

WDW

Tijdens de RTG van vorige week donderdag heb ik aangegeven dat wij als Sociaal Maas en Waal 'de kwestie WDW' erg lastig vinden. In mijn betoog heb ik gepleit voor een andere kijk op de WDW, een andere kijk dan de kijk die we de afgelopen maanden/jaren hebben gehad.

Als aangegeven ben ik me zeer bewust geworden van de preciaire situatie waarin de WDW zich op dit moment bevindt. Maar ook in de rol die wij als Raad hier in spelen.

Ik ben ingegaan op de uitstroom uit de WDW, en het feit dat vertrekkende medewerkers de organisatie verlaten omdat ze een betere salariering krijgen voor vergelijkbaar werk.

Ik ben ingegaan op de leeftijdsopbouw van de medewerkers van de WDW, waarbij 50% van de 452 medewerkers 50 jaar of ouder is. Hierbij heb ik de link gelegd naar het feit dat een significant deel hiervan (misschien wel meer dan de helft van dit aantal medewerkers) binnen nu en tien jaar uitstroomt. Dat betekent dus dat circa 25% van het aantal medewerkers, ruim 110 medewerkers, binnen nu en tien jaar uitstroomt!

Ook de kans op langdurig ziekteverzuim is aan de orde gekomen. De kans hierop wordt ingeschat op 50%!

Ik ben van mening dat de WDW, spreekwoordelijk, de handen op de rug is gebonden, en dat daarna aan de organisatie is gevraagd om een lange afstand te gaan zwemmen. Wellicht wel zonder de medewerkers te zeggen hoe lang de afstand daadwerkelijk is...

Laat ik duidelijk zijn; wij geloven als Sociaal Maas en Waal in een goed-geoutilleerde WDW. Een professionele organisatie waarbij gemotiveerde mensen met kennis van zaken op een beheersbare en menselijke wijze hun werk kunnen verrichten. Los van het feit dat we van mening zijn dat het financiële beeld over de WDW op dit moment nog te rooskleurig wordt getoond in de verschillende begrotingen waaronder de Perspectiefnota, zijn wij wel vóór de WDW.

Tijdens het RTG heb ik aangekondigd dat wij, mede naar aanleiding van het debat over dit onderwerp, een motie danwel een amendement overwegen in te dienen. Afgelopen week hebben we dit binnen de partij verder overwogen en besloten om hier op dit moment van af te zien.

De situatie is echter wel nijpend. Wat we dan ook met klem aan de Directie en managementteam het college en de gemeentelijke organisatie vragen is om in september, of zoveel eerder als mogelijk, met een integraal plan van de WDW 2023 te komen en hierin duidelijk aan te geven welke structurele oplossingen worden voorgesteld om alle (!) knelpunten in de WDW aan te pakken.

Dit plan zullen wij dan beoordelen en op basis daarvan beoordelen we wat we hier van vinden danwel welke aanvullende verbetermaatregelen ons inziens nodig zijn voor een gestructureerde en efficiënt werkende WDW-organisatie. Ons inziens dient u hierbij serieus te overwegen om een onafhankelijk onderzoek te doen naar de werkwijze binnen de WDW en uiteraard dient er tevens na te worden gedacht over passend aanvullend budget om de (extra) kosten uit het integrale plan verder te bekostigen.

Dankuwel Voorzitter!

Ik wil u even meenemen in de leeftijdsopbouw van de medewerkers van de WDW. Het betreft hier in totaal 452 medewerkers.

< 40: 108 medewerkers (24%)	41 t/m 50: 124 medewerkers (27%)
51 t/m 65: 210 medewerkers (47%)	> 65: 10 medewerkers! (2%)