



Gemeente Noordoostpolder

Toekomstbestendige Werkcorporatie

Rapportage

Colofon

Ons kenmerk	2019.601.01
Datum	11 april 2019
Auteur	Marc van den Heuvel
Versie	2
Status	Definitief
	www.arenaconsulting.nl

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
1.1	Aanleiding	3
1.2	Vraagstelling.....	4
1.3	Uitgangspunten en aanpak	4
2.	Actueel kader	6
2.1	Behoud van uitvoeringsaspecten Weco.....	6
2.2	Veranderend kader	6
2.3	Actueel kader	8
3.	Uitvoeringsvarianten	9
3.1	Variant 1: Optimaliseren van de Besloten Vennootschap	9
3.2	Variant 2: Zelfstandig cluster binnen gemeentelijke organisatie	9
4.	Vergelijk en afweging	11
5.	Conclusie	14
BIJLAGE 1:	Toelichting op de aanpak.....	16

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

De gemeente Noordoostpolder heeft de uitvoering van doelmatigheidstaken van de Participatiewet sinds 1 januari 2015 opgedragen aan de Werkcorporatie Noordoostpolder (WeCo). Het hoofddoel is om inwoners te bemiddelen die minder makkelijk op eigen kracht een baan vinden. De contouren zijn onderstaand kort opgesomd.

Uit het bedrijfsplan Werkcorporatie Noordoostpolder, juli 2014:

- *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 dienstverlening is gericht op:*
 - *Werkgevers: voldoen aan de vraag naar personeel door matching met het aanbod en het begeleiden en ondersteunen van werkgevers die (regulier) werk bieden aan de doelgroep.*
 - *Werkzoekenden: vergroten van de kans op werk door het ontwikkelen van motivatie, competenties, kennis en vaardigheden en het bieden van tijdelijk werk en werkervaring om de kansen in de arbeidsmarkt te vergroten*
 - *Onderwijs: bieden van maatwerkopleidingen*

De WeCo is op basis van het bedrijfsplan en besluitvorming door college en gemeenteraad voor een periode van drie jaar van start gegaan (2015-2017). Vervolgens is deze termijn met twee jaar verlengd. Daar lag een evaluatie van bureau Regioplan aan ten grondslag. Dat betekent dat een besluit dient te worden genomen over de toekomstige taken, rol en positie van de Werkcorporatie per 1 januari 2020.

1.2 Vraagstelling

De vraagstelling is om het gemeentebestuur op basis van deze rapportage een besluit te kunnen laten nemen over de toekomstige vorm en positie van de Werkcorporatie voor de periode na 1 januari 2020.

In 2016 is een brede evaluatie uitgevoerd (*Evaluatie Werkcorporatie, bureau Regioplan, februari 2017*). Deze evaluatie betrof de mate van doelrealisatie, de wijze van taakuitvoering, tevredenheid van werkgevers en werkzoekenden over de dienstverlening en het functioneren van de structuur en vorm van de Werkcorporatie.

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.

De vraagstelling is niet om een dergelijke evaluatie nog eens over te doen. De vraagstelling is nu meer strategisch van aard met als focus om enkele scenario's te beoordelen voor de positie en vorm van de toekomstige Werkcorporatie die past bij het actueel beleidskader en die waarborgt dat de succesvolle dienstverlening naar werkgevers en werknemers wordt gecontinueerd c.q. zich verder kan ontwikkelen.

1.3 Uitgangspunten en aanpak

De volgende uitgangspunten zijn gehanteerd:

- De vraagstelling gaat over de toekomstige positie van de Werkcorporatie. Centraal staat wat de gemeente wil realiseren en hoe de succesvolle aanpak van de WeCo het meest passend kan worden gecontinueerd.
- De gemeente wenst niet te komen tot integratie van de WeCo binnen de coöperatie Social Firm. Dit is geen onderwerp van het uit te voeren onderzoek. De manier waarop de toekomstige WeCo samenwerkt met de Social Firm maakt wel deel uit van de opdracht.
- Het eindrapport is uiterlijk 1 juli 2019 beschikbaar in verband met besluitvorming door college en gemeenteraad.

De aanpak is in een periode van circa 2 maanden uitgevoerd en bestond uit de volgende opeenvolgende stappen (zie bijlage 1 voor deelnemers aan de stappen):

Actueel kader via documentenonderzoek

Het besluit tot de vorming van de Werkcorporatie was medio 2014 een 'sprongetje in het onbekende'. Het wettelijk kader (Participatiewet) was nog niet in werking getreden, de decentralisaties op Jeugd en

WMO waren nog in voorbereiding en op de gekozen vorm en governance (een 'gemeentelijke BV met aanhaking van bedrijfsleven en onderwijs') was vanuit de gemeente nog geen ervaring opgedaan. De keuze was gebaseerd op de wettelijke, beleidsmatige en financiële kaders van destijds.

Door middel van een kort documentenonderzoek is een actueel kader opgesteld wat als basis dient voor het toekomstige functioneren van de Werkcorporatie. Het actuele kader is gebaseerd op: het bedrijfsplan Werkcorporatie, evaluatie van Regioplan, beleidsstukken Participatiewet / arbeidsmarkt / sociaal domein, jaarplan en -verslag WeCo.

In een startbijeenkomst met de projectgroep is het kader getoetst en daarna uitgewerkt in een sessie met de beleidsmedewerker Participatie, manager en 2 teamleden WeCo en een teamleider USD.

Interviews

De denkbeelden over de toekomstige taken, positie, vorm en samenwerkingsrelaties van de WeCo zijn verkregen door middel van interviews. Daarbij zijn vooraf enkele realistische scenario's ontworpen om in de interviews voor te leggen c.q. het gesprek op te structureren.

Rapportage met scenario's

De resultaten van de voorgaande stappen zijn gebundeld en voorgelegd aan de projectgroep.

Afwegingssessie

In een afwegingssessie zijn twee uitvoeringsvarianten nader uitgewerkt en zijn criteria geformuleerd om een afweging te maken tussen beide varianten.

Eindrapportage

De resultaten zijn gebundeld in deze rapportage en vastgesteld door de projectgroep.

2. Actueel kader

Dit hoofdstuk beschrijft het actueel kader voor de Werkcorporatie dat de basis vormt voor de toekomstige positionering. In § 2.1 staan de uitvoeringsaspecten die behouden blijven, los van de variant die wordt gekozen. Het betreft dienstverleningsaspecten die gegarandeerd zijn. Vervolgens staan in § 2.2 de belangrijkste wijzigingen ten opzichte van het kader dat in 2014 is gehanteerd bij het besluit om de Werkcorporatie te vormen. Tenslotte beschrijft § 2.3 het actuele kader in detail.

2.1 Behoud van uitvoeringsaspecten Weco

Er is een aantal uitvoeringsaspecten die behouden blijven, los van de toekomstige vorm die wordt gekozen. Deze aspecten vormen mede de basis voor het functioneren en presteren van de Werkcorporatie. Het betreft:

- Huisvesting op een locatie los van het gemeentehuis ten behoeve van de externe en zelfstandige uitstraling naar werkgevers en kandidaten.
- Het huidige beeldmerk en de zelfstandige identiteit.
- Een doelmatige uitvoering, waarbij de teamleden snel en autonoom begeleiding kunnen inzetten voor kandidaten.
- De dienstverlening, instrumenten en werkgeverscontacten zoals die zijn georganiseerd voor en door de Werkcorporatie.
- Contactpunt voor (buitengewone) werkgevers om kandidaten te kunnen plaatsen.
- De werkwijze om een uitvoeringsovereenkomst vast te stellen met de gemeente met een focus op de te leveren prestaties.
- De definiëring van de doelgroep die de Werkcorporatie bedient, waarbij de kandidaten zicht hebben op de mogelijkheid tot werk op middellange termijn.

2.2 Veranderend kader

De keuze voor de Werkcorporatie als een zelfstandige uitvoeringsorganisatie via het juridische construct van een Besloten Vennootschap was in 2014 gebaseerd op een uitvoerig kader en daarbij horende afweging. Er is nagegaan op welke onderdelen dit kader op dit moment is gewijzigd of nog ongewijzigd van toepassing is. Immers, als het kader geheel identiek is dan is het niet logisch om een alternatieve vorm te onderzoeken. In deze paragraaf staan de punten uit het kader van 2014 die door veranderend beleid, ervaring met de doelgroep of door inzichten van de afgelopen jaren zijn veranderd.

Triple helix besturing

Een belangrijke reden om destijds te kiezen voor de vorm van een Besloten Vennootschap 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'. Deze is echter vrij snel afgebouwd en de laatste jaren is er geen triple helix besturing meer. Overigens is dit wel operationeel binnen het

Regionale Werkbedrijf Flevoland, de regionale netwerksamenwerking om de landelijke doelen uit de banenafpraak te realiseren. Hierin werken gemeenten, werkgevers- en werknemersorganisaties en onderwijs samen.

De triple helix besturing is geen actueel kader meer.

Dit laat onverlet dat de Werkcorporatie (steeds intensiever) samenwerkt met het onderwijs (onder ander in een project met de maakindustrie en met een functiegerichte opleiding) en volop inzet op werkgeverscontacten. Er is behoefte bij het onderwijs om 'uitvoerings-overstijgend' af te stemmen over zaken als preventie (warme overdracht schoolverlaters en kwetsbare jongeren), benutting van bedrijfscontacten, duurzame inzetbaarheid en leerbaarheid. Het advies is om een lokaal 'arbeidsmarktberaad' vanuit de gemeente te organiseren en de WeCo daarin te betrekken als één van de partners.

Aard van de doelgroep

De doelgroep die de Werkcorporatie bedient is conform het kader uit het bedrijfsplan. Inmiddels is er meer precisie aangebracht in de aard van de kandidaten die gebruikmaken van de dienstverlening van de Werkcorporatie (oriëntatie op werk) of van het cluster Uitvoering Sociaal Domein (oriëntatie op ondersteuning of activering). In het bedrijfsplan is vermeld dat "*de instroom bestaat uit inwoners die in de bijstand komen en inwoners die voorheen waren aangewezen op de sociale werkvoorziening (Wsw) en Wajong*".

De veranderende samenstelling van de doelgroep wordt merkbaar (los van fluctuaties door de economische situatie). Het deel dat met matching en lichte begeleiding bemiddelbaar is naar werk/vacatures neemt af en het deel met complexere problematiek neemt toe (bijvoorbeeld Wsw/Wajong, statushouders).

Dit betekent dat:

- Kandidaten minder eenvoudig bemiddelbaar zijn naar werk/vacatures.
- De begeleiding en ondersteuning van kandidaten intensiever en langduriger zal zijn, tot een periode na de plaatsing op werk.
- Het samenspel prominenter wordt met zorg en ondersteuning in andere pijlers van het sociaal domein. Dit raakt vraagstukken als casusregie, informatiedeling, integrale uitvraag, onderlinge doorverwijzing.
- Er behoefte ontstaat aan bredere werk- en scholingsmogelijkheden met (toenemende) aandacht voor functiegerichte opleiding, taalondersteuning, basisvaardigheden en instrumenten zoals jobcarving.

Het kader in de zin van de afbakening van de doelgroep die de Werkcorporatie bedient is ongewijzigd. De aard en samenstelling van deze doelgroep verandert echter.

2.3 Actueel kader

Mede op basis van het bedrijfsplan en de actuele situatie is in de tabel het kader voor de Werkcorporatie opgesomd.

Kader	Toelichting
<i>De doelgroep bestaat uit Participatiewetters die (op middellange termijn) kunnen werken</i>	<i>Er is een toenemende problematiek en begeleidingsvraag bij de doelgroep door stopzetting van de instroom in Wsw/Wajong en de komst van statushouders.</i>
<i>Verzorgen werkgeversdienstverlening en matching</i>	<i>Het werkgeversteam zorgt voor de werkgeverscontacten en daaruit voortkomende personeelsvraag, kent de kandidaten goed en zorgt voor matching van vraag/aanbod. Er is een samenspel van kandidaat-instrumenten/begeleiding-werkgeversvraag. Er is een operationele samenwerking met UWV.</i>
<i>Ontwikkelen werkzoekenden en bieden van werkervaring om de kans op werk te vergroten</i>	<i>Er zijn voldoende ondersteuningsmogelijkheden beschikbaar. De handelingsvrijheid is ruim, binnen de kaders van de verordening.</i>
<i>Onderwijs laat opleidingen aansluiten bij arbeidsmarktvrage en biedt maatwerkopleidingen</i>	<i>In uitvoering in project met bedrijven in de maakindustrie met functiegerichte opleiding. Verbreding naar meerdere sectoren is in voorbereiding.</i>
<i>Gemeente heeft zeggenschap over de financiële, beleidsmatige en uitvoeringskaders</i>	<i>De kaders zijn helder; er is gesteggel over de rolinvulling in relatie tot de autonomie van de Werkcorporatie.</i>
<i>Manager voor dagelijkse aansturing en detachering van medewerkers gemeente en Concern voor Werk</i>	<i>Er staat een goed functionerend team; de detachering is een uitvloeisel van de vorm van de WeCo als BV. Er zijn 3 tijdelijke medewerkers via een uitzendconstructie.</i>
<i>Gebruikmaken van de infrastructuur van Concern voor Werk voor het bieden van werkervaring</i>	<i>De WeCo maakt gebruik van de diensten en producten van Concern van Werk als deze passend zijn voor de kandidaat.</i>
<i>Beantwoorden van de vraag van de werkgever naar (toekomstig) personeel</i>	<i>Dit is een kerntaak, met de prioriteit op de personeelsvraag voor de doelgroep die de WeCo bedient. Er is een goede, operationele samenwerking met het UWV. Het werkgeversteam verwijst door als de personeelsvraag niet door de WeCo kan worden ingevuld.</i>
<i>Eigen identiteit en onafhankelijk rol</i>	<i>Dit profiel is afdoende neergezet naar kandidaten en werkgevers.</i>
<i>Meerkosten van de juridisch vorm van een BV zijn maximaal € 10.000,-</i>	<i>De meerkosten (accountant, verantwoording) blijven hier onder.</i>

3. Uitvoeringsvarianten

Dit hoofdstuk bevat een toelichting op twee mogelijke toekomstige uitvoeringsvarianten. Het betreft 1) optimaliseren van de huidige vorm van een BV en 2) een zelfstandig cluster binnen de gemeentelijke organisatie.

3.1 Variant 1: Optimaliseren van de Besloten Vennootschap

Deze variant betreft het optimaliseren van de huidige juridische vorm van een B.V. Deze vorm is nauwgezet uitgewerkt in het bedrijfsplan en is sinds 1 januari 2015 in bedrijf. Om die reden is de vorm in deze paragraaf niet verder toegelicht, maar is een aantal aanpassingen benoemd op de huidige inrichting.

Deze aanpassingen betreffen:

- Loslaten van een beoogde triple helix aansturing van de Werkcorporatie door gemeente, onderwijs en werkgevers. In feite ligt de aansturing al sinds enige jaren volledig bij de gemeente Noordoostpolder.
- Hanteren van het actueel kader uit deze rapportage en de spelregels van de uitvoeringsovereenkomst en het bedrijfsplan bij de rolinvulling van de gemeente als aandeelhouder (financieel), opdrachtgever (beleidsmatige opdracht en uitvoerend kader) en serviceverlener (administratie en ondersteunende diensten) én van de Werkcorporatie als zelfstandige uitvoeringseenheid. De kaders zijn helder en uitvoerbaar en kunnen niet (blijven) leiden tot onderling 'gesteggel' over wie waarover exact gaat.
- Bieden van meer zelfstandigheid van de WeCo bij de inkoop op praktische bedrijfsvoeringszaken. Dit kan in het geval het geen meerwaarde heeft om inkoop via de gemeente te laten lopen (bijvoorbeeld vanwege verbondenheid in de administratie of inkoopvoordeel).
- Het blijven hanteren van het huidige model met een directie en manager. De directie kan worden ingevuld vanuit de gemeente. Het heeft geen meerwaarde meer om de directie tevens te laten voeren door een afgevaardigde van Concern voor Werk. De rol van Concern voor Werk blijft die van aanbieder van producten en diensten om kandidaten en werkgevers te ondersteunen en begeleiden. Dit betekent dat de huidige 'dubbele bezetting' wordt aangepast naar een éénhoofdige directie die kan worden ingevuld vanuit de manager MO of een gemeentelijk directielid.

3.2 Variant 2: Zelfstandig cluster binnen gemeentelijke organisatie

Deze variant sluit aan bij de mogelijkheid die een gemeente heeft om een taak intern te verzelfstandigen. Dit komt vaker voor bij gemeentelijke taken vanwege een gewenste bedrijfsmatige en marktgerichte bedrijfsvoering. Bekende voorbeelden van een interne verzelfstandiging zijn gemeentelijke zwembaden, sportvoorzieningen of cultuurinstellingen.

Bij deze variant wordt de huidige taak en formatie van de Werkcorporatie omgevormd tot een zelfstandig cluster binnen de gemeentelijke organisatie dat direct onder de directie valt. Het college en de directie nemen afstand van de dagelijkse bedrijfsvoering en toetsen op hoofdlijnen of de afgesproken prestaties zijn bereikt en er binnen de afgesproken uitvoeringskaders is gebleven. De gemeenteraad is budgetverantwoordelijk en stuurt via de reguliere (meerjaren)begroting en jaarrekening.

De gemeentelijke directie en de manager van het zelfstandig cluster "WeCo" sluiten een managementcontract waarin zijn vastgelegd:

- Uit te voeren taken, te leveren prestaties beschikbare middelen en formatie
- Mandaat (bevoegdheden)

Er is een mogelijkheid om binnen de gemeentelijke kaders een reserve en eigen vermogen te vormen om overschotten te behouden en budgetverlies te compenseren.

Voor de gemeentelijke medewerkers vervalt de huidige detachering; voor de medewerkers van Concern van Werk kan de detachering veranderen van WeCo naar de gemeente of – als alle partijen dat overeenkomen – ze gaan over en komen in dienst van de gemeente.

4. Vergelijk en afweging

Er is een aantal afwegingscriteria geformuleerd om de twee varianten te vergelijken. Deze vergelijking staat in onderstaande tabel:

- Afwegingscriteria: omschrijving van de criteria waarop de vergelijking is gemaakt
- Weging criteria: omschrijft het belang van een criterium, waarbij de criteria over de dienstverlening hoger scoren dan criteria over de bedrijfsvoering
- Beoordeling: de score op een criterium, deze score is door de extern adviseur gemaakt en na de tabel verder toegelicht.

Afwegingscriteria	Weging criteria		Beoordeling	
	Belangrijk	Minder belangrijk	Besloten Vennootschap	Zelfstandig cluster gemeente
1) Dienstverlening voor kandidaten en werkgevers	•		+	+
2) Externe oriëntatie, focus op maximale inzet werk	•		+	0
3) Integrale werkwijze sociaal domein, brede grip kandidaten	•		-	+
4) Motivatie van de teamleden WeCo	•		+	-
5) Praktische samenwerking met onderwijs en werkgevers	•		+	+
6) Overzichtelijke governance		•	0	+
7) Meerkosten als uitvoeringsorganisatie		•	-	+
8) Passend en robuust uitvoeringsmodel		•	+	-
9) Vereisten voor (financiële) verantwoording		•	+	0

Dienstverlening voor kandidaten en werkgevers

De dienstverlening komt in beide modellen overeen. Zoals in § 1.1 al gesteld blijven enkele belangrijke zaken van de huidige dienstverlening in beide varianten behouden.

Externe oriëntatie, focus op maximale inzet werk

De vorm van de besloten vennootschap is gekozen om een maximale externe oriëntatie op kandidaten, werkgevers, onderwijs en andere partners (zoals UWV) te kunnen realiseren. Een zelfstandige BV draagt daar maximaal aan bij. Bij de variant van een zelfstandig cluster blijven veel elementen behouden, maar kan de externe oriëntatie verminderen door de positie binnen een gemeentelijke structuur.

Integrale werkwijze sociaal domein, brede grip kandidaten

De WeCo kent een bepaalde mate van autonomie over het begeleiden van 'haar' kandidaten. Eerder is al gesteld dat de doelgroep van aard verandert met een relatieve toename van kandidaten die (langdurige) begeleiding nodig hebben op een arbeidsplek en waar meerdere problematieken spelen. Het voordeel van een positionering binnen de

gemeentelijke organisatie is dat het samenspel – van nature - toeneemt met andere pijlers van het sociaal domein (Wmo, Jeugd, schuldhulpverlening, passend onderwijs) en dat komt de integraliteit ten goede. De 'afbakening' van de doelgroep wordt minder relevant.

Motivatie van de teamleden

De teamleden (bezetting van de WeCo) zijn erg positief over de huidige vorm van een BV. Op voorhand is er een sterk negatief sentiment over een 'terugkeer' naar de gemeentelijke organisatie. Hoewel dit mogelijk kan worden ontkracht in de zin dat er feitelijk wellicht niet zo veel nadelen zijn, is het een negatieve score op dit criterium.

Praktische samenwerking met onderwijs en werkgevers

Er zijn geen noemenswaardige verschillen tussen de twee varianten in de manier waarop praktisch kan worden samengewerkt met werkgevers, onderwijs en andere partners. Op papier heeft een BV de mogelijkheid om als juridische entiteit zelf contracten aan te gaan, maar hier is tot op heden geen gebruik van gemaakt.

Meerkosten als uitvoeringsorganisatie

De meerkosten van de BV blijven (ruim) binnen de bandbreedte die in het bedrijfsplan is vermeld. Toch scoort de BV negatiever op dit punt, omdat een aparte jaarrekening moet worden opgemaakt en er (kans is op een) afdracht is van Vennootschapsbelasting / Dividendbelasting in geval er winst wordt gemaakt of vermogen wordt uitgekeerd.

Passend en robuust uitvoeringsmodel

Hiermee wordt bedoeld of het organisatiemodel past bij uitvoering van de taken als gevolg van de Participatiewet en of het robuust is in de zin van toekomstbestendig.

De BV is positief gescoord. Het is een werkbaar model en robuust als het gemeentebestuur besluit om deze vorm voor onbepaalde tijd te continueren. Binnen de Participatiewet is het niet ongebruikelijk om private vormen te kiezen.

Een zelfstandig cluster binnen de gemeentelijke organisatie is negatief gescoord. De reden is dat deze vorm bij gemeenten niet voorkomt voor een taak als de Participatiewet-doelmatigheid en alleen voor andere type taken wordt gehanteerd. Dit zijn instellingen met een behoorlijke exploitatie zoals een sportinstelling, zwembad of cultuurinstelling.

Overzichtelijke governance

Met de governance wordt het geheel van aansturing bedoeld: bestuurlijk, beleidsmatig, financieel en uitvoerend. De governance is voor de BV in het bedrijfsplan strak ingeregeld en in het voorgaande hoofdstuk is een aantal verbeteringen voorgesteld op basis van de huidige invulling die in interviews en sessies zijn opgehaald. De score op de governance is neutraal voor de BV. Het blijft toch wat onwennig om een publieke taak in een zelfstandige

BV onder te brengen, waarbij de vermeende zelfstandigheid van de BV in de praktijk beperkt blijft door alle 'touwtjes' die er van alle kanten met de gemeente zijn. De score voor het zelfstandig cluster is positief: deze valt onder de gebruikelijke governance rollen van de gemeentelijke organisatie.

Vereisten voor (financiële) verantwoording

Een besloten vennootschap heeft met minder eisen te maken op het gebied van de verantwoording (rechtmatigheid van uitgaven).

5. Conclusie

De twee uitvoeringsvarianten zijn min of meer gelijkwaardig qua afweging. De keuze wordt vooral bepaald door de afwegingscriteria waarop de nadruk wordt gelegd. Een belangrijk verschil met de oorspronkelijke keuze voor een Besloten Vennootschap is dat er nu geen sprake meer is van een triple helix aansturing van gemeente, onderwijs en werkgevers. Daardoor ligt de keuze voor een andere uitvoeringsvariant open. In dit onderzoek is als variant een zelfstandig cluster binnen de gemeentelijke organisatie genomen.

De eindconclusie is om de huidige vorm van een Besloten Vennootschap te continueren. Dit kan worden onderbouwd op basis van de afwegingscriteria, hoewel dit arbitrair is: de beoordeling en afweging van beide varianten ontloopt elkaar niet veel.

Mede doorslaggevend in de conclusie om de BV te continueren is dat dit een beproefde werkwijze is, die goed functioneert en – met een aantal voorgestelde aanpassingen – prima is in te richten. De voorgestelde aanpassingen brengen de gehele governance van de Werkcorporatie meer in lijn met wat binnen een gemeentelijke organisatie gebruikelijk is. Verder is een belangrijke reden voor de conclusie dat de vorm van een zelfstandig cluster binnen de gemeentelijke organisatie een noviteit is en dat dit voor de betreffende taak (doelmatigheid Participatie) niet voorkomt bij andere gemeenten.

Bij continuering van de Werkcorporatie als een BV zijn de adviespunten:

- Sterkere toetsing aan de kaders uit het bedrijfsplan en de actualisatie in deze rapportage bij de rolinvulling van de gemeente (aandeelhouder - financieel), opdrachtgever (beleidsmatige opdracht en uitvoerend kader) en serviceverlener (administratie en ondersteunende diensten) én van de Werkcorporatie als zelfstandige uitvoeringseenheid. De kaders zijn helder en kunnen en dienen niet te leiden tot onderlinge onduidelijkheid.
- De Werkcorporatie meer zelfstandigheid geven bij de inkoop op praktische bedrijfsvoeringszaken. Dit kan als het geen meerwaarde heeft om inkoop via de gemeente te laten lopen; bijvoorbeeld vanwege verbondenheid in de administratie of inkoopvoordeel.
- Het blijven hanteren van het huidige model met een directie en manager. De directie kan worden ingevuld vanuit de gemeente. Het heeft geen meerwaarde meer om de directie tevens te laten voeren door een afgevaardigde van Concern voor Werk. De rol van Concern voor Werk blijft die van aanbieder van producten en diensten om kandidaten en werkgevers te ondersteunen en begeleiden. Dit betekent dat de huidige 'dubbele bezetting' wordt aangepast naar een éénhoofdige directie die kan worden ingevuld vanuit de manager MO of een gemeentelijk directielid.

- De gemeente een lokaal 'arbeidsmarktberaad' te laten organiseren met een vertegenwoordiging vanuit onderwijs en bedrijfsleven en om de WeCo daarin te betrekken als één van de partners.
- Rekening te houden met de verandering van de aard en samenstelling van de doelgroep die de WeCo bedient. Dit kan in de uitvoeringsovereenkomst, maar vooral in het onderlinge en operationele samenspel van Werkcorporatie, Uitvoering Social Domein, Sociale Teams en Social Firm. De inwoner dient centraal te staan en het pallet aan uitvoeringsorganisaties dient dienend te zijn in de juiste aanpak, begeleiding en ondersteuning van die inwoner. Dit betekent een sterkere keten- en netwerksturing met een casusregisseur bij meerdere problematieken, soepele doorverwijzing tussen verschillende organisaties en onderlinge bekendheid van de professionals.
- Continueren van de huidige vorm van detachering van medewerkers vanuit de gemeente en Concern voor Werk. Bij het opstellen van het bedrijfsplan is uitgewerkt hoe de detachering moet worden ingevuld en is getoetst door Capra Advocaten. Er is door Capra nogmaals bevestigd dat de detachering langlopend is te continueren.

BIJLAGE 1: Toelichting op de aanpak

Samenstelling projectgroep

- Iwan Valk Gemeentesecretaris
- Dennis Eikenaar Manager Maatschappelijke Ontwikkeling
- Tilly Weggen Beleidsmedewerker Participatie
- Marc van den Heuvel Adviseur

Interviews

- Hans Wijnants Wethouder
- Iwan Valk Gemeentesecretaris
- Eelke de Vries Adjunct directeur en directie Werkcorporatie
- Onno Vermooten Directeur Concern voor Werk en directie Werkcorporatie
- Maarten Kragting Manager Uitvoering Sociaal Domein
- Bert Scholing Teamleider Uitvoering Sociaal Domein
- Tilly Weggen Beleidsmedewerker Participatie
- Gert Leusink Zuidberg Ens
- René van Amersfoort VABC
- Groepsbijeenkomst Teamleden Werkcorporatie
- Aart Reusing Zonnebloemschool
- Durk Bijma ROC Friese Poort

Samenstelling afwegingssessie

- Iwan Valk Gemeentesecretaris
- Dennis Eikenaar Manager Maatschappelijke Ontwikkeling
- Tilly Weggen Beleidsmedewerker Participatie
- Elisabeth de Gelder Manager Werkcorporatie
- Maarten Kragting Manager Uitvoering Sociaal Domein
- Yvonne van der Sluis Strategisch Manager Advies
- Marc van den Heuvel Adviseur