



Gemeente
Woudenberg



Youké
sterke jeugd

Rapportage ontwikkeltafel organisatieontwerp						Datum: 06-04-2017
Naam project			Coöperatie De Kleine Schans			
Thema			Werkgeversscenario's			
1. Inleiding						
<p>De coöperatie is de aanjager van de lokale transformatie en geeft uitvoering aan een de Jeugdwet, de Leerplichtwet, de Participatiewet en de Wmo. Die uitvoering vindt plaats binnen de leidende principes die de gemeente Woudenberg voor het sociaal domein heeft opgesteld. Integrale dienstverlening aan de burger bij alle voorzieningen die vallen binnen het sociaal domein staat voorop.</p> <p>Voor de uitvoering van de aan de coöperatie toebedeelde taken is een viertal scenario's onderzocht:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De coöperatie maakt gebruik van de medewerkers van verschillende moederorganisaties (de huidige situatie van het sociaal team en het loket de Kleine Schans; 6 maatschappelijke partners en de gemeente Woudenberg); 2. De coöperatie laat één aanbieder alle medewerkers leveren; 3. De coöperatie gaat zelf alle medewerkers in dienst nemen; 4. Een coöperatie van (zorg)aanbieders die personeel leveren in dienst van de coöperatie. 						
2. Doel van het besluit						
Komen tot een keuze voor één van de voorliggende scenario's.						
3. Omschrijving huidige situatie						
Op dit moment leveren 7 moederorganisaties (incl. de gemeente) medewerkers voor de uitvoering van de Jeugdwet, Wmo, Participatiewet en de Leerplichtwet in De Kleine Schans. De Kleine Schans maakt gebruik van ondersteunende systemen en diensten van voornamelijk de gemeente.						
4. Plan van aanpak/oplossingsrichting						
<p>Voor de vier scenario's zijn de voor- en nadelen beoordeeld wat betreft de inhoudelijke opgave van de coöperatie, de netwerksamenleving en bedrijfsvoering. Vanuit visie en inhoud, het slagvaardig kunnen zetten van de coöperatie in het lokale netwerk en een eenduidige integrale dienstverlening aan de inwoners van Woudenberg gaat de voorkeur uit naar het in dienst nemen van alle medewerkers in de coöperatie.</p> <p>Het realiseren daarvan vraagt een aantal acties en zorgvuldigheid ten aanzien van de huidige medewerkers van De Kleine Schans.</p>						
						Wann eer geree d?
Thema	Omschrijving/ doel	Actie	Trekker	Betrokken organisaties	Financiën	
Oprichting onderneming	Om een bedrijf met	Positie directeur en	Projectleider	Toekomstige leden ALV	Oprichtingsk osten nog	11-05- 17

	medewerkers te kunnen oprichten zijn formele handelingen noodzakelijk	medewerker s regelen in statuten o.a. aanname en ontslag. Inschrijving KvK, belastingdienst e.d.			onbekend	
Aanstellen directeur/ bestuurder	Na oprichting onderneming moet directeur/bestuurder worden aangesteld	Werving en selectie. Aanstellen selectieteam	Projectleider / aantal leden ALV/RvA?	Gemeente en eerste leden ALV	Wervingskosten afhankelijk van selectieprocedure	01-01-18
Aannemen personeel	Na oprichting onderneming kunnen eerste medewerkers in dienst treden. Uitgangspunt is zittend personeel over	In eerste instantie regelen moederorganisaties zelf de overgang. Daarna is de coöperatie aan de beurt.	Eigen moederorganisaties met betreffende OR's, evt. sociaal statuut opstellen/ bestuurder neemt medewerkers in dienst.	Eigen moederorganisaties	Afkoop pensioenen, vakantiedagen e.d. voor de moederorganisaties	01-01-18 tot 01-01-19
Personeelsadministratie / HRM	Zorgen dat eerste personeelsleden kunnen worden betaald en zijn verzekerd	Gezocht moet worden naar een tijdelijke overbrugging bij één van de leden van de ALV of een derde partij	Projectleider	Gemeente/ huidige moederorganisaties	Extra administratiekosten	01-01-18

5. Argumentatie/onderbouwing

De inwoner centraal

De basis van de coöperatie is 'het loket' waar inwoners van Woudenberg, die dat nodig hebben, terecht kunnen voor hun vragen, adviezen en eventuele hulp binnen het sociaal domein. Dienstverlening waar de kracht van de inwoner, diens netwerk en de lokale samenleving optimaal wordt gebruikt en oplossingen integraal tot stand komen, zijn het uitgangspunt.

De grondstof daarvoor ligt in de professionals die binnen de coöperatie werkzaam zijn. Zij werken vanuit één opdracht en benutten de lokale kracht zo veel mogelijk. Bij hun adviezen en eventuele doorverwijzingen naar specialistische noodzakelijke hulp is onafhankelijkheid vanzelfsprekend. De uitvoering binnen de coöperatie is gebaat bij continuïteit. Inwoners met een probleem kunnen rekenen op een vaste generalistische regisseur, die voor hen het aanspreekpunt vormt.

Om dit te kunnen realiseren is de coöperatie het beste af met vaste medewerkers die een collectief vormen en die een eenduidige loyaliteit hebben aan de coöperatie als hun werkgever. Waar het onderscheid onder de professionals wel ligt op hun specialistische achtergrond, wat zij dus aan kennis en ervaring inbrengen, maar niet in een verschil in arbeidsvoorwaarden. En waar vanuit een eenduidige leiding gestuurd kan worden op kwaliteit, resultaat en deskundigheid van alle professionals.

Afweging werkgeversscenario's

Dit vertalend naar een werkgeversscenario leidt tot het in dienst hebben van alle medewerkers binnen de coöperatie.

Bij het inlenen via verschillende moederorganisaties blijft er binding bestaan en is het lastig om van de specialisten generalisten te maken of generalisten specialistische kennis te laten vergaren. Ook blijven de medewerkers zitten met een dubbele loyaliteit en is het team gevuld met collega's met verschillende dienstverbanden. Daarnaast hebben diverse moederorganisaties aangegeven deze constructie bij voorkeur niet voort te zetten.

Bij het inlenen via één aanbieder is het zeer de vraag of deze in staat is generalisten te leveren danwel alle gevraagde medewerkers met hun specifieke expertise te leveren.

Bijkomend risico bij deze optie is overigens of in dit geval de coöperatie hier niet moet overgaan tot een Europese aanbesteding.

Bij een coöperatie van (zorg)aanbieders die personeel leveren aan de coöperatie is betrokkenheid en loyaliteit van de betrokken zorgaanbieders met de coöperatie optimaal. Zij voelen zich verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de coöperatie en dragen deze met elkaar. Alhoewel zo de coöperatieve gedachte optimaal kan worden neergezet is dit scenario kwetsbaar waar het gaat om het kunnen bieden van onafhankelijke zorg en continuïteit van de dienstverlening. Ook is het de vraag in hoeverre generalistische hulp kan worden geleverd en hoe die in een wisselend team van professionals kan worden opgebouwd. De coöperatie koopt in dit scenario alle werkzaamheden in. De kans is groot dat op alles BTW-plicht ontstaat en er zo dus een forse kostenverhoging optreedt.

Belangrijk is ook de positie van de coöperatie in het netwerk. Gaat de coöperatie inlenen vanuit moederorganisatie dan mag verwacht worden dat zij automatisch lid worden van de ALV. Ten opzichte van andere leden, zonder personeel in de coöperatie, kan sprake zijn van een bevoorrechte positie: immers zij hebben via hun personeel een band in de uitvoering en hun onafhankelijkheid kan ter discussie komen te staan. Ook bij het scenario waar zorgaanbieders de coöperatie als geheel dragen is dit het geval.

Die onafhankelijkheid kan geborgd worden wanneer medewerkers in dienst zijn bij de coöperatie. De coöperatie kan maatschappelijke partners vanuit het lokale sociale netwerk en specialistische aanbieders vanuit een eenduidige positie aan elkaar verbinden om de inwoner die zorg te bieden die nodig is.

Gezien het verschil in de huidige dienstverbanden die voorkomen binnen het huidige team, is het verstandig het aannemen van het personeel gefaseerd te laten plaatsvinden. In ieder geval te beginnen met de directeur/bestuurder en diegenen wier dienstverband ophoudt te bestaan bij de huidige moederorganisatie. Voor het realiseren van op dat moment kunnen voldoen aan in ieder geval de loonverplichtingen, verlof-, verzuim- en verzekeringsregeling zou een tijdelijke oplossing kunnen worden gezocht. Na verloop van tijd kan de coöperatie dan zelf ook deze taak volledig op zich gaan nemen of besluiten daarvoor een dienstverleningsovereenkomst aan te gaan met één van de leden van de coöperatie of een derde partij.

5. Relatie met andere thema's/ontwikkeltafels

Het thema werkgeverschap heeft een relatie met alle andere thema's van de tafel organisatieontwerp en heeft een relatie met de tafel governance.

6. Risico's

Aan het in dienst nemen van medewerkers bij de coöperatie en het dus als nieuwe

entiteit laten functioneren van de coöperatie in het lokale sociaal domein moet rekening worden gehouden met een aantal risico's verbonden waarop geanticipeerd kan worden en/of die verband houden met de gemaakte keuze.

- De coöperatie wordt verantwoordelijk voor de kwaliteit van de door de medewerkers geleverde zorg/dienstverlening. De gemeente als uiteindelijk verantwoordelijke vanuit wet en regelgeving zal in de opdrachtverlening eisen moeten stellen aan die kwaliteit en daar ook op moeten gaan toezien.
- Die uiteindelijke wettelijke verantwoordelijkheid vereist dat de gemeente extra capaciteit en kennis nodig heeft om zowel kwalitatief als financieel controle op de coöperatie te kunnen uitvoeren.
- De coöperatie zal het totale werkgeversrisico gaan dragen. Uitgangspunt is dat het huidige personeel overgaat naar de coöperatie. In die overdracht kan door middel van het maken van afspraken met de leverende moederorganisaties of het afkopen van mogelijke risico's de coöperatie helpen om het werkgeversrisico te minimaliseren.
- Door het als volledig zelfstandige entiteit met personeel te gaan opereren staat de coöperatie los van de gemeente en kan zij geen gebruik maken van het BTW-compensatiefonds. De BTW-lasten zullen daarmee altijd drukken op bedrijfsvoering ingeval bijvoorbeeld personeel moet worden ingeleend of dat diensten van derden worden ingekocht.

7. Financiële gevolgen

Er is een globale verkenning gedaan naar het kostenverschil in beide overgebleven scenario's.

Op basis van het overgaan van het personeel naar de coöperatie en daarbij hanteren van schaal 9, lijkt er, bij het scenario in dienst van de coöperatie, een klein voordeel in salariskosten te gaan ontstaan. Daartegenover staat echter wel dat de te maken kosten t.b.v. de interne bedrijfsvoering, zoals HRM, financiële administratie, huisvesting, ICT e.d. structureel voor de rekening van de coöperatie komen. Tevens zal de gemeente waar het gaat om IC, het regelen van een oplossing voor de mandatering van het nemen van besluiten e.d. extra kosten moeten gaan maken.

Ook moet rekening worden gehouden met eenmalige kosten voor de afkoop van verlof, pensioenbreuk en in dienstneming. Tevens moet dus ook rekening gehouden met de BTW-plicht die de coöperatie heeft bij het gebruik maken van diensten van derden.

8. Gevolgen voor de planning

Het niet tijdig nemen van het voorliggende besluit, maakt dat nadere uitwerking en acties binnen de andere thema's vertraging op loopt.

9. Gevraagde besluiten

Instemmen met het in dienst nemen van een directeur/bestuurder bij de coöperatie.

Instemmen met een groeimodel waarbij het werkgeverschap uiterlijk 1-1-2019 overgaat van moederorganisatie naar coöperatie.

Instemmen met de aansturing van medewerkers door de directeur/bestuurder gedurende het groeimodel.

10. Bijlagen

Geen