

Notitie

AAN College van B&W

KOPIE AAN

VAN Lodewijk Kleijn
DOORKIESNUMMER (075) 6816246
DATUM 19 augustus 2015
AANTAL PAGINA'S

ONDERWERP Voorstel tot inrichting WSP

1.1 Aanleiding:

Op 1 juli 2015 is er door de portefeuillehouders Participatie bestuurlijk afgesproken dat er op 26 augustus besluiten genomen zullen worden om de voorgenomen transitie van het SW-bedrijf Baanstede verder te helpen. Om die transitie verder te helpen is afgesproken dat de bestuurders op 26 augustus op basis van vier documenten gezamenlijk tot een richting zouden komen.

- Een scenarionotitie over de GR Baanstede (een onderzoek uitgevoerd door Radar Advies)
- Een scenarionotitie over de detacheringsopgave (ambtelijk voorbereid op basis van een afgestemde bestuursopdracht)
- Een voorstel voor een versterkte inrichting van het WSP
- Een voorstel van de gemeente Zaanstad aan de andere gemeenten in de regio om de detacheringsopgave als centrumgemeente voor de regio uit te voeren (als bestuurlijke toezegging van wethouder Dennis Straat).

Geconstateerd wordt dat er op 26 augustus bestuurlijk geen richting gekozen kan worden omdat de hierboven afgesproken notities niet in samenhang tot stand zijn gekomen. Daarmee bestaat het risico dat we in de regio niet verder komen op een belangrijk thema: De toekomst van SW-bedrijf Baanstede enerzijds en ons vermogen als gemeenten om mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt te ondersteunen, zodat zij kunnen participeren naar vermogen.

De gemeente Zaanstad vindt het noodzakelijk om nu wel aan te geven hoe zij zelf aankijkt tegen de oplossing van dit thema. Deze noodzaak bestaat om ons SW-bedrijf Baanstede richting van de gemeenten nodig heeft. Baanstede kan niet langer blijven functioneren onder de huidige omstandigheden waarin transitie en afbouw het devies is, terwijl dat maar niet concreet wordt gemaakt.

Wat hier volgt is een uitwerking van de Zaanse visie op de toekomst van Baanstede, op hoe we hier richting aan willen geven en op hoe zich dat verhoudt tot onze dienstverlening om mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt naar vermogen te laten participeren op de arbeidsmarkt. We zijn ons ervan bewust dat we dit in regionaal verband uitvoeren en dat we deze visie hebben uitgewerkt op basis van de Zaanse situatie. Deze uitwerking wordt voorgelegd aan de andere gemeenten in

Zaanstreek-Waterland met daarbij de uitnodiging om mee te doen. Zodra duidelijk is welke gemeenten hier op wat voor manier op aan willen haken, zal de uitwerking hierop worden aangepast.

De wijze waarop de gemeente Zaanstad haar dienstverlening organiseert om mensen die dat zelf niet kunnen aan het werk te helpen, is aan herziening toe. Die herziening is om twee redenen urgent:

1. Door de participatiewet krijgen we een brede opdracht om mensen zonder en met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen
2. De invoering van de wet gaat gepaard met een forse bezuiniging
3. Er zijn relatief weinig banen in de regio afgezet tegen het grote aantal werkzoekenden.

De arbeidsmarkt trekt weer aan. Nu is het tijd om onze dienstverlening te reorganiseren met als doel om straks zoveel mogelijk mensen te kunnen laten participeren op die aantrekkelijke arbeidsmarkt. De gedachte hierachter is dat arbeidsparticipatie een hele sterke bijdrage aan maatschappelijke participatie in het algemeen levert.

1.2 Hoe doen wij het nu?

Er zijn op dit moment zo'n 4000 Zaanse kanters genoodzaakt om een beroep op de gemeente te doen om in levensonderhoud te kunnen voorzien. Deze groep valt grofweg in drie blokken op te delen:

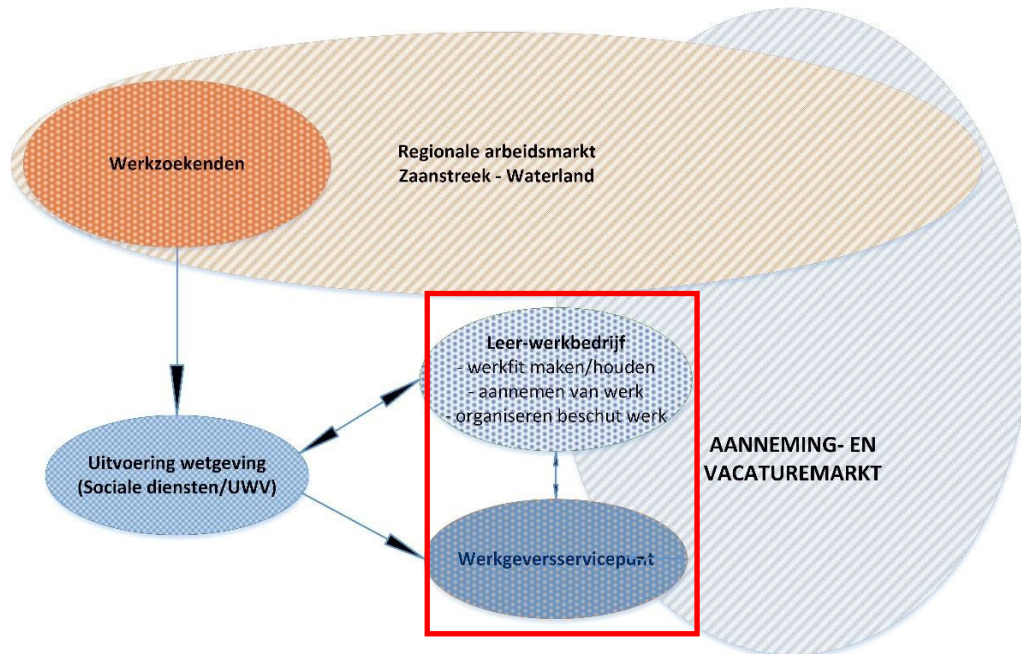
Doelgroep	Omvang
Mensen die zonder ondersteuning aan het werk kunnen	1000
Mensen die ondersteuning nodig hebben vanwege afstand tot de arbeidsmarkt of arbeidsbeperking, maar binnen een jaar aan het werk kunnen.	1500
Mensen die binnen een jaar niet aan het werk kunnen vanwege een te grote afstand tot de arbeidsmarkt of structureel arbeidsongeschikt zijn	1500
Totaal	4000

Als uitvoerder van de Wet werk en bijstand (Wwb) – en nu de Participatiewet hebben we onze focus van dienstverlening gericht op de mensen die aan het werk kunnen en een betrekkelijke korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Met die focus hebben we vorig jaar 632 Zaanse kanters aan een baan geholpen.

1.2.1 Verschuivende focus

Met de komst van de Participatiewet als onderdeel van de drie decentralisaties zijn de zorgtaken van de gemeente uitgebreid, ook in het kader van arbeidsparticipatie, omdat de gemeente verantwoordelijk is geworden voor de arbeidsmarkt toeleiding van mensen met een arbeidshandicap. De gemeente was tot nu toe verantwoordelijk voor de arbeidsvoorziening van arbeidsgehandicapten in het kader van de Wet Sociale Werkvoorzieningen (WSW). Uit de ervaring van ons SW-bedrijf Baanstede weten we inmiddels dat arbeidsgehandicapten niet zomaar op een vacature te plaatsen zijn. Voor die doelgroep is veel meer nodig. Daarvoor is jobcoaching nodig – begeleiding van zowel de SW-er als de werkgever die de SW-er in dienst heeft of voor zich heeft werken. Maar daar voor is ook hele specifieke acquisitie nodig. Het SW-bedrijf laat zien dat het mogelijk is om in het netwerk van klanten (werkgevers) niet alleen vacatures binnen halen die geschikt zijn om door SW-ers uit te laten voeren, zij kunnen ook niet-passende vacatures herschikken en passend maken (jobcarving) en ten slotte kunnen zij via aanneming werk uit de markt halen en dat zo organiseren dat het uit te voeren is

door arbeidsgehandicapten . Die activiteiten worden in context uitgevoerd. In onderstaande plaat wordt die context schematisch weergegeven.



Nu de impact van de Participatiewet helder is, zien we dat we juist nu de detacherings- en aannemingsexpertise van het SW-bedrijf zouden moeten integreren in onze totale dienstverlening gericht op het aan het werk helpen van zoveel mogelijk mensen. Wat bij die integratie ontstaat is een bedrijf dat is toegerust om de arbeidsontwikkeling mogelijk te maken voor mensen die daar ondersteuning bij nodig hebben.

1.2.2 Werkgeversdienstverlening als motor

Ons vermogen om mensen aan het werk te helpen valt of staat met de banen en het werk dat beschikbaar is. Werkgeversdienstverlening is daarom een cruciale schakel in onze dienstverlening om mensen weer aan de slag te helpen. Die werkgeversdienstverlening hebben we gezamenlijk met de acht andere gemeenten in de regio Zaanstreek-Waterland georganiseerd in het Werkgeversservicepunt (WSP). Alle gemeenten steken tijd en geld in dat WSP.. Hierbij gaat het vooral om de plaatsing van mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.

Deze constatering maakt dat het hard nodig is om de wijze waarop onze werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening is georganiseerd te heroverwegen. Om de toegevoegde waarde van onze dienstverlening drastisch te vergroten, is verbetering nodig. Hierbij denken we dat we dat nodig is om de acquisitie die in het WSP plaatsvindt en zoals die bij Baanstede gebeurt met elkaar te verbinden: Met alleen vacatures binnenhalen komt de grote groep met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt niet aan het werk. Het is nodig om aan de dienstverlening van het WSP ook de maatwerk acquisitie, waar Baanstede goed in is, toe te voegen. Om een grotere groep mensen aan werk te helpen moeten onze activiteiten gericht zijn op:

- Mensen plaatsen op vacatures;
- Zelf werk aannemen (bv. in de groenvoorziening en schoonmaak) en de doelgroep hierop tewerk stellen

- Nieuw werk creëren in samenwerking met ondernemers en nieuwe social firms

Om dat te doen stellen we een nieuwe organisatie van activiteiten voor.

1.3 Scope:

Het voorstel wat nu voorligt richt zich op een hernieuwde inrichting van onze dienstverlening om mensen die ondersteuning nodig hebben aan het werk te krijgen. Zoals eerder aangegeven is deze groep naar schatting zo'n 1500 man groot. Onder deze groep rekenen we ook de 400 Zaanse werkers met een SW-indicatie die nu bij Baanstede werkzaam zijn. Regionaal gezien gaan we uit van een doelgroep van ongeveer 3000 mensen.

1.3.1 Wat is er nodig?

Aan de onderkant van de arbeidsmarkt zijn vier voorzieningen nodig:

- Een gemeentelijk vangnet om in levensonderhoud te kunnen voorzien
- Een plek waar de vacatures van werkgevers kunnen worden gematcht aan het beschikbare arbeidspotentieel
- Een plek waar mensen arbeidsritme en werkgeversvaardigheden kunnen opdoen in aanloop naar een plaatsing op een passende baan.
- Een werkplek voor mensen die kunnen werken maar dat niet bij een reguliere werkgever kunnen doen (beschut werk).

Om meer rendement te halen uit onze investeringen en capaciteit, kennis en vaardigheden in de regio beter te benutten moeten de voorzieningen veel meer in samenhang georganiseerd worden.

- De voorziening waarin de rechtmatigheidstoets op een uitkering wordt gedaan en het klantencontact is belegd, bepaalt ondermeer of mensen geschikt zijn om te werken in welke vorm dan ook. Door de sterke verwevenheid met o.a. wijkteams en de zorginstellingen behoudt deze voorziening een eigenstandige positie.
- De voorziening Werkgeversservicepunt bestaat. De gemeenten van Zaanstreek-Waterland werken in een netwerkorganisatie samen in het kader van werkgeversdienstverlening om zo mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Daarnaast heeft Baanstede een afdeling Detachering en leerwerkbedrijven waarin dienstverlening is georganiseerd om vacatures en werk binnen te halen en geschikt te maken voor de SW-doelgroep. Deze activiteiten bestaan nu naast elkaar waardoor capaciteit, kennis en netwerken onvoldoende benut worden
- De voorziening 'Leerwerkbedrijf' kan vele vormen aannemen, maar er is een aanzienlijke leerwerkvoorziening in Baanstede georganiseerd. In het kader van dit voorstel wordt met het Leerwerkbedrijf dat onderdeel van Baanstede bedoeld dat erop is gericht om SW-ers werkfit te krijgen en te houden. Deze voorziening moet een duidelijke plek krijgen in het nieuw in te richten ondersteuningsaanbod voor alle mensen die ondersteuning bij arbeidsparticipatie nodig hebben..

1.4 Wat is ons voorstel?

We stellen voor om een organisatie te bouwen die de voorzieningen Werkgeversservicepunt en Leerwerkbedrijf met elkaar verbindt en zo de ondersteuning verzorgt voor 1500 mensen die hulp nodig hebben om te participeren op de arbeidsmarkt. Die organisatie is in staat om die arbeidsparticipatie op maat te faciliteren: Participeren naar vermogen, zoals de Participatiewet beoogt.

1.4.1 Wat gaat die organisatie doen?

- Acquisitie van vacatures en matches met geschikte kandidaten
 - Hierbij blijft de organisatie ook verantwoordelijk voor het gedetacheerd houden van 200 Zaankanters (waaronder de SW-ers die nu al gedetacheerd worden)
- Werkcreatie voor de doelgroep door als aannemer voor dat werk te fungeren (zoals Baanstede dat nu voor de SW-doelgroep is)
- Het bieden van een beschutte werkomgeving die zowel fungeert als arbeidstraining centrum voor diegenen die op den duur bij reguliere werkgevers aan het werk zouden kunnen en als beschutte werkomgeving voor diegenen die dat nodig hebben om naar vermogen te kunnen participeren.

1.4.2 Waarom willen we dat?

- Verbetering van arbeidsparticipatie van kwetsbare doelgroep
- Integrale dienstverlening voor de onderkant van de arbeidsmarkt
- Verbetering van onze werkgeversdienstverlening

1.4.3 Kritische succesfactoren van die organisatie zijn:

- De kosten van de organisatie worden terugverdiend
 - Resultaat is niet alleen uitstroom uit bijstand maar ook daling van de uitkeringslast in zijn geheel
- Een krachtige, resultaatgerichte sturing.

1.5 Hoe doen we dat?

1.5.1 Werkgeversdienstverlening

We heroverwegen onze huidige inzet in het WSP en zetten dat opnieuw in. We verbinden de acquisitie-capaciteit van Baanstede met de onze en verzorgen zo een integrale dienst die in staat is om 200 Zaankanters (SW-ers en nieuwe doelgroep) via detachering duurzaam actief op de arbeidsmarkt te krijgen en houden.

8 fte

1.5.2 Werkcreatie en jobcarving

We heroverwegen onze huidige inzet in het WSP en zetten die opnieuw in. We verbinden de acquisitie-capaciteit van Baanstede met de onze met als doel om door actieve bemiddeling en jobcarving mensen uit de doelgroep te plaatsen op vacatures die geschikt (gemaakt) zijn voor de doelgroep. Hierbij hoort ook het realiseren van garantiebanen. Wij zien als gemeente daarbij ook rol weggelegd voor het beschikbaar stellen van werk, bijvoorbeeld in de groenvoorziening of andere werkzaamheden in onze eigen organisatie die we voor deze doelgroep geschikt houden.

4 fte

Daarnaast is er nog management en ondersteuning nodig

5 fte

Totale omvang: 17 fte

Uitgaande van een gemiddelde last per fte van € 65.000,- per jaar, kost de hier voorgestelde organisatie grofweg **€ 1,1 miljoen**. Als de scope van te bouwen organisatie wordt vergroot, om bijvoorbeeld de hele regio te bedienen, zullen die kosten navenant groeien.

1.6 Financieel uitgangspunt

Uitgangspunt:

De voorgestelde organisatie verdient zijn eigen kosten van organisatie terug

We verwachten van de hier voorgestelde organisatie een exploitatieresultaat van tenminste € 1,1 miljoen. Zo organiseren we de arbeidsparticipatie van 1500 mensen kosten neutraal. Ter vergelijking: De kosten van de organisatie van Baanstede zijn zo'n 8,5 miljoen in totaal, hiermee houdt de organisatie bijna 1000 mensen aan het werk. De omzet van Baanstede is zo'n 9,5 miljoen. Het negatieve resultaat, waardoor gemeenten elk jaar bij moeten dragen aan de exploitatie van Baanstede, is gelegen in het feit dat de SW-subsidie in afnemende mate de loonsverplichting aan de SW-ers dekt. Dat subsidietekort laten we hier buiten beschouwing omdat dat hier als gegeven wordt gezien.

1.6.1 Het verdienmodel

Een inzichtelijke inschatting van het verdienmodel voor het op te richten bedrijf ontbreekt nog. Dat is een van de punten die nadere uitwerking behoeft. Wat bij die uitwerking meegenomen moet worden is in ieder geval:

- De opbrengsten van het aannemen van werk en detachering
- De kosten van begeleiding van de doelgroep om aan het werk te kunnen (blijvend of tijdelijk)
- De kosten van de infrastructuur van het leerwerkbedrijf
- De resterende uitkeringslasten van diegenen die met hun arbeidsparticipatie niet volledig in levensonderhoud kunnen voorzien

We verwachten daarbij dat slechts voor een deel van de doelgroep geldt dat ze met hun werk meer geld opleveren dan ze kosten en dat voor een (groter) deel zal gelden dat er per saldo geld bij moet. We zijn ons er hierbij van bewust dat juist het verdienmodel voor een bedrijf dat we hier voorstellen de succesfactor zal zijn. Het vinden van het verdienmodel is een hele uitdaging. Tegelijkertijd worden er juist nu op dit onderwerp in het land enorm veel ervaringen opgedaan, waardoor we van mening zijn dat we op dit punt juist kunnen leren door onze ervaringen en dilemma's te delen met anderen en van hun overwegingen te leren. In dat kader wordt hier de opgave van Weener XL, het werk-ontwikkelbedrijf van de gemeente 's Hertogenbosch gedeeld, omdat we denken dat dat een handvat is voor de ontwikkelopgave waarvoor we staan, als we hieraan gaan beginnen.

1.6.2 Weener XL: Een kloppende rekensom is niet genoeg.

Wat is nodig om het te laten kloppen in de praktijk?

- niet alleen budgetten, ook mensen bij elkaar: gezamenlijke opgave centraal
- strakke sturing op het realiseren van de rekensom
- transparantie: steeds kunnen laten zien wat het effect is
- stapsgewijs opbouwen: fail fast, fail cheap! En als het werkt: bouw het dan uit. Begin klein, zorg dat je de businesscase in beeld houdt en zorg dat je ten aller tijde kan bijsturen
- werk aan wederzijds vertrouwen tussen gemeente en uitvoeringsorganisatie door prestaties zichtbaar en transparant te maken

1.6.3 Zaanse inbreng:

Zaanstad levert grofweg de helft van de SW-ers aan Baanstede. Dit betekent dat we voor zo'n 4 miljoen euro aan kosten maken om 400 Zaanse medewerkers structureel aan het werk te houden. En dat de sw-organisatie er in slaagt om de de kosten voor het organiseren ruimschoots terugverdiend. Daarnaast is er – op basis van het Participatiebeleid – jaarlijks zo'n 3 miljoen beschikbaar als Participatiebudget

	Prijs	Kosten per jaar			
		2015	2016	2017	2018
Algemeen		1.600.000	1.600.000	1.600.000	1.600.000
Doelgroep 1	5.000	1.250.000	1.250.000	1.055.000	960.000
	15.000	825.000	60.000	-	-
Doelgroep 2	60.000	120.000	120.000	120.000	120.000
	4.500	101.250	337.500	472.500	472.500
Doelgroep 3		489.608	633.257	527.882	725.018
	650	487.500	487.500	487.500	487.500
	8.500	102.000	204.000	306.000	408.000
		-			
		-			
	Totaal	4.975.358	4.692.257	4.568.882	4.773.018
	P-budget	4.975.422	4.677.366	4.394.231	4.166.402

Die middelen uit het Participatiebudget worden toegevoegd aan de nieuwe organisatie, in de gedachte dat deze organisatie werkt aan de arbeidsparticipatie van een stevig deel van de doelgroep (1500 man). We schatten in dat het vooralsnog niet realistisch is om alle 1500 mensen aan het werk te zetten. Daarvoor is niet alleen het beschikbare budget van 7 miljoen euro niet toereikend, maar we kunnen ook niet garanderen dat er genoeg werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt (in passende vacatures of in klussen) dat er zoveel mensen daadwerkelijke aan het werk kunnen krijgen. We moeten ons daarom wel maximaal blijven inspannen om samen met zorginstellingen, andere maatschappelijke organisatie en burgerinitiatieven zoveel mogelijk activiteiten organiseren waarin de doelgroep een bijdragen kan leveren. In deze visie gaan we er niet vanuit dat het voorgestelde bedrijf werkgevers voor de gehele doelgroep zal zijn. Het voorgestelde bedrijf zal ook gewoon dienstverlening aanbieden om mensen te ondersteunen een maximale arbeidsparticipatie te realiseren. Soms doet zij dit door als werkgever op te treden – voor in ieder geval de SW-doelgroep. Soms doet ze dat als dienstverlener.

1.7 Governance en risico's

Het WSP is momenteel een netwerkverband zonder formele structuur. Wij denken dat een netwerkorganisatie geschikt is voor kennisdeling maar niet voor resultaatsturing. De sw-uitvoeringsorganisatie is ondergebracht in een GR van 9 gemeenten. De voorgestelde wijziging impliceert dat er door de samenvoeging van werkzaamheden die momenteel door de gemeenten worden verricht en de werkzaamheden van het werkvoorzieningsschap samen, een organisatie nodig is die slagvaardig is en resultaatgericht.

De governance van de organisatie kan op verschillende manieren ingericht worden. Doel is een slagvaardige organisatie bouwen met focus op de markt en een goed oog voor de belangen van de gemeenten, om zoveel mogelijk mensen die ondersteuning nodig hebben, naar vermogen te laten participeren op de arbeidsmarkt. Bovenal moet het een flexibele en wendbare organisatie zijn. In de uitvoering moet er rechtstreeks gestuurd worden op resultaat, namelijk op de afspraken over de dienstverlening. De verantwoordingsstructuur in de GR-vorm is dan wellicht te stroperig om voldoende snel en wendbaar in te kunnen spelen op wat de uitvoeringsorganisatie nodig heeft om tot de afgesproken resultaten te komen. Dit betekent dat de eindverantwoordelijkheid voor dat resultaat ook

in de governance-structuur geborgd moet zijn. Op deze manier wordt het voor de organisatie mogelijk om snellere stappen te nemen om de plannen uit te voeren. Deze organisatie kan ook dienstverleningsovereenkomsten sluiten met andere gemeenten die vergelijkbare doelen wensen te realiseren maar dat niet zelf willen doen. Hieronder is een mogelijkheid uitgewerkt hoe de governance georganiseerd kan worden. Dit is hier bedoeld om beeld te krijgen bij de issues die het governance-model moet oplossen.

	Publiekrechtelijk		Privaatrechtelijk	
	<ul style="list-style-type: none"> • Voor bepaalde tijd • Wettelijke basis is Wgr • Kosten overweging • Controle door raad • Uittreding mogelijk 		<ul style="list-style-type: none"> • Kan gezien aard werk op afstand overheid (uitvoeringsgericht) • Flexibel bij aangaan, wijzigen en opheffen samenwerking • Snellere besluitvorming 	
	Wgr	Gemeenschappelijk orgaan	N.V. of B.V.	Stichting/Overeenkomst
Bevoegdheden	Rechtspersoonlijkheid Zelfstandig optreden Vaak te zwaar voor uitvoerende taken	Beperkte rechtspersoonlijkheid Geen regelgevende bevoegdheden	Kan bevoegdheden overdragen t/m de beleidsadviesing	Overdragen bevoegdheden of mandatering over en weer.
Personeel	Eigen personeel in dienst Ambtelijke status	Geen eigen personeel in dienst Geen meerwaarde tav werkgeverschap	Eigen personeel Geen ambtelijke status	Geen eigen personeel B3 status of detachering.
Governance	Minder flexibel / trage besluitvorming AB / DB constructie	Meer bestuurlijke drukte	Aandeelhouder schap met prestatieafspraken Directe sturing	

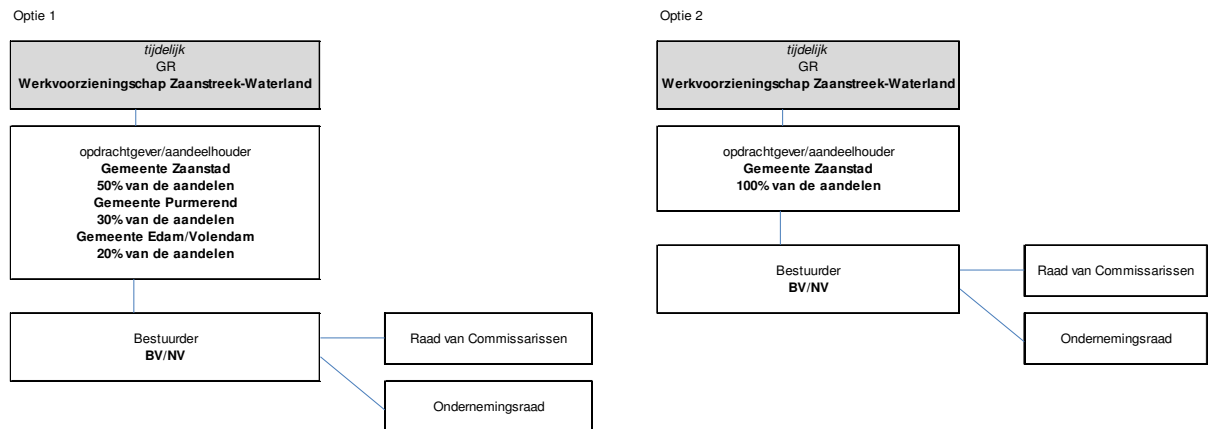
1.7.1 Voorstel BV/NV

Wat we hier voorstellen heeft een uitvoeringsorganisatie als resultaat. Bij de afweging tussen verschillende vormen om governance is het een vuistregel dat uitvoeringsorganisaties het effectiefst aangestuurd kunnen worden in een privaatrechtelijke governance-vorm zoals een BV/NV (zie daarvoor bovenstaand schema). Vanuit die overweging is hier de BV/NV optie uitgewerkt. Om de focus en flexibiliteit van de nieuwe uitvoeringsorganisatie te bereiken dient de politieke verantwoordelijkheid van de wethouders gescheiden te worden van de bestuursverantwoordelijkheid van de uitvoeringsorganisatie. Dit kan door een overheidsNV of BV op te richten. De gemeenten hevelen de uitvoeringsactiviteiten van de GR over naar een nieuwe NV of BV. De bestaande SW-dienstverbanden blijven achten in de GR. Zaanstad wenst als centrumgemeente aandeelhouder te zijn. Andere gemeenten kunnen een dienstverleningsovereenkomst met de nieuwe organisatie afsluiten of deelnemen in de organisatie. Het voorstel wat hier wordt gedaan is soortgelijk aan de recent opgerichte ontwikkelbedrijven, zoals bijvoorbeeld Noorderkwartier – een samenwerking tussen de gemeenten Schagen, Den Helder en Hollands Kroon -, Wezo in Zwolle, IJmond Werkt! – een samenwerking tussen de gemeenten Beverwijk, Heemskerk, Uitgeest en Velsen – of Patijnenburg in het Westland. Allen voorbeelden van bedrijven waarin dienstverlening is samengevoegd om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar een passende plek op de arbeidsmarkt te begeleiden.

Zaanstad wenst als aandeelhouder proactief te sturen op het realiseren van de prestatieafspraken. Ook maakt Zaanstad zich sterk om al het beschikbare werk binnen de gemeente en gelieerde partijen

onder te brengen in de nieuwe organisatie en zet zich actief in om samen met andere belanghebbenden nieuw werk te creëren.

Dat zou er als volgt uit kunnen zien, waarbij hier twee fictieve mogelijkheden hebben uitgewerkt. Dit zou uiteindelijk ook een andere vorm kunnen krijgen, afhankelijk van het draagvlak wat er voor dit voorstel bestaat:



In dit model wordt ervoor gekozen om via het privaatrecht en daarmee dus niet via de publiekrechtelijke bevoegdheden van de gemeente de vastgestelde beleidsdoelen te realiseren. Het gaat om deelname met risicodragend vermogen, waarbij gelden en bevoegdheden aan de vennootschap worden overgedragen. De gemeente treedt als aandeelhouder als actor op binnen het privaatrecht. De gemeente is daarmee voor het recht (grotendeels) gelijkwaardig aan privaatrechtelijke partijen.

Andere gemeenten kunnen een inkooprelatie (meerjarige dienstverleningsovereenkomsten) aangaan met de BV/NV. Inkoop tarieven worden vastgesteld door de nieuwe organisatie. Andere uitgangspunten zijn dat de huidige uitvoeringsorganisatie Baanstede overgaat naar de nieuwe organisatie.

Net als in de GR zijn er ook risico's verbonden aan BV/NV en dat brengt ook een aantal zaken met zich mee die nog moeten worden uitgezocht (aangegeven met een ster *):

- Beleidsmatig: overdracht van uitvoeringsbevoegdheden en verlies aan beleidsruimte. Er is in de GR een betere controleerbaarheid door de raad. Deze kan in een BV/NV op een andere manier geborgd worden, bijvoorbeeld door het maken van afspraken over de informatie aan de raad. Voor de BV/NV zelf geldt dat de stuurfunctie versterkt wordt.
- Financieel: verlies van risicodragend vermogen bij faillissement, waardevermindering van de BV/NV of noodzakelijk geachte extra kapitaalstortingen. Bij faillissement niet aansprakelijk voor schulden, maar wel morele verplichting aangezien je overheid bent. Zijn publieke taken die de burger direct raken. Er is een financiële noodzaak om goed toezicht te houden en dat kan door het aanstellen van kwalitatief sterke commissarissen.
- Gevolgen voor arbeidscontracten, ambtenaren van Baanstede gaan over naar een BV/NV. Er moet worden uitgezocht of een GR noodzakelijk blijft voor het beheer van de SW-dienstverbanden (of dat deze naar de 'eigen' gemeenten gaan) *Wat gebeurt er met de huidige orderportefeuilles en de opdrachten die gemeenten aan de sociale werkvoorziening geven? Deze zijn immers afhankelijk van de keuzes die andere gemeenten maken in de regio voor de toekomst*
- Bij een overheidsNV/BV worden de gemeenteraden geïnformeerd wanneer dat is afgesproken; er is formeel weliswaar geen actieve informatieplicht maar aandeelhouder(s) zullen er op toezien dat er een passend informatievoorzieningsprogramma wordt opgezet

gericht op alle stakeholders bijvoorbeeld (sociale) rapportages, kwartaaloverzichten, jaarverslagen en informatiebijeenkomsten.*

- Kan het worden gezien als een vorm van staatssteun ? Er is sprake van staatssteun als :
 - de overheid de steun verleent, of betaalt met overheidsmiddelen;
 - 1 bedrijf, of enkele bedrijven economisch voordeel krijgen door de steun;
 - dit voordeel alleen geldt voor 1 of meerdere bedrijven of sectoren (is selectief);
 - dit voordeel mogelijk zorgt voor oneerlijke concurrentie en mogelijk invloed heeft op de handel tussen lidstaten.
- *
 - Kunnen bestaande contracten (voor bijvoorbeeld drukwerk) die tussen de gemeente en Baanstede zijn gesloten, in de nieuwe organisatie gerespecteerd blijven of moeten deze worden opengebroken ? Dit openbreken zou gebaseerd zijn op het feit dat de investingsrelatie niet meer bestaat. *
 - Alle risico's in paragraaf weerstandsvermogen Baanstede gaan over naar de nieuwe organisatie, de buffer die hierbij hoort is er niet. De aandeelhouder zal hiervoor bij moeten storten. *
 - Als andere gemeenten niet willen en gemeenten trekken ieder eigen plan, hoe splits je de huidige regeling dan op en hoe is overgang naar de nieuwe plannen? *
 - Er moet nog worden uitgezocht wat de risico's zijn op het vlak fiscale veranderingen (van BTW en Vennootschapsbelasting). *

1.7.2 Alternatief: aanpassing van de huidige GR

Een alternatief is het opnieuw inrichten van de bestaande GR. Radar Advies heeft op dit thema mogelijkheden geschetst. Daarom wordt hier slechts de tussenconclusie uit het Radar rapport aangehaald:

Met het opheffen van de GR hebben de gemeenten de handen vrij om de sturing zelf in te kunnen regelen. Daarbij zijn er verschillende vormen om samenwerking op onderdelen (detachering, groen, beschut werk) vorm te geven. In die zin kan het 'opheffen van de GR' ook een gedachtegang zijn waardoor vrijelijk kan gedacht worden over een 'nieuw begin' of 'groene weide'. Ook kunnen dan de implicaties van de regionale arbeidsmarkt waarlangs steeds meer uitgevoerd wordt (UWV, ESF, e.d.) nader doordacht worden. Daarbij is het beeld dat –zoals bij scenario 1 ook is aangegeven- op de lange termijn de GR toch ophoudt te bestaan, simpelweg door het dalende aantal medewerkers. Hierbij gaat het om een daling van 5% per jaar (ofwel in 4 jaar tijd bijna 20% daling). Daarbij is de organisatie die in 2019 overblijft dermate klein dat een gehele opheffing wat dat betreft weinig extra kost. Het werkgeverschap is dan voor de gemeenten of de nieuwe entiteit die daarvoor wordt opgericht. Wellicht is het opheffen van de GR ook meer een 'mentaal' tussenstation. Overigens geen tussenstation dat passief afgewacht moet worden. Voor het aan het werk helpen van de doelgroep is de nodige inspanning vereist: groen, detachering en dergelijke moeten wel worden uitgewerkt.