

Ontwikkeling Social Firm en WerkCorporatie

aan: Gemeenteraad
van: College
datum: juni 2019

1. Inleiding

Op 18 maart 2019 is een presentatie gehouden voor de commissie Samenlevingszaken over de stand van zaken rondom de uitvoering van de Participatiewet, de WerkCorporatie en de social firm. In vervolg op deze presentatie gaat dit memo dieper in op de stand van zaken rond de WerkCorporatie en de Social Firm.

1.1. Hoe gaan we in Noordoostpolder om met mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben?

Dat is de vraag die voor beide dossiers centraal staat. De vraag is actueel om een aantal redenen.

1- Door het gunstige economisch tij zijn er weliswaar minder mensen die geen werk hebben, maar de groep die nu nog niet werkt heeft vaak meervoudige problemen.

2 - Het aantal mensen dat binnen 2 jaar aan werk geholpen kan worden (de huidige doelgroep van de WeCo) neemt af, er is minder instroom en omdat ze sneller of zelfs op eigen kracht aan het werk komen. We zien wel een toename van met name schoolverlaters van het speciaal onderwijs die in het doelgroepregister zijn opgenomen.

3 - De Wet Sociale Werkvoorziening wordt afgebouwd, waardoor de GR IJsselmeergroep, die deze wettelijke taak uitvoert voor onder andere Noordoostpolder, op termijn tekorten ziet ontstaan. Concern voor Werk wil de instroom graag vergroten met andere doelgroepen, om zo een beter rendement te halen op de bedrijfsvoering. Dit nieuwe bedrijf heeft als werktitel 'Social Firm'.

Als lid van de GR is Noordoostpolder betrokken bij de gesprekken over die nieuwe koers. De veranderingen moeten per 1 januari **2020** formeel zijn vastgelegd.

1.2. Uitgangspunt voor Noordoostpolder: Krachtig Noordoostpolder en coalitieakkoord

In deze veranderende omgeving is het belangrijk om voor ogen te houden welk uitgangspunt onze gemeente hanteert voor mensen die niet op eigen kracht aan het werk komen. Dat uitgangspunt is: Iedereen doet mee!

Zo staat het in het programma Krachtig Noordoostpolder:

Het is onze ambitie dat onze inwoners maximaal meedoen naar eigen vermogen. Het initiatief hiervoor ligt bij inwoners zelf. Het overgrote deel van onze inwoners neemt dat initiatief en doet zelfstandig of met hulp van anderen mee. Sommige inwoners redden het echter niet alleen. Voor hen willen wij er zijn met passende vormen van ondersteuning afgestemd op de specifieke behoefte en dat wat mensen wél kunnen.

Meedoen aan de samenleving én de arbeidsmarkt staat dus centraal. Daarbij is (financiële) onafhankelijkheid door een betaalde baan in de reguliere arbeidsmarkt het ultieme doel.

In het coalitieakkoord 2018-2022 is over mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt het volgende opgenomen:

We willen initiatieven ondersteunen die een inclusieve samenleving dichterbij brengen. Iedereen doe mee. Het hebben van werk, al dan niet betaald, zorgt voor eigenwaarde en

zinggeving. Mensen met een uitkering kunnen een bijdrage leveren door vrijwilligerswerk of mantelzorg. Er is ook een groep mensen die een grotere afstand tot werk heeft. Re-integreren door middel van beschut werk blijft daarom noodzakelijk.

en:

In Noordoostpolder streven we naar een inclusieve arbeidsmarkt. De WerkCorporatie heeft hierin nu een belangrijke rol. De kracht van Concern voor Werk blijven we inzetten. We staan positief tegenover een Social Firm en onderzoeken of we daarmee een grotere doelgroep kunnen bereiken. Daarbij moet beschut werk mogelijk blijven, bij voorkeur binnen de reguliere arbeidsmarkt. Hoe de Social Firm eruit gaat zien, moet de komende periode vorm en inhoud krijgen.

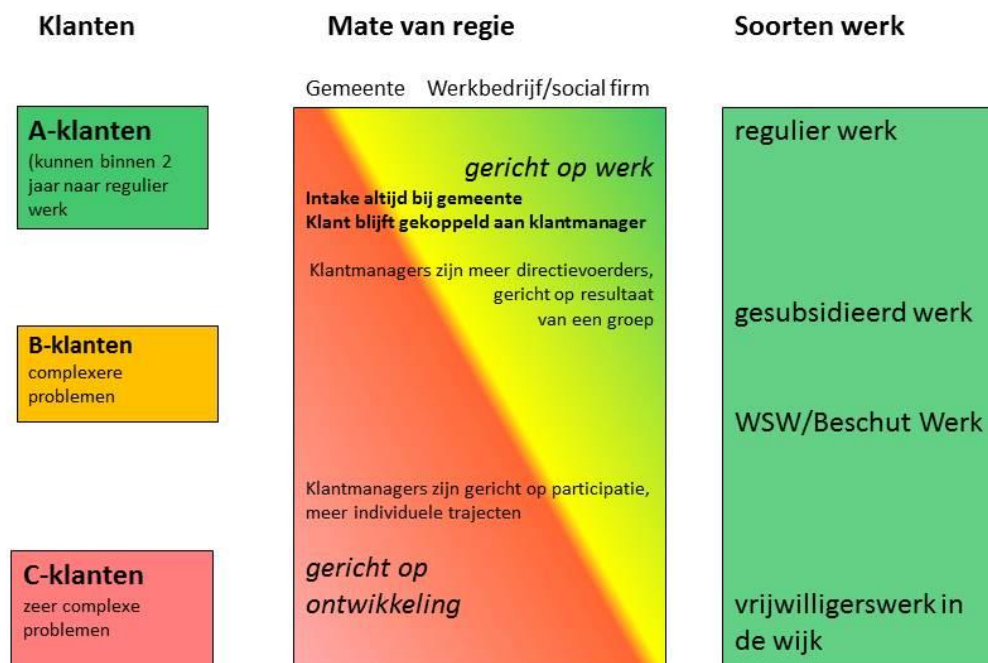
1.3. Regiemodel als basis voor gesprekken

Mensen die zich melden bij de gemeente voor werk en/of uitkering gaan een proces in. Met als ultiem doel onafhankelijkheid door het hebben van een betaalde baan. Sommige mensen hebben een tussenstap nodig om dit doel te halen, sommige mensen zullen nooit betaald werk krijgen. Hoe dan ook: ieder mens verdient begeleiding op maat.

We onderscheiden in het klantenbestand van de gemeente grofweg 3 categorieën:

- A mensen die binnen 2 jaar zelfstandig aan de slag kunnen
- B mensen met complexere problemen, die via een gesubsidieerde baan aan de slag kunnen en mogelijk door kunnen groeien.
- C mensen met zodanige problemen dat de begeleiding meer op ontwikkeling is gericht, en op voorkomen van overlast. Ook binnen deze groep zijn kansen voor door groei, op het moment dat de problemen goed opgepakt zijn.

Schematisch ziet het proces er als volgt uit:



Deze manier van kijken naar onze klanten, heeft onze opstelling in de gesprekken met zowel de directie van de WerkCorporatie als in het bestuur van de GR IJsselmeergroep

bepaald. Hoe richten we de regie goed in vanuit het individuele belang, tegen maatschappelijk aanvaardbare kosten?

2. De ontwikkelingen in de GR IJsselmeergroep

De directie van Concern voor Werk denkt al enige tijd na over de effecten van de veranderingen in de sociale werkvoorziening, en hoe die het hoofd te bieden. Die gedachten zijn vastgelegd in het Businessplan 2.0 van februari 2018. Op basis van dit businessplan is een implementatieplan geschreven.

In beide plannen werd in eerste instantie uitgegaan van een coöperatieve vereniging, waar Werkbedrijf Lelystad en de WerkCorporatie volledig in op zouden gaan, en waar ook andere bedrijven en onderwijsinstellingen lid van zouden kunnen worden.

Als college hebben we vanaf het begin aarzeling geuit over het opgaan van de WerkCorporatie in de nieuwe coöperatie. Dit omdat de WerkCorporatie goede resultaten boekt, en zich ontwikkelt tot hét gezicht voor ondernemers in Noordoostpolder die een bijdrage willen leveren aan een inclusieve arbeidsmarkt. Bovendien zou de invloed van de gemeente Noordoostpolder over de WerkCorporatie in de nieuwe organisatie beperkter zijn dan nu het geval is. Verder zouden de financiële risico's van een groot bedrijf, inclusief beide Werkbedrijven, groter worden, terwijl de invloed van de gemeente(raden) juist beperkter zou zijn.

In het bestuur van de GR is dit onderwerp regelmatig besproken.

Ook andere onderdelen van de beoogde Social Firm waren onderwerp van discussie. Bijvoorbeeld de onderbouwing van de veranderende meerjarenramingen in de nieuwe organisatie, de vraag of het werken met nieuwe business niet gewoon in de huidige structuur kon worden opgepakt en de juiste juridische structuur van de nieuwe organisatie, om te voorkomen dat het inbestedingsvoordeel verdwijnt. Ook was er aarzeling over de uitstroom van mensen naar 'reguliere' bedrijven, als mensen eenmaal opgenomen zijn in de structuur van de Social Firm.

In totaal zijn in 2018 en 2019 zeven versies van het Implementatieplan besproken in het bestuur van de GR, met steeds nieuwe inzichten. Daarbij heeft Noordoostpolder steeds positief kritisch meegedacht.

2.1. Verder zonder Zeewolde

Gemeente Zeewolde kondigde in 2018 aan uit de GR te willen stappen, omdat zij een samenwerking hebben in het sociaal domein, met de gemeenten Harderwijk en Ermelo en weinig inwoners met een Wsw indicatie

Dit was een extra complicatie in de benodigde juridische stappen voor de transformatie. In december 2018 heeft het bestuur daarom juridisch advies gevraagd aan advocatenkantoor Pels Rijcken en Droogleever Fortuijn.

2.2. Van GR naar bedrijfsvoerings GR en coöperatie blijft NV

De conclusie van de gesprekken in het bestuur én het juridische advies is dat de GR IJsselmeergroep van een uitgebreide GR wordt omgevormd naar een GR Light: een bedrijfsvoeringsorganisatie, met maar één bestuur (op dit moment zijn er een Algemeen Bestuur en een Dagelijks Bestuur).

Concern voor Werk wordt geen coöperatie (omdat die rechtsvorm meer bezwaren dan voordelen oplevert) maar blijft een NV met een bredere doelgroep.

De directie van Concern voor Werk werkt op dit moment aan de gewijzigde reglementen voor de GR Light en aan een transitieplan.

De WerkCorporatie blijft in Noordoostpolder en wordt geen onderdeel van de 'nieuwe' Social Firm. Dat geldt ook voor Werkbedrijf Lelystad. In feite ontstaat er dus uiteindelijk geen nieuwe organisatie.

Deze stand van zaken is in vogelvlucht gepresenteerd in de themabijeenkomst 'Arbeidsparticipatie' op 18 maart jongstleden.

3. De ontwikkelingen in de WerkCorporatie

3.1. WerkCorporatie voor samenwerking met onderwijs en werkgevers

Op 10 november 2014 heeft de raad aangegeven geen wensen en bedenkingen te hebben bij het voorgenomen besluit van het college om de WerkCorporatie BV op te richten. In het bedrijfsplan WerkCorporatie Noordoostpolder van juli 2014 is de taak van de WerkCorporatie als volgt omschreven:

- *De Werkcorporatie is een samenwerkingsverband tussen gemeente, ondernemers en onderwijs en leidt mensen naar werk die daar op eigen kracht moeite mee hebben. Het doel is dat "iedereen die kan werken aan het werk is".*
- *De Werkcorporatie geeft uitvoering aan de Participatiewet voor mensen die kunnen werken. De mensen voor wie (regulier) werk een stap te ver is worden begeleidt door andere ondersteuners binnen het sociale domein.*
- *De doelgroep bestaat bij de start (1/1/2015) uit circa 250 mensen. De jaarlijkse instroom bestaat uit mensen die in de bijstand komen en uit mensen die voorheen waren aangewezen op de sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wajong.*

De WerkCorporatie is een BV, de gemeente is 100% eigenaar. Een belangrijke reden om destijds te kiezen voor de vorm van een BV was om met de Werkcorporatie een samenwerkingsverband te creëren tussen gemeente, ondernemers en onderwijs. In de beginfase is een Raad van Toezicht gevormd met een vertegenwoordiging uit de 'triple helix'.

3.2. In 2016 staat er een goed functionerende organisatie

In het najaar van 2016, ruim 1,5 jaar na de start is door bureau Regioplan een uitgebreide evaluatie gehouden. Hoofdvraag van de evaluatie was: *In hoeverre wordt met de gekozen constructie van een zelfstandige uitvoeringsorganisatie en met de gehanteerde werkwijze het doel bereikt om zo veel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (binnen twee jaar) naar werk te begeleiden?*

De uitgevoerde evaluatie gaf inzicht in een groot aantal uitvoeringsaspecten van de WeCo. Samengevat: een goed functionerende uitvoeringsorganisatie met gewaardeerde dienstverlening voor werkgevers en werkzoekenden die de opgedragen prestaties realiseert en de verwachtingen waarmaakt. Wat schuurt is de inrichting van de governance en de relatie tussen de juridisch zelfstandige Werkcorporatie en de gemeente als eigenaar, opdrachtgever, (mede)directievoerder en leverancier.

In november 2017 heeft de Raad besloten de WerkCorporatie in haar huidige vorm voort te zetten tot voorlopig 1 januari 2020. De belangrijkste argumenten daarbij waren:

- De WerkCorporatie is succesvol in de uitvoering van de opgedragen taken;
- De WerkCorporatie draagt bij een betere samenwerking met onderwijs en bedrijfsleven;

- De beoogde doorontwikkeling van Concern voor Werk vraagt om een tijdelijke voortzetting.

Uit het (bijgevoegde) jaarverslag 2018 van de WerkCorporatie blijkt dat de resultaten zeer goed zijn:

In 2018 heeft de WerkCorporatie een uitstroom gerealiseerd van 57,2 procent. Het gaat dan om uitkeringsgerechtigde (in het kader van de Participatiewet) werkzoekenden die met en zonder loonkostensubsidie geheel of gedeeltelijk aan het werk zijn gegaan, gekozen hebben voor een vervolgopleiding of aan de slag zijn gegaan als zelfstandig ondernemer. De doelstelling was 38 procent.

3.3. Een toekomstbestendige WerkCorporatie vanaf 2020

De WerkCorporatie is in haar huidige vorm voortgezet tot 1 januari 2020. Die datum is gekozen met oog op de doorontwikkeling van Concern voor Werk naar een social firm die 1 januari 2020 moet zijn afgerond. Inmiddels is duidelijk dat de WerkCorporatie en ook het Werkbedrijf Lelystad niet opgaan in de nieuwe social firm en als zelfstandige entiteiten blijven bestaan. Dat maakt dat de gemeente een besluit moet nemen over de voortzetting en vorm van de WerkCorporatie na 1 januari 2020.

Het college is van mening dat de WerkCorporatie haar bestaansrecht de afgelopen jaren heeft bewezen. Er staat een herkenbare organisatie die door werkzoekenden, onderwijs, werkgevers en regionale partners wordt gekend en gewaardeerd. De met de gemeente afgesproken doelstellingen worden ruimschoots gehaald.

In 2014 is bureau Arena Consulting betrokken bij de oprichting van de WerkCorporatie. Zij hebben destijds advies uitgebracht over de vorm en uiteindelijk de keuze voor een BV. In 2019 is door Arena een vervolgonderzoek uitgevoerd naar de gewenste bedrijfsvorm na 1 januari 2020. In dit vervolgonderzoek zijn gesprekken gevoerd met werkgevers, onderwijs, WerkCorporatie en gemeente. Arena BV adviseert in bijgevoegd rapport om de WerkCorporatie voort te zetten in de vorm van een BV met 1 directeur vanuit de gemeente en 1 manager. Als college hebben wij dat besluit overgenomen. In de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de WerkCorporatie BV is op 11 juni 2019 Yvonne van der Sluis benoemd als directeur en zijn Eelke de Vries en Onno Vermooten ontheven van hun functie als directeur. De functie van manager wordt de komende periode ingevuld.

3.4. Social Firm

Lokaal wat lokaal kan en regionaal dat wat meerwaarde heeft, gaf de raad aan bij de thema-bijeenkomst van 26 september 2017. Wat gaat de Social Firm vanaf 1 januari 2020 precies doen in het verlengde van de WerkCorporatie?

De kerntaken van de Social Firm: het plaatsen van medewerkers op (reguliere) banen en de instrumenten die daartoe worden ingezet en de productiefaciliteiten die worden geboden. Hierbij wordt invulling gegeven aan de speerpunten uit het coalitieakkoord.

De Social Firm zet hierbij in op een arbeidsmarkt waar altijd ruimte is voor mensen die (nog) niet in staat zijn de reguliere arbeidsmarkt te betreden.

- 50% van het personeelsbestand van de Social Firm bestaat uit mensen met een arbeidsbeperking en daarmee realiseert de Social Firm het tienvoudige van de ambitie van de markt van 5%.
- Realiseren van financieel voordeel door samenvoeging van de huidige uitvoerende organisaties, vernieuwende producten en diensten en krachtige voorbeeldwerking naar lokale en regionale werkgevers voor een brede inzetbaarheid van arbeidspotentieel

4. Besluitvorming

4.1. Social Firm: omzetting GR en bredere taakopvatting Concern voor Werk

De gesprekken over de Social Firm vinden tot nu toe plaats in het bestuur van de GR, aan de hand van de verschillende versies van het implementatieplan. Gemeente Zeewolde heeft inmiddels ook formeel de aanvraag ingediend om uit te mogen treden uit de GR. Dit besluit is bekrachtigd in de gemeenteraad van Zeewolde.

Om de huidige GR te veranderen naar een bedrijfsvoerings GR is instemming van de gemeenteraden van Urk, Lelystad en Noordoostpolder nodig en een statutenwijziging. Die instemming wordt dit najaar aan u gevraagd. Op dit moment worden de teksten voor de nieuwe regeling geschreven. De taken en positie van de gemeenteraden verandert niet. De bedrijfsvoerings GR zorgt wel voor een managementlaag minder en wordt daarom ook wel een GR Light genoemd.

Bij deze memo ontvangt u ook de meest recente versie van het Implementatieplan c.q. transitieplan ter informatie.

Voor de zekerheid is in de Perspectiefnota 2020-2024 een bedrag van €200.000 per jaar opgenomen, om eventuele tekorten in de bedrijfsvoering van de GR op te vangen. Overigens zijn de financiële vooruitzichten niet ten nadele veranderd, nu WerkCorporatie en Werkbedrijf niet opgaan in een nieuwe organisatie.

Als college zijn we blij met deze ontwikkelingen. Voor kandidaten vanuit Noordoostpolder ontstaat er in de nieuwe situatie een breed palet aan mogelijkheden dankzij de infrastructuur van zowel Concern voor Werk als de WerkCorporatie. De bestuurlijke invloed vanuit Noordoostpolder blijft vergelijkbaar met de huidige situatie en de financiële vooruitzichten voor de GR zijn licht positief ten opzichte van de inschattingen begin 2018.

4.2. Resultaat

Met ingang van 1 januari 2020 ontstaat een bedrijfsvoerings GR die voldoet aan alle wettelijke eisen, Concern voor Werk gaat (waarschijnlijk met een nieuwe naam) haar werkzaamheden uitbreiden en de WerkCorporatie blijft als lokale en herkenbare dienstverlener voor werkzoekende en werkgevers.

Het is aan de gemeente Noordoostpolder om onze bedrijfsvoering zo in te richten dat we optimaal gebruik maken van de infrastructuur van zowel de WerkCorporatie als de Social Firm.

4.3. Planning Social Firm

Jaarlijks is de raad op de 'natuurlijke' momenten geconsulteerd en meegenomen bij vaststelling van de begrotingen en jaarverslagen van de WerkCorporatie en Concern voor Werk. Verder hebben er thema-bijeenkomsten plaatsgevonden, zoals op 26 september 2017 en nog vrij recent op 18 maart dit jaar. Input hierbij van de raad is meegenomen in de bespreking van de implementatieplannen (uitwerking en invulling van het Businessplan Social Firm).

De actuele implementatieplannen hebben het algemeen bestuur gepasseerd en zijn daar besproken. Hierbij is steeds lokaal wat kan, regionaal wat meerwaarde heeft als uitgangspunt meegenomen.

Dit najaar volgt een voorstel om de Gemeenschappelijke Regeling voor de Social Firm (GR IJsselmeergroep 2009) te actualiseren per 1 januari 2020.

Ook de komende jaren stellen de raden van onze gemeente, Lelystad en Urk de jaarverslagen en begrotingen vast en zullen er thema-bijeenkomsten en werkbezoeken plaatsvinden en volgt monitoring van de uitvoering van het implementatieplan en de invulling van de speerpunten uit het coalitieakkoord 'Iedereen doet mee!'.

Bijlagen

Evaluatie WeCo 2016

Jaarverslag WeCo 2018

Rapport toekomstbestendige WeCo 2019

Implementatieplan Social Work 2019