u het advies aan van de OR Alescon aan met betrekking tot de adviesaanvraag beëindigingsplan Alescon en overnameplan door de entiteiten Noord (gemeenten Aa en Hunze, Assen, Tynaarlo) en Zuid (gemeenten Midden Drenthe, Hoogeveen en De Wolden) d.d. 7 maart 2018.

Zoals in de OV d.d. 28 maart '18 besproken heeft de OR het ontwikkeldocument wat steeds is gebruikt in de overlegmomenten, vertaald naar een advies.

We zien uw besluit naar aanleiding van dit advies graag schriftelijk tegemoet,

Ondernemingsraad Alescon.

Assen, 4 april 2018



Aan: Bestuurder Alescon, dhr. P.C. Glas door tussenkomst van dhr. W.H. Blaauw, directiesecretaris

Van: Ondernemingsraad

Onderwerp: Advies beëindigingsplan Alescon en overnameplan door de entiteiten Noord (gemeenten Aa en Hunze, Assen, Tynaarlo) en Zuid (gemeenten Midden Drenthe, Hoogeveen en De Wolden)

Betreft: advies n.a.v. adviesaanvraag beëindigingsplan Alescon en overnameplan door de entiteiten Noord (gemeenten Aa en Hunze, Assen, Tynaarlo) en Zuid (gemeenten Midden Drenthe, Hoogeveen en De Wolden) d.d. 7 maart 2018.

Datum: 4 april 2018

Geachte heer Glas,

De Ondernemingsraad (OR) heeft na het ontvangen van de adviesaanvraag een zorgvuldig traject achter de rug, waarbij overleg met de achterban en de bestuurder heeft plaatsgevonden. Er gaat veel veranderen voor de mensen in de organisatie. De circa 2000 werknemers rekenen op een zorgvuldige en snelle overgang. Duidelijkheid is zeker voor onze achterban van groot belang. Men wil zo snel mogelijk weten waar men aan toe is. Al enkele jaren wordt gesproken over veranderingen, namelijk vanaf 12 juni 2015! Veranderingen leveren spanning op, die zo kort mogelijk moet duren naar het oordeel van de medewerkers en ook de OR. De OR hoopt en verwacht daarom dat de streefdatum van 1 januari 2019 kan worden gehaald en dat er bij elke definitieve tussenstap duidelijke communicatie naar het personeel plaatsvindt vanuit de directie.

De OR staat positief tegenover de verdeling in Noord en Zuid, maar heeft ook zorgen en voorwaarden onder welke condities dit plaats zou moeten vinden in het belang van de medewerkers en de continuïteit in de nieuwe entiteiten. De OR bespreekt deze hierna.

Voorgenomen besluit

Het voorgenomen besluit betreft het beëindigingsplan van Alescon en overnameplan door op te richten entiteiten Noord (gemeenten Aa en Hunze, Assen, Tynaarlo) en Zuid (gemeenten Midden Drenthe, Hoogeveen en De Wolden). Het voorgenomen besluit is gecommuniceerd in het memo d.d. 7 maart 2018 met drie bijlagen en in mondelinge toelichtingen hierop op diverse momenten. Het gehele proces om te komen tot het advies is vastgelegd in bijlage 1. Met name de sessies met de achterban hebben de OR geholpen bij het bepalen van zijn standpunten.

Overwegingen OR en zorgpunten:

- De OR heeft snel (3 weken!) en zo goed en zorgvuldig mogelijk dit advies geformuleerd, met behulp van externe deskundigen. Dit heeft de OR gedaan vanuit het idee dat het voor de achterban van groot belang is zo snel mogelijk duidelijkheid te verkrijgen. De OR benadrukt wel dat hij op een moment adviseert, waarop nog niet alle details bekend zijn en er nog veel onduidelijkheid is over de oprichting en inrichting van de nieuwe entiteiten. Afgesproken is met u als bestuurder dat de OR juist ook bij het vervolgtraject nauw betrokken blijft en de OR vervolgplannen en voorgenomen besluiten conform de Wet op de Ondernemingsraad (WOR) artikel 25.1 voorgelegd zal krijgen. De ondernemingsraad wil namelijk zekerheid verkrijgen dat de huidige organisatie

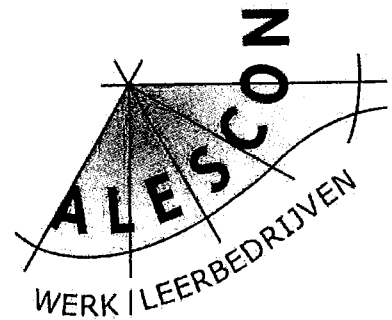


Alescon op een goede en verantwoorde wijze wordt gesplitst en dat de entiteiten de huidige werkzaamheden in het kader van de krimpende SW-organisatie op een goede wijze voortzetten en waarbij, zoals altijd door de gemeenten is aangegeven, de daardoor vrijvallende infrastructuur binnen Alescon wordt ingezet voor andere doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

U heeft dit, na de Overlegvergadering (OV) van 15 maart, akkoord bevonden en u heeft het herbevestigd in de extra overlegvergadering over deze adviesaanvraag op 28 maart 2018. Dit is vastgelegd in de –ook door u – goedgekeurde notulen van de OV van 15 maart op 28 maart 2018.

- De OR weegt in zijn oordeel uiteraard het belang van de werknemers zwaar mee. Dat geldt voor alle werknemers met een vast dienstverband: de SW-werknemers, de ambtelijke niet-SW-werknemers en de werknemers werkzaam via JSF, PVA, DHB en Cleaning BV (en eventuele andere ondernemingen verbonden aan Alescon). Deze werknemers mogen er door de wijzigingen als gevolg van het voorgenomen besluit niet op achteruit gaan in de arbeidsvoorwaarden of hun baan verliezen.
- Voor de diverse groepen werknemers bestaan documenten met afspraken over situaties waarin dienstverbanden beëindigd kunnen worden en onder welke voorwaarden. Denk aan de verschillende Sociale Lelraden. Deze documenten beschrijven in de ogen van de OR echter niet altijd de situatie zoals deze zich nu voordoet, hebben verschillende looptijden en beschrijven verschillende maatregelen om de consequenties van ontslag of achteruitgang in arbeidsvoorwaarden op te vangen of te verzachten. De OR vindt dat de groepen zoveel mogelijk gelijk behandeld dienen te worden in het kader van de veranderingen die samenhangen met het voorgenomen besluit. Te meer omdat deze medewerkers allen direct werkzaam zijn in of ondersteunend aan het primaire proces van Alescon.
- De OR heeft de zorg dat als gevolg van het voorgenomen besluit iemand die nu bijvoorbeeld een (beleids-)ondersteunende functie heeft, zou kunnen belanden in een productiefunctie, waarbij de focus dan ligt op behoud van arbeidsvoorwaarden. De OR wil bevestigd hebben dat SW-medewerkers die niet direct de kern van hun werkzaamheden verrichten op een productieafdeling, maar op een andere afdeling werkzaam zijn en/of op een andere soort (solo) functie werken, bijvoorbeeld staf of ondersteunende functies, in de nieuwe entiteit of entiteiten passend werk aangeboden zullen krijgen. Hierbij dient nadrukkelijk rekening gehouden te worden met diversiteit, uitdaging, niveau en competenties en niet enkel met de inschaling of arbeidsvoorwaarden. Ook kunnen wij ons voorstellen dat binnen de zes gemeenten passende werkplekken zijn, indien deze onverhoopt niet aanwezig zijn in de nieuwe entiteiten. Dit kan van toepassing zijn op medewerkers van alle rechtsposities.
- De visie op en de bedoeling van de nieuwe organisatie / entiteit(en) ligt voor een groot deel in de stukken vast. De vervolgstap is: wat betekent dat voor de inrichting? De OR wil juist ook op dat niveau meedenken en meebeslissen en daarom zo snel mogelijk zicht krijgen op de inrichting van de nieuwe organisaties. Pas dan zijn de consequenties te overzien voor:
 - De medewerkers
 - De manier waarop de organisatiestructuur vorm krijgt

- o De manier waarop het werk georganiseerd wordt
 - o Voor de inrichting van de Medezeggenschap (MZ)
- De OR krijgt de stukken waarin nader zal worden ingegaan op de wijzigingen van de inrichting, conform de WOR 25.1, ter advisering voorgelegd.
U bent hiermee akkoord gegaan (notulen Overlegvergadering 15 maart 2018).
- Concreet betekent dit dat de OR conform WOR artikel 25.1 een adviesaanvraag tegemoet kan zien over de organisatie-inrichting per entiteit (structuur en verantwoordelijkheden), een functieplaatsen overzicht huidige situatie (FPO) en functieplaatsenplan nieuwe situatie (FPP), waarbij een onderscheid wordt gemaakt in functies die hetzelfde blijven, gewijzigde functies en nieuwe functies.
 - De OR wenst tevens inzicht te hebben in de manier waarop de liquidatie zal plaatsvinden, bijvoorbeeld ten aanzien van vermogen, gebouwen, etc. Ook dit definitieve liquidatieplan zal ter advisering worden voorgelegd conform WOR artikel 25.1
 - De OR heeft ook zorg of alle opdrachtgevers bereid zijn werkzaamheden te gunnen aan de nieuwe entiteiten omdat dit voor opdrachtgevers mogelijk ook belangrijke wijzigingen met zich mee kan brengen. Denk bijvoorbeeld aan capaciteiten van de nieuwe entiteiten, eisenpakket van opdrachtgevers, certificeringseisen etc. Op dit moment heeft Alescon vele certificaten waardoor opdrachtgevers juist kiezen voor Alescon omdat Alescon zich op deze punten positief in de markt onderscheidt.
 - De OR adviseert u te overwegen het momentum te gebruiken om het bestaan van de huidige PVA B.V. en JSF B.V. (en eventueel DHB en Cleaning BV) te heroverwegen. Ook vanuit het idee dat alle werknemers collega's zijn van elkaar en onder zo gelijk mogelijke omstandigheden en arbeidsvoorwaarden zouden moeten werken, is het voortbestaan van deze vennootschappen mogelijk niet meer wenselijk. Mede gezien vanuit de keuze van de gemeenten voor een andere uitvoering van de Participatiewet, namelijk door een splitsing van Alescon, en het feit dat Alescon sinds 1 januari 2015 op slot staat en alleen maar krimpt. Bovendien is de groei van het aantal plaatsen beschut werk beperkt en beneden de rijkstaakstelling. Daarnaast hebben de gemeenten in de raamovereenkomst voor de uitvoering van de WSW voor de periode tot en met 2020 aangegeven dat zij "vooralsnog" beschut werk aan Alescon wensen op te dragen. Ook dit brengt onzekerheid met zich mee hoe dit gaat in de nieuwe entiteiten.
U heeft in ieder geval bevestigd dat de gemeenten hebben toegezegd dat het personeel met vast dienstverband, dat in deze rechtspersonen (de personeels BV's) werkzaam is, met behoud van arbeidsvoorwaarden meegaat in de overgang van onderneming naar de nieuwe entiteiten. Ook heeft u bevestigd dat het goed is in deze fase te onderzoeken of het voortbestaan van de personeels BV's wenselijk is.
 - Mocht(en) de (eind)verantwoordelijke(n) voor de nieuwe entiteit(en) bestuurder(s) in het kader van de WOR zijn, dan verwacht de OR, conform WOR art. 30, een adviesaanvraag over de benoeming van de bestuurder(s). De OR wil hierbij bevestigd krijgen dat de OR betrokken zal worden vanaf het opstellen van



het functieprofiel t/m het aanstellingsbesluit en de stappen die hier tussen liggen.

- De OR hecht een groot belang aan communicatie door zowel de bestuurder als de OR met de medewerkers binnen Alescon. Bestuurder en OR hebben afspraken gemaakt over de wijze van communiceren voor de onderneming. Alle communicatie zal in overleg met de OR plaatsvinden m.b.t. het informeren en raadplegen van medewerkers gedurende het traject, ook de communicatie ten aanzien van de splitsing in de periode na het nemen van het voorgenomen besluit. OR en bestuurder gaan samen optrekken in de communicatie, met ieder hun eigen verantwoordelijkheid en inhoud. Er zal zeker geen sprake zijn van censuur in welke vorm dan ook. Tevens mag de OR gebruik maken van de communicatiedeskundige van de organisatie en van de (digitale) informatiekanalen van de organisatie, zoals Direct en Mensenwerk.

Voorwaarden

De OR stelt de volgende voorwaarden om positief te kunnen adviseren:

- Voor ambtelijk en niet-SW-werknemers, ook medewerkers met een arbeidsovereenkomst met JSF & PVA, gelden op dit moment de overeenkomsten met de bonden d.d. 24-07-2017 (JSF) en 01-03-2017 (PVA). De OR wil de bevestiging dat deze werknemers tot 01-01-2022 niet gedwongen ontslagen zullen worden door of vanwege een reorganisatie. Dat geldt eveneens voor andere werknemers, al dan niet werkzaam bij of via andere entiteiten verbonden aan Alescon, die via een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn.
- De OR benadrukt nogmaals dat u zou moeten proberen de op dit moment bestaande kerstboom aan rechtspersonen te reduceren tot een heldere en duidelijke organisatie, waarbij zoveel mogelijk personeel ook juridisch en formeel elkaars collega zal zijn.
- De OR adviseert u zo spoedig mogelijk voor alle werknemers tot nieuwe convenanten / sociale leidraden te komen met de vakbonden, waarbij de inhoud wordt afgestemd op het voorgenomen besluit en waarbij de looptijd tot minimaal 1-1-2022 wordt verlengd. De OR kan enkel positief adviseren onder de voorwaarde dat er voor 1-1-2019 nieuwe convenanten / leidraden zullen zijn afgesloten met de vakbonden.
- De OR wil aanvullend van u bevestigd krijgen dat kandidaten die niet 1 op 1 geplaatst kunnen worden in de nieuwe organisatie(s) bij de zes gemeenten die onderdeel uitmaken van de huidige Gemeenschappelijke Regeling als interne kandidaten beschouwd zullen worden bij vacatures en sollicitaties.
- De OR ontvangt de na het voorgenomen besluit te volgen detailplannen in het kader van de ontvlechting van Alescon en overgang van Alescon naar de entiteiten Noord en Zuid. Deze worden aan de OR van Alescon voorgelegd als adviesaanvraag conform WOR 25.1, waarbij het beroepsrecht van de OR gewaarborgd blijft. Het gaat dan in ieder geval om de volgende voorgenomen besluiten:
 - a. Organisatiestructuur verdeling verantwoordelijkheden voor de nieuwe entiteit(en)

- b. Of en zo ja, waar en hoeveel, WOR-bestuurders te benoemen zullen zijn.
 - c. Een functieplaatsenplan met een overzicht huidige situatie (FPO) en functieplaatsenplan nieuwe situatie (FPP), waarbij een onderscheid wordt gemaakt in functies die hetzelfde blijven, gewijzigde functies en nieuwe functies.
 - d. Het uitgewerkte liquidatieplan Alescon met verdeling van vermogen, rechtspersonen, gebouwen etc.
 - e. Een uitwerking op welke wijze met opdrachtgevers van Alescon is afgestemd dat opdrachten aan de nieuwe entiteit(en) over zullen gaan worden en op welke wijze de nieuwe entiteiten de juiste voorwaarden behouden om de opdrachten ook in de toekomst gegund te krijgen (certificering, capaciteiten etc.).
- De OR zal in het te volgen proces rondom de benoeming van WOR-bestuurder(s) vanaf het opstellen van een profiel tot en met de benoeming/aanstelling intensief worden betrokken en zal op de benoeming een artikel 30 WOR recht hebben.
 - Zolang in of voor de nieuwe entiteit(en) niet definitief is voorzien in een medezeggenschapsstructuur, zullen de huidige leden van de OR in een of meer nader te bepalen organen blijven functioneren als medezeggenschap met alle daarbij behorende rechten, zoals advies-, instemmings- en procesrechten (einde huidige termijn is medio maart 2019). De OR, u, de gemeenten of eindverantwoordelijken van de nieuwe entiteiten en de vakbonden leggen deze afspraak vast in een ondernemingsovereenkomst conform artikel 32 WOR. Deze tussensituatie duurt zo kort mogelijk en dat betekent dat zo snel mogelijk nieuwe verkiezingen zullen volgen zodra de organisatie(s) is (zijn) opgericht.
 - Procesmatig wenst de OR bevestigd te krijgen dat hij in het kader van artikel 24 van de WOR vroegtijdig geïnformeerd en betrokken wordt bij de uitwerking van de bestaande plannen en eventueel nieuwe plannen. De OR wil hiertoe de 2 wekelijkse overlegmomenten benutten om de voortgang te bespreken. Indien nodig kan deze frequentie verhoogd worden.
 - De OR en de bestuurder stemmen de communicatie naar de achterban af en informeren de achterban zo goed en tijdig mogelijk. De OR wenst hierbij communicatiemiddelen te benutten die zo breed- en zo toegankelijk mogelijk zijn voor medewerkers.



De OR adviseert positief onder de aanname dat bovengenoemde voorwaarden worden overgenomen en verneemt zo spoedig mogelijk schriftelijk uw definitieve besluit (conform artikel 25 lid 3 WOR) waarin u aangeeft of en in hoeverre u het advies van de OR en de hieraan gestelde voorwaarden overneemt. Er is dus slechts sprake van een positief advies, na overname van het integrale advies van de OR, inclusief de daarin gestelde voorwaarden. Vervolgens stelt de OR voor om in de eerstvolgende overlegvergadering voor het realiseren van een aantal randvoorwaarden concrete afspraken met elkaar te maken.

Vertrouwende u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd wacht de OR uw definitieve besluit af.

Ondernemingsraad Alescon

Voorzitter Ondernemingsraad
A. Koopman

Secretaris Ondernemingsraad
J. Woudstra

Bijlage 1: schets van het gevolgde proces

Bijlage 1: proces rondom adviesaanvraag OR

Besluitvormingstraject:

Opsomming van alle activiteiten/besprekingen inzake de behandeling van de adviesaanvraag:

- Diverse overleggen met de bestuurders van Alescon (dhr. W. Moorlag en dhr. F. Glas) en hun MT-leden, dhr. W. Blaauw, mw. A. Waanders voorafgaand aan de adviesaanvraag.
- Diverse overleggen met dhr. H. de Vries, door de gemeenten aangesteld als voorzitter van de stuurgroep van de portefeuillehouders sociaal domein, in het bijzonder van de Participatiewet, voorafgaand aan de adviesaanvraag.
- Op donderdag 1 maart heeft dhr. W. Blaauw, samen met dhr. H. De Vries een voorlichtingsbijeenkomst voor de OR verzorgd, waarin de contouren van de adviesaanvraag zijn besproken.
- Op 07-03-2018 heeft plaatsvervangend bestuurder mw. A. Waanders, samen met de directiesecretaris dhr. W. Blaauw, de adviesaanvraag bij de OR ingediend en toegelicht. De adviesaanvraag was in eerste instantie niet helemaal compleet en is in de dagen erna aangevuld met bijlage 3, waarin de paragrafen 4.1 t/m 4.4.
- De OR heeft met de bestuurder in overlegvergaderingen, te weten d.d. 15-03-2018 en 28-03-2018 de adviesaanvraag besproken.
- De OR heeft de achterban geraadpleegd in 2 kantinebijeenkomsten d.d. 14 & 19 maart 2018, met een opkomst totaal van meer dan 400 medewerkers.
- De OR heeft zich in het adviestraject laten ondersteunen door externe expertise, te weten een trainer / coach en een advocaat.
- De OR heeft, gezien de tijdsdruk op het advies, wat de bestuurder graag op 4 april van de OR wil ontvangen, de nodige tijd vrijgemaakt voor overleggen van de OR. De OR is diverse malen bij elkaar gekomen om aan het advies te werken. Daarnaast heeft de OR zijn adviseurs benut waar nodig.

Contacten met de medewerkers:

De OR vindt het belangrijk om de mening van de betrokken medewerkers te horen.

In dit geval de medewerkers van alle geledingen van de organisatie, zowel uit de SW geleding alsook uit de geleding niet SW- medewerkers.

De OR heeft op beide hoofdvestigingen, te weten aan de W.A. Scholtenstraat in Assen en aan de Dieselstraat in Hoogeveen, kantinebijeenkomsten georganiseerd. De bestuurder heeft in deze bijeenkomsten zijn plannen en adviesaanvraag kenbaar gemaakt en toegelicht aan de medewerkers. Tevens heeft de OR deze momenten gebruikt om meningen, zorgen en vragen van de achterban op te halen. Dit gebeurde zowel mondeling, in de zaal, maar ook via de optie om een brief achter te laten in de OR brievenbus. De input die dit heeft opgeleverd heeft de OR meegenomen in zijn beeldvorming m.b.t. de voorliggende adviesaanvraag.

Bijlage:

1.2: Reactie WOR-bestuurder op advies van de ondernemingsraad van 4 april 2018



MEMO

Aan: ondernemingsraad Alescon ter attentie van de heer R.J. Oortwijn,
ambtelijk secretaris

Cc.: leden van het managementteam en de heer H. de Vries, voorzitter
stuurgroep van de zes gemeenten

Van: P.C. Glas, algemeen directeur en bestuurder in het kader van de
Wet op de Ondernemingsraden Alescon

Auteur: W.H. Blaauw

Datum: 4 april 2018

Onderwerp: Adviesaanvraag beëindigingsplan (ontvlechtigingsplan) Alescon en
overnameplan door de entiteiten Noord (gemeenten Aa en Hunze,
Assen, Tynaarlo) en Zuid (Midden-Drenthe, Hoogeveen en De
Wolden) van 7 maart 2018 en uw advies van 4 april 2018

Geachte leden van de ondernemingsraad,

Inleiding

Hartelijk dank voor uw uitvoerige en zorgvuldige advisering over het concept beëindigingsplan (ook wel ontvlechtigingsplan genoemd) Alescon en overnameplan door de entiteiten N(oord) en Z(uid).

U heeft in korte tijd zeer veel werk verzet over een adviesaanvraag die groot en complex van aard is en waarbij volledige "eindplaatjes" van de wijze van overgang naar de entiteiten N en Z op dit moment nog ontbreken. Ik waardeer het bijzonder dat u positief adviseert en realiseer me terdege dat u enkele met name genoemde voorwaarden aan dat advies verbindt.

Ook de (extra) overlegvergaderingen hebben voor mij verhelderend gewerkt en mede daardoor kan ik de door u gemaakte opmerkingen en gegeven adviezen goed plaatsen. Daarbij heb ik in de overlegvergadering op 28 maart aangegeven dat ik als overlegvoerder in het kader van de WOR beperkingen heb voor zo ver het gaat over de oprichting en inrichting van de entiteiten N en Z.

Zoals u weet is dat een verantwoordelijkheid van de zes gemeenten. Ik verzeker u dat ik graag de belangen van Alescon, waaronder vooral ook de adviezen van uw ondernemingsraad in zal brengen in het overleg met het dagelijks bestuur, het algemeen bestuur en in overleg met de gemeenten. Uw advies zal ik ook één op één als bijlage toevoegen aan het concept ontvlechtigingsplan Alescon en de overnameplannen door de entiteiten N en Z. Op deze wijze wordt transparant uw advies gecommuniceerd met alle partijen die nauw bij dit proces zijn betrokken. Ik zal deze partijen adviseren om uw advies over te nemen, in het belang van een goede continuïteit van Alescon in de entiteiten N en Z vanaf 1 januari 2019. In het bijzonder zal ik daarbij ook aandacht vragen voor uw advies om vooral zo

snel mogelijk tot een afronding van dit proces te komen gelet op uw wens en de wens van vele medewerkers binnen Alescon, zodat de periode van onzekerheid niet nog langer voortduurt.

Ook uw advies om de vrijvallende infrastructuur van Alescon te benutten voor nieuwe doelgroepen met een afstand tot de gewone arbeidsmarkt zal ik bij alle partijen onder de aandacht brengen.

Ik begrijp uw wensen om nauw betrokken te worden bij de vormgeving en inrichting van de nieuwe entiteiten. Dit breng ik onder de aandacht van de verantwoordelijke gemeenten voor Noord en Zuid, inclusief alle aspecten waarvoor u aandacht vraagt en het belang dat u hecht aan opdrachtgevers in de nieuwe entiteiten.

Verder hebben we de afspraak gemaakt dat we ook in het vervolgtraject frequent zullen overleggen over de voortgang van alle stappen in het te lopen proces tot 1 januari 2019. Daarin zal ik open en transparant zijn, zodat u steeds op de hoogte bent van de laatste ontwikkelingen en de te nemen vervolgstappen. We doen dat, zoals we dat op 28 maart 2018 hebben afgesproken, tweewekelijks.

Bijzondere positie WOR-bestuurder bij deze adviesaanvraag

Normaal gesproken ontvangt u een adviesaanvraag van de bestuurder op basis van een voorgenomen besluit. Na uw advies neem ik dan een definitief besluit.

Zoals u in de macroplanning hebt kunnen lezen en door mij is gecommuniceerd zal het definitieve besluit door het Algemeen Bestuur van Alescon worden genomen. In dit geval gaat het om een voorgenomen besluit van de 6 Colleges van B&W over een wijziging van de Gemeenschappelijke Regeling die leidt tot opheffing en overgang van de activiteiten van de Gemeenschappelijke Regeling naar de entiteiten N en Z.

Dergelijke besluitvorming is voorbehouden aan de colleges (en de raden van de gemeenten) en uiteindelijk neemt het algemeen bestuur van Alescon de formele besluiten.

In mijn rol als adviseur van het bestuur zal ik uw advies (waarover wij overeenstemming hebben bereikt) in het bestuur en bij de gemeenten toelichten en verdedigen. Te meer omdat ik vind dat u een duidelijk advies heeft gegeven waarbij u de belangen van de organisatie Alescon als bedrijf en werkgever van bijna 2000 medewerkers goed hebt afgewogen en oog hebt gehouden voor een goede continuïteit van het huidige Alescon in de nieuwe entiteiten N en Z.

Inhoudelijke reacties op uw adviezen

Overwegingen en zorgpunten:

Ik heb goede nota genomen van uw overwegingen en zorgpunten. Ze zijn concreet en duidelijk herkenbaar geformuleerd. Uw opvattingen daarover deel ik en zal ik bij alle betrokken partijen onder de aandacht brengen. Dit geldt in het bijzonder voor uw advies om tot 1 januari 2022 geen gedwongen ontslagen te laten vallen binnen de entiteiten N en Z.

Ik zal u over de uitkomsten van de diverse overleggen nader blijven informeren en daar waar aan de orde om uw advies vragen. Dit wel met de restrictie dat ik als WOR-bestuurder naar het bestuur van Alescon toe formeel een adviserende

rol heb. Ik zal bij het bestuur en de gemeenten aangeven dat u, in het belang van de medewerkers, de impact van de voorgenomen plannen en een verantwoorde voortzetting van de bedrijfsactiviteiten van Alescon in de entiteiten N en Z, hecht aan uw adviesrol.

Voorwaarden:

De voorwaarden door u benoemd kan ik onderschrijven en vanuit mijn rol en verantwoordelijkheid zal ik me daarvoor maximaal inzetten.

Wel heb ik behoefte om enkele opmerkingen te maken bij enkele van de door u genoemde voorwaarden.

Reductie rechtspersonen

Dit proces loopt en er heeft al een sanering van het aantal deelnemingen plaatsgevonden, overigens met behoud van werkgelegenheid. Daarover zijn al eerder in het bestuur afspraken gemaakt, waarbij het van groot belang blijft om bij de resterende deelnemingen onder ASP BV wél de werkgelegenheid in de vorm van detacheringen en begeleid werken in stand te houden.

De krimp van Alescon en het daardoor niet meer vanuit Alescon kunnen leveren van mensen is de aanleiding geweest om dit traject in gang te zetten. Alescon wil, zoals diverse malen gemeld door mijn voorgangers in de ondernemingsraad, niet louter financieel deelnemen in joint-ventures via ASP BV, omdat Alescon primair een belang heeft bij passende werkgelegenheid voor de doelgroep en niet bij financiële deelneming in bedrijven.

Sociale leidraden

Een belangrijk punt waarover het overleg met de vakbonden en de gemeenten al is gestart. Ik onderken het belang en zal uw adviezen inbrengen. Daarbij zal ik mij ook inspannen om medewerkers die niet één op één kunnen worden overgenomen door de entiteiten N en Z mee te kunnen laten doen als interne kandidaten bij de zes gemeenten. Dat geldt voor alle medewerkers en alle rechtsposities.

Medezeggenschap

Uw advies en oproep zal ik specifiek onder de aandacht brengen bij de gemeenten en entiteiten N en Z in oprichting. Ik onderschrijf het belang van een goede medezeggenschap. En zeker in een fase van verandering en vernieuwing zal extra aandacht moeten zijn voor de continuïteit in de medezeggenschap.

Communicatie

Dit hebben we uitvoerig met elkaar besproken en ik onderschrijf uw advies op deze punten. U kunt op mijn medewerking rekenen.

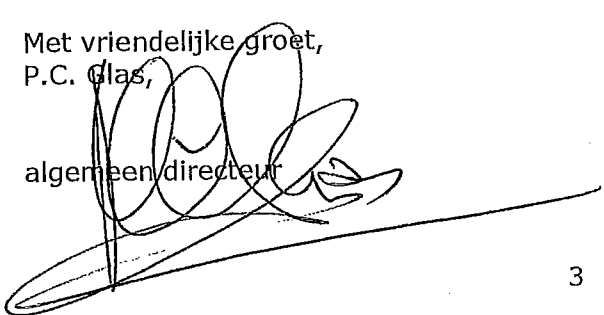
Tot slot

Resteert me u te complimenteren met de snelheid en kwaliteit waarmee u deze adviesaanvraag hebt behandeld en de open communicatie die we in dit proces hebben gevoerd.

Dat geeft mij vertrouwen voor het verloop van het vervolgtraject.

Met vriendelijke groet,
P.C. Glas,

algemeen directeur



Bijlage:

2: Voorstel voor communicatie met doelgroepen, boodschap en middelen



Voorbereiding splitsing – toekomst Alescon (2018)

Bijlage 2

FP, 28 februari 2018

In de communicatie over de splitsing van Alescon, ligt de nadruk op de nieuwe mogelijkheden en het toekomstperspectief. In deze voorbereidende fase gaat het dagelijks werk gewoon door. De nieuwe mogelijkheden van een nauwere samenwerking met gemeenten genereert voor trajecten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt meer perspectief. Voor de SW-medewerkers is het belangrijk om hen gerust te stellen dat de splitsing niet van invloed is op hun rechtspositie. Voor het begeleidend personeel is transparantie in het proces vooral belangrijk en de nieuwe mogelijkheden die de splitsing en nieuwe samenwerking gaat opleveren.

- ✓ Dit korte communicatieschema is een werkdocument dat telkens wordt bijgesteld als er voortgang is of veranderingen zijn.

In het voorbereidingsjaar voor de splitsing van Alescon is de boodschap vooral:

Nieuwe ronde, nieuwe kansen.

Informatie/transparantie is belangrijk maar ook het bieden van nieuwe perspectieven.

Boodschap voor:	Doel:	Boodschap:	Middel:	Wie	Wanneer
	Rust, draagvlak en werkplezier	Nieuwe mogelijkheden in twee nieuwe organisaties	Kan intern of extern zijn Op de hoogte houden via vaste kanalen. TJKpunten speciaal benoemen/speciale behandeling.		
Medewerkers SW en hun familie/achterban/begeleiding	Er wijzigt niets aan de rechtspositie SW, rechtspositie is zeker	X	Wekelijkse nieuwsbrief Direct, personeelsblad (elk kwartaal bij iedereen op de mat), gerichte correspondentie voor doelgroepen Onderwerp op werkoverleggen (?)	FP (i.s.m.)	Hele jaar
"staf"				AD	April
Werkleiding / locatieleiders / praktijkbegeleiders, administratie	X	Mogelijkheden/nieuwe toekomst benadrukken om commitment en motivatie te genereren	• MT • Kwartaalbijeenkomst april, ◦ Noord en zuid apart? ◦ Nieuw elan verhaal kwartiermakers • Werkoverleg van managers met werkleiding	AD /directie /MT	+ Na de zomer?



Voorbereiding splitsing – toekomst Alescon (2018)

FP, 28 februari 2018

Buitenwereld		We zijn druk bezig in de samenwerking, dit wordt zorgvuldig en zuinig voorbereid.		Info projectleider De Vries	HdV	1. Voorlichting voor de zomer
• Gemeenteraden		Positieve belangstelling				
Buitenwereld		Collegialiteit ten behoeve van onze gezamenlijke doelgroep	Werksetting SW is bruikbaar voor meer doelgroepen		kwartier makers Directie MT	Na de zomer?
• Toekomstige collega sociale diensten						
Buitenwereld		Informatie - dat de continuïteit niet in gevaar komt.	De splitsing heeft geen negatieve gevolgen voor de afhandeling van de productie		Account-man. + FP	Na de zomer?
• Ondernemers/ opdrachtgevers werk / leveranciers						
Buitenwereld		Informatie algemeen	Dit is de nieuwe situatie per 01-01-2019		Dir + FP	Na de zomer?
• Samenwerkingsorganisaties						

Afkortingen Alescon:

AD = algemeen directeur

MT = managementteam

HdV = Henk de Vries, projectleider

FP = Francine Pannebakker, communicatie

Dir = directieteam