

RAADSVOORSTEL

Raadsvergadering : 11 februari 2019
 Voorstelnummer :
 Portefeuillehouder(s) : Elly Beens
 Commissie : Bestuurlijke Zaken
 Datum commissie : 29 januari 2019
 Soort agendering : ter advisering
 Agendapunt :
 Team : SamenLeven/Beleid
 Opsteller(s) : Peter van Linden
 Datum B&W besluit : 15 januari 2019
 Bijlagen: : 1

Onderwerp : Zienswijze kadernota 2020 WNK Personeelsdiensten

- Voorgesteld besluit :**
1. De volgende zienswijze af te geven ten aanzien van de kadernota 2020 van WNK Personeelsdiensten:
 1. Bij de herpositionering van WNK Personeelsdiensten dient eerst een herijking van de visie op de dienstverlening door WNK Personeelsdiensten plaats te vinden.
 2. Ons dienstverleningsmodel is uitgangspunt bij onderzoeken naar regionale samenwerking in het sociale domein.
 3. In de begroting 2020 wordt duidelijk uitgelegd hoe het nadelige resultaat van € 550.000 is vastgesteld, omdat bij opstellen van de begroting naar verwachting nog geen definitieve besluiten zijn genomen over de herpositionering van WNK Personeelsdiensten. Het algemeen bestuur loopt hier in de kadernota wel op vooruit. Er dient een plan van aanpak te worden opgesteld om tot een sluitende (meerjaren)begroting te komen.
 4. Bij de bestuurlijke verkenning van de herpositionering van WNK Personeelsdiensten is het uitgangspunt, dat er duidelijke (smart) prestatieafspraken worden gemaakt. De gemeente behoudt volledige grip en regie op de inzet voor onze inwoners, die aangewezen zijn ondersteuning om deel te nemen aan de samenleving en op de besteding van onze budgetten.
 2. Deze zienswijze door middel van bijgevoegde brief aan het dagelijks bestuur van WNK Personeelsdiensten kenbaar te maken.

Geheimhouding

☐ Ja

☒ Nee

RAADSVOORSTEL

INLEIDING

Op 5 februari 2018 heeft uw raad ingestemd met de notitie Informatievoorziening Gemeenschappelijke Regelingen. Gelijkluidende besluitvorming heeft plaatsgevonden in alle gemeenten in Noord-Holland Noord (regio's Alkmaar, West-Friesland en de Kop van Noord-Holland). Centraal in deze notitie staat het beter in positie brengen van uw raad ten aanzien van Gemeenschappelijke Regelingen.

Onderdeel van de gemaakte afspraken is om Gemeenschappelijke Regelingen met ingang van het begrotingsjaar 2020 te verzoeken voor 1 januari 2019 de Kadernota 2020 aan te leveren. In deze kadernota zijn zowel de hoofdlijnen van het beleid als de financiële kaders opgenomen. De gemeenteraden worden in de gelegenheid gesteld een zienswijze af te geven ten aanzien van deze kadernota.

Dit om de raden in de gelegenheid te stellen te sturen op de beleidsmatige en financiële uitgangspunten voor de begroting, die later in het jaar door de Gemeenschappelijke Regelingen voor zienswijzen aan de raden worden aangeboden.

In voorliggend voorstel ligt een concept zienswijze voor ten aanzien van de Kadernota van WNK Personeelsdiensten.

KEUZERUIMTE

De Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) vormt het wettelijk kader. Daarnaast is de werkwijze vastgelegd in diverse bovenregionale regelingen, te weten de Gemeenschappelijke Regeling zelf, de door de raden in Noord-Holland Noord vastgestelde Uitgangspunten gemeenschappelijke regelingen (UGR) en de bovengenoemde notitie 'Informatievoorziening Gemeenschappelijke Regelingen'.

Voorheen was de werkwijze, conform de UGR 2012, dat het dagelijks bestuur van een Gemeenschappelijke Regelingen de uitgangspunten voor de begroting (financieel en beleidsmatig) uiterlijk 15 januari ter informatie aan de deelnemende gemeenten aanbood. Vaststelling door het algemeen bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling vond uiterlijk plaats op 1 maart.

Conform de afspraken uit de notitie 'Informatievoorziening Gemeenschappelijke Regelingen' en de UGR 2019, dienen de Gemeenschappelijke Regelingen de kadernota met ingang van begrotingsjaar 2020 uiterlijk 15 december 2018 aan te bieden zodat de raad de gelegenheid heeft voor 1 maart 2019 een zienswijze af te geven.

Het afgeven van een zienswijze is een bevoegdheid van de raad. Het staat de raad dus vrij een andere zienswijze vast te stellen dat hetgeen door het college wordt voorgesteld.

TOELICHTING OP HET ADVIES

1. Visie op dienstverlening door WNK Personeelsdiensten

De periode van 2014-2017 heeft in het teken gestaan van de transitie van WNK Bedrijven naar WNK Personeelsdiensten. De transitie was gericht op één strategisch doel: uitvoering van de WSW zonder gemeentelijke bijdrage, de zogenoemde budget-neutraliteit.

Sinds het afronden van de transitie, is de focus van de bedrijfsvoering van WNK Personeelsdiensten geheel verlegd van sanering en kostenbesparing naar het verhogen van de opbrengsten (verdienmodel). Extra opbrengsten worden met name gegenereerd door de groei van het aantal ex-uitkeringsgerechtigden dat via de infrastructuur van WNK Personeelsdiensten werkzaam is op de regionale arbeidsmarkt. Hieraan is gekoppeld, dat

gemeenten tenminste 60% van het participatiebudget in de vorm van opdrachten bij WNK inkoopt. Deze taakstelling wordt door de gezamenlijke deelnemende gemeenten niet gehaald. Hiernaast heeft WNK Personeelsdiensten inmiddels een groot deel van het klantenbestand van de gemeenten beoordeeld zonder dat daar een traject uit is gevolgd. Deze mensen hebben blijkbaar een andere ondersteuningsbehoefte. De vraag is of de huidige dienstverlening van WNK Personeelsdiensten aansluit op wat onze inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt echt nodig hebben om ondersteund te worden bij hun participatie.

Als gevolg van voorgaande wordt het belang geacht dat bij de herpositionering van WNK Personeelsdiensten eerst een herijking van de visie op de dienstverlening door WNK Personeelsdiensten plaats vindt. Dit gaat vooraf aan de visie over het organisatiemodel.

2. Integraal dienstverleningsmodel

Sinds 2017 wordt door het bestuur van WNK Personeelsdiensten meermalen aandacht besteed aan het toekomstperspectief van de organisatie na afloop van de transitieperiode. Er is onderzoek gedaan naar de effectiviteit van de uitvoering van de Participatiewet. Het beeld is dat de samenwerking tussen de verschillende organisaties verbeterd kan worden. De bestuurders van de HAL-gemeenten binnen WNK willen hierbij inzetten op de vorming van een Participatiebedrijf, waarin Halte Werk en WNK worden omgevormd naar één organisatie. De HAL-gemeenten verwachten daarmee de kansen voor het vinden van (deels) betaald werk voor de klanten te vergroten.

In tegenstelling tot de HAL-gemeenten werken de BUCH-gemeenten vanuit een integraal dienstverleningsmodel. We hebben daarnaast een integraal beleidskader en een integrale verordening. Alle drie zijn bekrachtigd door de gemeenteraden van de BUCH-gemeenten. Vanuit onze werkwijze werken wij samen met meerdere maatschappelijke partners. Zij zijn ook onderdeel van onze sociale teams. Dit doen wij vanuit de gedachte dat een ieder bepaalde expertise en deskundigheid meebrengt die bijdraagt aan een kwalitatief goede ondersteuning.

Voor de BUCH gemeenten is dit dienstverleningsmodel een uitgangspunt bij onderzoeken naar regionale samenwerking in het sociale domein.

3. Negatief bedrijfsresultaat

Wij willen dat in de begroting 2020 duidelijk wordt uitgelegd hoe het nadelige resultaat van € 550.000 is vastgesteld, omdat bij opstellen van de begroting naar verwachting nog geen definitieve besluiten zijn genomen over de herpositionering van WNK Personeelsdiensten terwijl het algemeen bestuur in de kadernota wel hierop vooruitloopt. Er dient een plan van aanpak te worden opgesteld om tot een sluitende (meerjaren)begroting te komen.

4. Grip en regie

Bij de bestuurlijke verkenning van de herpositionering van WNK Personeelsdiensten is het een voorwaarde, dat er duidelijke (smart) prestatieafspraken worden gemaakt. Gezien de ervaringen met andere Gemeenschappelijke regelingen worden volledige grip en regie door de BUCH gemeenten op de inzet voor onze inwoners, die aangewezen zijn ondersteuning om deel te nemen aan de samenleving en de besteding van onze budgetten, ook als belangrijke voorwaarden aangemerkt.

OVERWEGINGEN VAN HET COLLEGE

De overwegingen van het college zijn opgenomen in bovenstaande toelichting op het advies.

REGIONALE SAMENWERKING EN COULEUR LOCALE

De zienswijzeprocedure op de kadernota is afgestemd met alle gemeenten in Noord-Holland Noord.

De voorgestelde zienswijze is opgesteld voor de gemeente Heiloo. De zienswijze is BUCH-breed afgestemd om waar mogelijk en wenselijk gezamenlijk op te trekken richting WNK Personeelsdiensten.

RISICO'S

In de kadernota 2020 loopt het algemeen bestuur van WNK Personeelsdiensten vooruit op de herpositionering. Het staat niet met zekerheid vast, dat de gewenste herpositionering tot stand komt.

FINANCIËN

Zie onder toelichting op het advies.

COMMUNICATIE, PARTICIPATIE EN SAMENSPEL

n.v.t.

UITVOERING, PLANNING EN ORGANISATIE

Na besluitvorming wordt het dagelijks bestuur van WNK Personeelsdiensten per brief geïnformeerd over de vastgestelde zienswijze.

BIJLAGEN

1. Zienswijzebrief aan WNK Personeelsdiensten

ACHTERLIGGENDE DOCUMENTEN

1. Kadernota WNK Personeelsdiensten

COMMISSIE BESPREKING / ADVIES

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van de gemeente Heiloo

De heer drs. G.H.S. Heemskerk MBA
secretaris

De heer T.J. Romeyn
burgemeester