

Beantwoording vragen uit bijeenkomst 13-12-21 betreffende de Productie

Waarom is er gekozen voor een besloten bijeenkomst?

Er is gekozen voor een besloten bijeenkomst omdat het college het belangrijk vindt om informatie over personen niet in het openbaar te willen delen. Veel mensen voelen zich enorm betrokken bij de Productie en iedereen heeft vanuit zijn of haar perspectief het allerbeste voor met de SW-doelgroep. Ondanks alle pogingen de afgelopen 1,5 jaar om vanuit een éénduidig perspectief de Productie aan te sturen bleek dat uiteindelijk niet te lukken. De directeur (en daarmee ook teamleiders en OR) bleef diep in zijn hart geloven in het totale leerwerkbedrijf dat hij langzaam vanaf 2015 had opgezet. In de zomer van 2020 bleek op basis van het Nautus-rapport dat het voor de gemeente Raalte beter zou zijn om de regie op de integrale begeleiding van inwoners weer bij consultants van de gemeente te leggen. Het college besloot om het advies van Nautus te volgen, te kiezen voor het Roalter model en een ambtelijk bestuur aan te stellen met de opdracht om het Roalter model te implementeren. Vanaf dat moment liepen de emoties op verschillende momenten hoog op, maar leek het ook telkens wel weer te lukken met elkaar verder te gaan en de rust te bewaren. Dat is de laatste weken helaas niet meer gelukt. Onze bedoeling was om aan de hand van een tijdelijk, in een vertrouwelijke setting, ook een nadere toelichting te kunnen geven op al deze emoties.

Vertrouwen in het bestuur is opgezegd, dus hoe gaat dit nu verder?

Zoals ook in de tijdelijk benoemd, wordt samen met teamleiders en de OR nu gekeken hoe invulling te geven aan het vervolg. We denken daarbij in elk geval aan het gezamenlijk opstellen van een profiel voor een nieuwe directeur en ook aan bemensing van het bestuur. De manager sociaal domein heeft al in augustus haar rol in

het bestuur opgezegd. Het is voor het college belangrijk om te bouwen aan wederzijds vertrouwen. Daarbij wordt ook gekeken naar de samenstelling van het ambtelijk bestuur.

Vertrouwen voorzichtig herstellen, hoe dan?

Zie ook tijdschrift december 2021. Dit gebeurt door het voeren van gesprekken door meerdere leden van het college en mensen van De Productie waaronder teamleiders en de OR. In de gesprekken is ook afgesproken met elkaar in gesprek te blijven en niet meer via de media. Dit om de rust te bewaren voor deze kwetsbare doelgroep.

Verschil tussen besloten en geheim/vertrouwelijk?

Formele geheimhouding van stukken en formele besloten raadsvergaderingen zijn een zwaar middel en passen we nauwelijks toe. Wel komt het voor dat stukken (tijdelijk) niet openbaar zijn en kan het college buiten de formele raadsvergaderingen in beslotenheid met de raad overleggen. Dit gebeurt bijvoorbeeld ook in het kader van werkgroepen N35 en Sociaal Domein. Ook de bijeenkomst van 13 december was een besloten bijeenkomst om hierboven genoemde redenen.

Emoties uit brieven staan haaks op wat de wethouder nu zegt

Het college staat de afgelopen dagen in nauw contact met medewerkers van De Productie. En verzekert daarin dat hun werk niet verandert, ook al komt er wel een andere directeur. Dat brengt rust. Samen zijn afspraken gemaakt over contacten met de media. Rust voor deze kwetsbare doelgroep is erg belangrijk. We kijken samen met teamleiders hoe invulling te geven aan het vervolg. De teamleiders hebben zich voorzichtig positief uitgelaten over het vervolg. We blijven ook in gesprek. Natuurlijk is het zo dat niet alle emoties weg zijn, maar we constateren wel dat dat er voorzichtig stappen de goede richting op worden gezet.

Gaat niet om interim-directeur maar om het bestuur

Zoals u in de tijdlijn ziet zijn er meerdere betrokkenen. Gezien de situatie vindt het college dat het vervroegde vertrek van de interim-directeur noodzakelijk was. Met betrekking tot het bestuur wordt samen met de OR en teamleiders gekeken hoe invulling te geven aan het vervolg. Hier komt ook de bemensing van het bestuur aan de orde.

Wat heeft bestuur gedaan om vertrouwen te herstellen

Omdat teamleiders en OR het vertrouwen in het ambtelijk bestuur hebben opgezegd nemen verschillende collegeleden verantwoordelijkheid en werken zij aan herstel van vertrouwen door rechtstreeks de gesprekken met teamleiders en OR aan te gaan.

Hoeveel dagen, opdracht en salaris interim-directeur

De officiële opdracht van de interim-directeur is dat *'hij zich verplicht de werkzaamheden van kwartiermaker Stichting Werk Raalte te verrichten'*

De interim-directeur is ingehuurd op basis van een tarief van € 95 per uur. Bij de start werkte hij 32 uur per week aan deze opdracht. Per 1 januari 2020 zijn de contracturen teruggebracht tot 24 uur per week. Deels op initiatief van de interim-directeur, omdat hij naast de opdracht bij de SWR ook werkte aan het opzetten van een eigen bedrijf en deels omdat de werkzaamheden voor de SWR in die fase minder tijd kosten.

Hoezo niet optreden tegen alles wat over wethouders en organisatie is gezegd

Het is daarom begrijpelijk dat zij niet blij waren met zijn vertrek. Nu zijn contract is beëindigd is opnieuw getoetst of teamleiders zich willen conformeren aan de lijn van het college. Wij zijn daar positief over.

Naar aanleiding van de brieven hebben gesprekken plaatsgevonden met de interim-directeur, OR en teamleiders. Dit heeft geresulteerd in het vervroegde vertrek. Uit de gesprekken is

verder gebleken dat OR en teamleiders gezamenlijk met de gemeente invulling willen geven aan het vervolg.

Communicatie op de werkvloer ook naar begeleiders

Op 10 december is gelijk een brief gestuurd naar alle medewerkers om de situatie uit te leggen en te benadrukken dat er voor hun werk en positie niets veranderd door het vertrek van een directeur. Ook hebben wij met de teamleiders afspraken gemaakt. Zij verzorgen ook de contacten met de begeleiders.

Inhoudelijke argumenten waarom regie bij de gemeente nav Nautusrapport

Het onderzoek van Nautus volgde op een onderzoek van Berenschot naar de governance van de SWR. De conclusie van dit onderzoek was dat er meerdere opties mogelijk zijn, maar dat de gemeente eerst moest bepalen hoe en wat het wil sturen. In de tussentijd stonden ook de ontwikkelingen binnen het sociaal domein niet stil. Zo werd er onder andere gewerkt aan de transformatie in het sociaal domein en in het kader daarvan stelde de raad in 2019 een aantal uitgangspunten vast die de basis vormen voor de manier waarop we invulling geven aan onze taken binnen het sociaal domein.

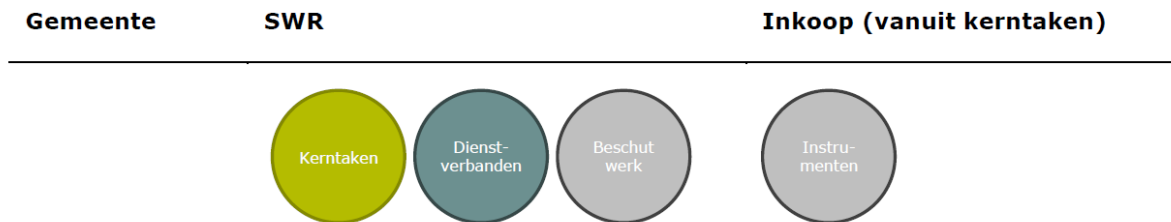
Deze ontwikkelingen maakten dat het college de conclusie van Berenschot aangreep om te beginnen bij de basis en te onderzoeken hoe de gemeente invulling kan geven aan haar taken op het gebied van de Participatiewet en de Wsw, op een manier die aansluit bij de ontwikkelingen en brede visie op het sociaal domein, inclusief de rol van de SWR daar binnen. Nautus kreeg de opdracht om dit onderzoek uit te voeren.

In haar onderzoek heeft Nautus 3 alternatieven onderzocht voor de governance van de uitvoering van de Wsw en de Participatiewet. Onderstaande afbeeldingen geven deze drie modellen weer

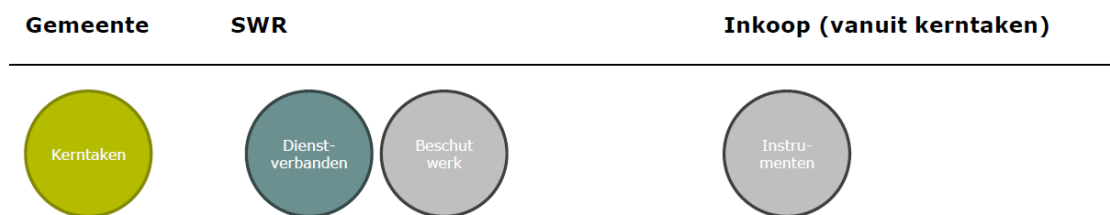
1. Het regiemodel



2. Het werkbedrijf



3. Het Tussenmodel / Roalter model



Deze drie alternatieven zijn getoetst aan de volgende beoordelingscriteria die voortkomen uit wettelijke kaders, besluiten over de herijking van de Wsw, vastgestelde plannen voor de transformatie van het sociaal domein en de interviews met betrokkenen:

- Inclusieve arbeidsmarkt
- Maatwerk bieden
- Stabiliteit in beschut werk
- Integraal werken
- Financieel toekomstbestendig

De drie alternatieven zijn langs deze vijf beoordelingscriteria gelegd en het Roalter model kwam daarbij als beste uit de bus, met name omdat:

- Het Roalter model **de meeste rust geeft voor de Wsw-werknemers en mensen met een indicatie voor beschut werk**. In dit model krijgen ze namelijk alleen te maken met nieuwe instroom van inwoners met een indicatie beschut werken en niet met instroom (zoals bijvoorbeeld bij het Werkbedrijf wel het geval is) van andere doelgroepen die van dezelfde locatie gebruik maken.
- Het Roalter model biedt **de meeste kansen voor integraal werken**, doordat de consultants Wsw en Participatiewet onderdeel uitmaken van de integrale clusters binnen de gemeente. Wanneer ze als een apart team op afstand van de gemeente worden gepositioneerd is dat veel lastiger.
- **Er kan beter maatwerk worden geboden aan inwoners**. Bij het werkbedrijf bestaat er een financiële prikkel om ondersteuning vanuit de SWR aan te bieden aan een inwoner. Er is immers sprake van een exploitatiesubsidie. Dit kan het bieden van maatwerk in de weg staan. In het Roalter model is die prikkel er niet (met uitzondering van beschut werk) waardoor de consultant niet belemmerd wordt om te kiezen voor de ondersteuning die het best passend is voor de betreffende inwoner.
- Het Roalter model is **financieel toekomstbestendiger**. Hoewel de genoemde verdienmodellen bij het werkbedrijf financieel gunstig uitpakken voor de SWR, pakken ze ongunstig uit voor de gemeente.

Begeleidersgroep waren ambtenaren, wie en was dat handig, te veel sturen

Nautus werd tijdens het onderzoek bijgestaan door een ambtelijk team met de volgende samenstelling:

- Een HR-adviseur
- Een financieel adviseur
- Een juridisch adviseur
- Twee beleidsmedewerkers sociaal domein

Het team had de rol om feitelijke input aan te leveren (denk aan vastgestelde plannen, juridische documenten, wettelijke kaders en eerder gemaakte afspraken) en om gedurende het proces te checken of de onderdelen van het advies hierbij aansloten.

Het team had daarmee niet de rol om inhoudelijke input te geven vanuit eigen ervaringen. Hiervoor werden gesprekken gepland met betrokken medewerkers, zowel aan de kant van de gemeente als aan de kant van de SWR.

Waarom geen interim op korte termijn

Zoals gezegd zijn we goed in gesprek met teamleiders en OR hierover. In overleg met hen is dan ook afgesproken dat de teamleiders voorlopig de dagelijkse, operationele leiding op zich nemen. Zij hebben zich daaraan geconformeerd. Samen met hen wordt gekeken naar het vervolg. Hierbij wordt zeker gekeken naar bv een kwartiermaker/tijdelijke manager/ interim directeur die als belangrijkste opdracht zal hebben zorgen voor verder herstel van vertrouwen en voorbereiden van de werving en selectie van een directeur in dienst van de Stichting.

Hoe gaat het met de mensen op de werkvloer?

Door de positieve opstelling van de teamleiders, de verzending van de brief, de regelmatige aanwezigheid van bestuurders op de werkvloer, de afspraken over geen communicatie via de media, de afspraak dat ze betrokken worden bij de werving van een kwartiermaker/ tijdelijk manager/ interim directeur is de rust, zowel op de werkvloer als bij de teamleiders en de OR aardig teruggekeerd.

Persoonlijke vraag aan de wethouder/portefeuillehouder

Waarom was Jacques niet aanwezig bij gesprekken bij de Productie?

Na ontvangst van de brieven waarin het vertrouwen in het bestuur werd opgezegd, heb ik gesprekken gevoerd met de interim directeur en de OR. Omdat een deel van de teamleiders verlof had, konden deze gesprekken helaas niet direct plaatsvinden. In het gesprek met de OR en ook later met de teamleiders bleek dat zij er moeite mee hadden om de situatie te bespreken met de portefeuillehouder aan tafel, aangezien ik ook oud-bestuurslid ben. In het kader van herstellen van de rust, vond ik het daarom belangrijk niet aanwezig te zijn bij de vervolggesprekken. Besloten is daarom dat collega Toeter fungeert als tijdelijk eerste aanspreekpunt.

Omdat het nodig is om in de komende periode vervolgstappen te zetten en verder te werken aan herstel van vertrouwen, heb ik voorgesteld, in het belang van de medewerkers, het portefeuilleonderdeel SW voor de nog resterende collegeperiode over te dragen aan collega Toeter. Zij voert momenteel samen met de OR en teamleiding het gesprek over de inzet van een kwartiermaker. Ook wordt in samenspraak gekeken naar bemensing van het bestuur en een nieuwe directeur.

In de laatste dagen heb ik veelvuldig teruggekeken naar en gereflecteerd op mijn eigen rol in relatie tot alle stappen die in het proces de laatste jaren zijn gezet.

Naast het feit dat ik de ontstane situatie zeer betreur, wil ik benadrukken dat ik altijd vanuit eer en geweten heb gehandeld. Ik voel mij zeer betrokken bij de medewerkers van De Productie.

Vanuit mijn reflectie kom ik tot de volgende punten.

Er is verschil van inzicht over de te varen koers blijven bestaan.

Afgaande op de meerdere gesprekken die hierover zijn gevoerd en met de toezeggingen dat er op termijn onderzocht zou worden in welke mate re-integratieactiviteiten en ook nieuwe doelgroepen taken van De Productie konden worden, had ik de overtuiging dat dit verschil van inzicht overbrugd kon worden. Dit is in de praktijk

anders gebleken. Terugkijkend, had ik als verantwoordelijk portefeuillehouder meer kunnen doorvragen en monitoren.

Daarnaast heb ik teveel vertrouwd op de woorden van de directeur. Want ondanks het feit dat hij een andere koers voorstond, gaf hij aan dat hij bereid was de nieuwe koers te ondersteunen. In de praktijk bleek dit echter anders uit te werken aangezien er signalen kwamen dat hij zich blijvend moeilijk kon verenigen met de nieuwe koers. Hierbij was nog steeds het gevoel aanwezig dat het goed zou komen. Aangezien ik als bestuurder ook moet uitgaan van gemaakte afspraken. Ook hier had ik achteraf meer kunnen doorvragen en monitoren.

Het laatste punt betreft de re-integratieactiviteiten. Hierover is afgesproken dat de gemeente hier een uitvraag voor zou doen. Re-integratiebeleid is naar verwachting begin 2022 gereed. Gezien het belang dat De Productie hecht aan dit punt, had ik meer moeten doen om het in beweging te krijgen.