

Discussienota

Visie op de toekomst van de Stichting Stadswacht Helmond ‘Naar een professionele BOA-organisatie’

Hinderlijk gedrag, afval op straat, fout parkeren en hondenpoep. Stuk voor stuk top tien-ergernissen van inwoners van uw gemeente. Volgens slachtofferenquêtes zijn deze vormen van overlast en verloedering zelfs belastender dan criminaliteit. Een buitengewoon opsporingsambtenaar openbare ruimte (boa) dan wel gemeentelijke handhaver pakt deze problemen aan. Gemeentelijke handhavers werken zo mee aan leefbaarheid en veiligheid in uw gemeente.

*(website Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid
<https://hetccv.nl/onderwerpen/gemeentelijke-handhavers/#top>)*

Inhoudsopgave

1. AANLEIDING	3
2. INLEIDING	3
3. VISIE OP DE TOEKOMST; 4 SCENARIO'S EN AANTAL UITGANGSPUNTEN	4
4. VOORGESCHIEDENIS BEKNOPT WEERGEGEVEN	5
5. DE HUIDIGE ORGANISATIE (STRUCTUUR EN TAKEN).....	6
6. ONTWIKKELINGEN.....	7
6.1. Landelijke ontwikkelingen t.a.v. BOA-taken	7
6.2. BOA-organisatie bij de gemeente of als stichting; de ontwikkeling die nodig is i.v.m. de versterking regierol en sturing m.b.t. het integraal veiligheids- en nalevingsbeleid	8
6.3. Helmondse visie op naleving versus fiscaal parkeertoezicht.....	12
6.4. Geen leerwerkbedrijf maar handhavingsorganisatie.....	14
6.5. Inzet SSH in Helmond of ook voor de Peelgemeenten	14
6.6. De governance in geval dat SSH een stichting blijft	16
7. DE FINANCIËLE IMPLICATIES; KOSTENBEREKENING 4 SCENARIO'S	17
8. DE JURIDISCHE GEVOLGEN BIJ OPHEFFING SSH EN ONDERBRENGING BIJ GEMEENTE.....	24
9. LAST BUT NOT LEAST: AANDACHT VOOR PERSONEEL SSH.....	24
10. SAMENVATTENDE VOORSTELLEN.....	25
Bijlage I Bijdragen aan de visie	28
Bijlage II Handhaving sterk in de openbare ruimte. Omdat de burger dat van ons verwacht (VNG maart 2016)	29
Bijlage III Nadere onderbouwing vanuit de kadernota integrale veiligheid en de Helmondse visie op naleving	30
Bijlage IV Aandacht voor competenties	32
Bijlage V Matrix plussen en minnen.....	33

1. AANLEIDING

Op 15 augustus 2015 verscheen een rapport van de Rekenkamercommissie gemeente Helmond waarin een onderzoek is gedaan naar de Stichting Stadswacht Helmond (hierna: SSH). Het doel van het onderzoek was om op basis van ervaringen in het verleden en het heden te komen tot aanbevelingen voor het toekomstig functioneren van de SSH. In het rapport worden een aantal overwegingen en aanbevelingen gedaan die aan de orde dienen te komen in een visie op de toekomst van de Stichting Stadswacht Helmond. De aanbevelingen zijn bestuurlijk overgenomen. Kort samengevat betreft het de volgende aanbevelingen:

- Er moet helderheid komen over het takenpakket en de organisatievorm. Met name op het terrein van parkeerhandhaving is ruimte voor innovatie die maakt dat efficiëntere handhaving mogelijk is.
- Indien voor het handhaven van de stichtingsvorm gekozen wordt, moet er een bijpassende governance structuur komen.
- Moet SSH een handhavingsorganisatie zijn en/of een leerwerkbedrijf? Een behoefte aan handhaving op kleine ergernissen en fout parkeren vergt BOA's, waarbij gemeentelijke regie benodigd is. Dit op zichzelf betekent overigens niet dat deze taken daarmee binnen de gemeente zelf georganiseerd hoeven te worden, zoals ook de huidige stichtings-constructie duidelijk maakt.
- Wanneer de behoefte zich vooral manifesteert op het terrein van het zijn van een leerwerkbedrijf of op fiscale handhaving is het niet noodzakelijk te kiezen voor een sterke gemeentelijke regie. In deze situatie behoort uitbesteden ook tot de mogelijkheden.
- In hoeverre willen we SSH ook voor de regio werkzaamheden laten verrichten? Tot nu toe is schaalvoordeel de voornaamste reden geweest. Indien de keuze voor regionaal werken gemaakt wordt voor een overheidstaak dan is het advies om tot een gelijkwaardige risicoverdeling tussen participanten te komen i.v.m. de bedrijfsvoering risico's. Daarbij dient gezien te worden in hoeverre dat tot uitdrukking komt in de zeggenschapsstructuur van de samenwerkingsvorm. Er moet wel een logische geografische afbakening komen.

In het vervolg van deze nota worden voorgaande aanbevelingen en overwegingen uitgewerkt.

2. INLEIDING

Helmond kent al zo'n 20 jaar stadswachten. Aanvankelijk als arbeidsplaatsenproject. Het uitvoeren van toezicht en handhaving is in de loop der jaren steeds meer een vak geworden. Toezicht en handhaving zijn ook nog steeds volop in ontwikkeling. Rond het begin van deze eeuw kwam dat in een stroomversnelling. De discussie over de kerntaken van de politie, leidde ertoe dat de politie zich meer ging concentreren op de zwaardere openbare ordetaken en op criminaliteit. De politie was

zodoende steeds minder aanwezig voor het plaatselijke toezicht en voor de handhaving in de openbare ruimte.

De taken en bevoegdheden van stadswachten zijn steeds ruimer en zwaarder geworden. Van corrigeren op basis van een sociale- en aanwezigheidsfunctie, naar een accent op correctie en handhaving op basis van wettelijke bevoegdheden en sancties. Door deze ontwikkelingen worden steeds méér en andere eisen gesteld aan het personeel, zoals BOA-opleiding en Permanente her- en bijscholing, kennis van Drank- en Horecawet en agressie- en geweldtraining. Persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers wordt steeds belangrijker. SSH heeft hierin steeds voorzien.

De gemeenteraad heeft regelmatig uitgesproken dat wordt gehecht aan een goed functionerende toezichts- en handhavingsorganisatie in het publieke domein. Daarbij is het wenselijk dat deze organisatie beschikt over voldoende BOA-gekwalficeerde medewerkers. SSH is de extern gesitueerde – gemeentelijke – uitvoeringsorganisatie in dat publieke domein.

In deze visie spreken we voor het gemak ook steeds over SSH als we bedoelen de bij SSH belegde taken (dus los van de situatie of het stichting blijft of gemeente wordt).

Leeswijzer. Na een schets van de aanleiding, de inleiding, een beschrijving van de 4 scenario's en de meegegeven uitgangspunten, enige voorgeschiedenis en een beschrijving van de huidige organisatie, komen de hoofdstukken waar in het bijzonder om gevraagd is of daar mee samenhangen, de ontwikkelingen: landelijke ontwikkelingen, SSH bij gemeente of verder als stichting, fiscaal parkeertoezicht, geen leerwerkbedrijf, al dan niet inzet voor Peelgemeenten en in het verlengde de governance indien SSH stichting blijft. Vervolgens de financiële doorrekening van de scenario's en de juridische gevolgen van opheffing stichting. Tot slot een hoofdstuk over de personele zorg en een waarin alle voorstellen zijn samengepakt.

3. VISIE OP DE TOEKOMST; 4 SCENARIO'S EN AANTAL UITGANGSPUNTEN

Op basis van de presentatie en de discussie in de commissie Bestuur en Economie van 23 juni 2016 is aangegeven dat er gefocust moet worden op 4 mogelijke scenario's, waarbij de voor- en nadelen, de kansen en risico's beschreven dienen te worden.

Deze scenario's zijn:

1. taken/werkzaamheden in een aparte Stichting (blijven) organiseren met inzet in Helmond en De Peel;
2. taken/werkzaamheden in een aparte Stichting (blijven) organiseren met inzet alleen in Helmond;

3. taken/werkzaamheden onderbrengen bij de gemeente met inzet in Helmond en De Peel;
4. taken/werkzaamheden onderbrengen bij de gemeente met inzet alleen in Helmond;

Als uitgangspunten zijn meegegeven:

- Geen dienstverlening buiten De Peel;
- De gemeente Helmond houdt de regie over de organisatie van de stadswacht taken;
- Geen leerwerkbedrijf (wel stagebedrijf voor MBO, zgn. leerbedrijf);
- SSH wordt een volwaardige BOA-organisatie (dus waarbij de BOA's voldoen aan de recentste wettelijke kwaliteitseisen);
- Fiscaal parkeertoezicht past niet in het takenpakket gelet op de nieuwe Visie op de naleving.

Uitwerking dient uiterlijk 2016 voor besluitvorming te worden aangeboden. In 2017 is er een transitiefase voor de realisatie van het te nemen besluit over de toekomst, waarbij de financiële gevolgen worden meegenomen bij de Voorjaarsnota in 2017.

4. VOORGESCHIEDENIS BEKNOPT WEERGEGEVEN

Sinds de jaren negentig zijn er stadswachten werkzaam in de gemeente Helmond. Deze stadswachten waren eerst werkzaam bij de Stichting Arbeidsplaatsen Helmond (STAP) en werden geplaatst bij en aangestuurd door de politie. I.v.m. regelgeving aangaande werkgeverschap en aansturing is door de deelnemende partijen (gemeente Helmond, STAP en de politie) in 1998 de stichting Stadswacht Helmond opgericht. De doelstellingen van de stichting waren het voorkomen en verminderen van inbreuken op de rechtsorde en het verhogen van het gevoel van veiligheid en de bevordering van (additionele) werkgelegenheid (Melkert en later ID-banen).

Aanvankelijk zaten er voornamelijk moeilijk plaatsbare mensen. De functie van stadswacht was voor het bevorderen van werkgelegenheid een goede mogelijkheid: er was vraag naar en er was weinig scholing voor nodig. De SSH stond naast de gemeente. Een stevige band met de gemeente werd nodig geacht. Zodoende werd gekozen voor een stichtingsvorm en voor een stichtingsbestuur dat sterk verbonden was met de gemeente. De SSH kon als aparte organisatie slagvaardig en als onderneming werken. Het geheel draaide voornamelijk op loonsubsidies uit werkgelegenheidsfondsen, op weg naar een formatie van 70 mensen.

Na 2003 was er een kentering. De verantwoordelijkheid voor de werkgelegenheid werd door het Rijk overgedragen aan de gemeenten, die zelf moesten gaan betalen en dus op de rem traptten. De vraag werd gesteld wat Helmond op het gebied van

toezicht eigenlijk nodig had. Dat was aanzienlijk minder. Sinds 2008 is geen sprake meer van een werkgelegenheidsproject. Wel ontstond in de periode erna regionale samenwerking. De stichting professionaliseerde. Daarnaast was SSH een leer-/werkbedrijf t.b.v. het Werkplein (MBO-2 opleiding). Vanaf 2011 werd de aandacht voor leefbaarheid (handhaving APV) steeds groter en werd er ook buiten De Peel samenwerking gezocht. SSH is dan geen werkgelegenheidsproject meer, maar wel stage-leerbedrijf voor het MBO.

De SSH veranderde, onder het motto 'Van kwantiteit naar kwaliteit'. Deze beweging paste bij de ontwikkeling van de toezichtfunctie naar BOA-organisatie. Ondertussen werd het beleid op toezicht versterkt, waarbij per afdeling van de gemeente budget werd vrijgemaakt. De gemeente ging kwaliteitseisen stellen. Gestuurd werd/wordt op basis van een jaarlijks Activiteitenplan.

5. DE HUIDIGE ORGANISATIE (STRUCTUUR EN TAKEN)

De taken van SSH en bevoegdheden van directie en bestuur staan beschreven in de recent aangepaste Statuten SSH (4 september 2015). De leden van het Helmondse college van burgemeester en wethouders en de gemeentesecretaris zijn de bestuursleden van de stichting (burgemeester is voorzitter; de gemeentesecretaris is secretaris/penningmeester). Naast de statuten is er een directiestatuut waarin de taken en bevoegdheden van en de verantwoording door de directeur zijn vastgelegd. In de bestuursvergaderingen wordt het bestuur ondersteund door de politiechef van de eenheid Oost-Brabant, de directeur SSH en eventueel ambtenaren van de gemeente Helmond.

De organisatiestructuur van de SSH is eenvoudig van opbouw. Onder het stichtingsbestuur is er een directeur, een coördinator/plaatsvervanger en drie leidinggevenden voor de dagelijkse leiding (planning en aansturing). De overige medewerkers zijn verder in het organisatiemodel één eenheid.

Statutair heeft de SSH op dit moment de volgende taken:

- geüniformeerd toezicht /handhaving openbare ruimte
- cameratoezicht
- verstrekken van informatie
- verbaliserend optreden
- opleggen fiscale aanslagen betaald parkeren
- bestuurlijke handhaving (wegslepen voertuigen)
- verlenen van service aan het publiek in de openbare ruimte en hetgeen daarmee verband houdt

Iets meer geconcretiseerd kan je stellen dat SSH in beginsel alle wettelijke BOA Domein I taken (± 30 wetten of onderdelen ervan) mag uitvoeren. Belangrijk onderdeel zijn de gemeentelijke verordeningen op het gebied van de leefbaarheid en de veiligheid (APV, Afvalstoffen).

Meest voorkomende taken zijn:

- hondenpoepregels
- foutief aanbieden van afval
- kleine verkeersovertredingen (parkeren auto/rijden of stallen (brom)fiets
- overige ergernissen (APV-overtredingen, overlastmeldingen)
- service (administreren en beheren gevonden voorwerpen w.o. fietsen)
- toezicht/handhaving evenementen
- leeftijdscontroles Drank en Horecawet
- helingbestrijding (APV)
- preventie (w.o. woninginbraken/fietsdiefstal)
- cameratoezicht

6. ONTWIKKELINGEN

6.1. Landelijke ontwikkelingen t.a.v. BOA-taken

Het takenpakket van de gemeentelijke BOA is (landelijk) sterk in ontwikkeling. Er is sprake van professionalisering waarbij een scheiding plaatsvindt tussen de BOA-taken en de toezichtstaken. Competenties van de BOA t.a.v. inhoud en rol worden steeds belangrijker. Er wordt landelijk nagedacht over de uitbreiding van het taakveld i.r.t. politietaken (lichte verkeersovertredingen). De VNG heeft hierover in maart 2016 een visie geschreven (bijlage II) op basis waarvan ze overleg voert met de rijksoverheid.

Een veilige en leefbare woonomgeving is belangrijk voor inwoners. BOA's hebben daarbij een steeds belangrijkere rol. Zij zijn zichtbaar op straat en treden zo nodig op om buurten en wijken veilig en leefbaar te maken én te houden.

De BOA heeft zich in de afgelopen jaren ontwikkeld tot een professionele handhaver. Die professionaliseringsslag gaat ook de komende jaren door. Zo ligt er het voornemen om in het kader van de permanente her- en bijscholing nog meer te investeren in gespreks- en benaderingstechnieken. Daarnaast is er het streven om in 2020 land breed het model-uniform te gebruiken, zodat de herkenbaarheid wordt vergroot. Helmond heeft dit overigens reeds ingevoerd.

Ontwikkelingen in de maatschappij, de decentralisaties in het sociaal domein en de terugtrekkende politie zorgen ervoor dat er steeds meer wordt verwacht van BOA's door zowel burgers als de overheid. Een BOA is zichtbaar aanwezig en stimuleert mensen om zich aan de regels te houden. Hij draagt zo bij aan een plezierige woonomgeving. De BOA is een extra paar ogen en oren voor de gemeente, voor de

politie, voor jeugdwerkers, voor sociale wijkteams. M.a.w. ook in situaties die niet direct van invloed zijn op de leefbaarheid in de openbare ruimte, kunnen BOA's van meerwaarde zijn. Zij kunnen signaleren dat 'achter de voordeur' hulp nodig is. Zij pakken dit niet zelf op, maar schakelen de juiste gemeentelijke collega's of instanties in.

Door bij BOA's op het terrein van de verkeersveiligheid meer bevoegdheden neer te leggen, kan de overlast van verkeer in woonwijken verminderen. Daarmee ontstaat een nog passender bevoegdhedenpakket dat beter toegespitst is op de handhaving van de leefbaarheid en de aanpak van veelvoorkomende overlast. Het takenpakket in domein I van de domeinlijst moet hiermee evenwel eerst worden uitgebreid. E.e.a. betekent wel dat er horizontale samenwerking moet plaatsvinden tussen politie en BOA-organisatie op basis van gelijkwaardigheid, ieder vanuit zijn eigen rol en verantwoordelijkheden. In Helmond zijn weer hiermee al op weg. Met de introductie van de wijk-BOA kan dit verstevigd worden.

Wij stellen voor:

- **Ervan kennis te nemen dat er momenteel een landelijke discussie is over de uitbreiding van BOA-taken zodat o.a. ook kan worden opgetreden tegen lichte verkeersovertredingen, zoals snelheidsovertredingen in een 30 km/uur-zone, rijden door rood licht en fietsen zonder verlichting. (Wij willen de landelijke discussie afwachten en mocht dit wettelijk mogelijk worden, een afweging maken om ook deze taken door de BOA-organisatie uit te laten voeren ter bevordering van de leefbaarheid en aanpak van overlast in wijken.)**

6.2. BOA-organisatie bij de gemeente of als stichting; de ontwikkeling die nodig is i.v.m. de versterking regierol en sturing m.b.t. het integraal veiligheids- en nalevingsbeleid

Het integraal veiligheidsbeleid van de gemeente Helmond is gericht op het bereiken van minder criminaliteit, minder overlast, minder onveiligheidsgevoelens bij de burgers en het op een acceptabel niveau houden van fysieke veiligheidsrisico's. De nalevingsstrategie beoogt de integrale belangen in het kader van veiligheid, leefbaarheid en gezondheid te beschermen en daarbij zorg te dragen voor daadwerkelijke naleving. Dit door een passende interventie bij iedere bevinding beschikbaar te hebben en in te zetten.

Of nu de SSH bij de gemeente wordt ondergebracht of dat we het opdrachtgeverschap gaan verbeteren, een verbeterproces in de keten op diverse aspecten zal worden ingezet.

Het groeimodel richt zich op:

- Betere samenwerking buitentoezicht;
- Verbeterde beeldvorming over naleving/handhaving;

- Duidelijke taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden;
- Competenties en opleidingen die nodig zijn voor het werken in de lijn van de visie op naleving;
- Heldere prioritering in taken, wat doen we wel / niet / anders;

Wat zijn ruwweg de voordelen als SSH wordt ondergebracht bij de gemeente en wel bij de afdeling Naleving en Veiligheid (V&N) (nadelen opdrachtgeverschap):

- Meer en betere informatie uitwisseling en dynamiek tussen uitvoering en beleid
- Gemakkelijker rouleren van taken (robuuster)
- Naleving en toezicht en handhaving krijgt één gezicht naar buiten toe
- We kunnen samen investeren
- Minder bureaucratie bij het bepalen van beleid en de aansturing op uitvoering
- Governance vraagstuk speelt niet meer

Nadelen SSH bij de gemeente (voordelen behoud stichting):

- Meer bureaucratie dagelijkse sturing en faciliteren van medewerkers
- Een grote afdeling vereist een andere aansturing (span of control)
- Samenwerking met Peelgemeenten wordt complexer/duurder
- Cultuurverschillen binnen afdeling V&N zijn nog groot en worden vooralsnog groter

De voordelen van het onderbrengen van SSH bij de gemeente zijn positiever dan de nadelen. Gelet hierop hebben we bovenstaande effecten nader uitgewerkt als het gaat om de positieve effecten van een BOA-organisatie binnen de gemeente bij de afdeling V&N.

Versnelling door beter informatie gestuurd werken

De Kadernota integrale veiligheid en de Helmondse visie op naleving gaan uit van informatie gestuurd werken; vanuit het dynamisch beeld van de stad. Dit is nog in ontwikkeling.

‘De afdeling V&N bepaalt prioriteiten, doelen en maatregelen op basis van het dynamisch beeld van de stad. Ook de uitvoering van ons beleid willen we informatie gestuurd laten plaatsvinden zodat we gericht maatregelen, capaciteit en middelen kunnen inzetten.’

‘De BOA heeft een signaleringsfunctie voor de gemeente, voor de politie en voor andere partners.’

Wij ontwikkelen daarvoor de informatievoorziening veiligheid en naleving en zorgen voor borging. Dat wil zeggen dat wij toekomstige gebeurtenissen, signalen en trends op stedelijk, wijk, buurt- en mogelijk zelfs op straatniveau in kaart willen brengen, uitgesplitst naar objectieve (geregistreerde) veiligheid en subjectieve veiligheid (overlast- en veiligheidsbeleving) en nalevingsbereidheid.

Het ontbreekt nog teveel aan (sturing op) terugkoppeling naar het strategisch en tactisch niveau waardoor belangrijke signalen verloren kunnen gaan. Met het in huis halen van de BOA-taken creëren wij een versnelling op het terrein van informatie gestuurd werken. Door hieraan vanuit één organisatie verbeteringen in aan te brengen, worden de ogen en oren beter benut, kunnen we beter sturen op o.a. signalen van ondermijning en wat er speelt op veiligheids- en nalevingsgebied.

Mede doorslaggevend voor een effectieve aanpak van de veiligheid en naleving is een goede en effectief gedeelde strategische, tactische en operationele informatiepositie. Dit kan alleen gerealiseerd worden door een goed geoutilleerd Informatieknooppunt dat binnen de organisatie adequaat is gepositioneerd en een centrale rol heeft in alle relevante informatiestromen. Het verzorgen van up-to-date informatie voor alle uitvoerenden op operationeel niveau alsmede het opbouwen van een stevige informatiepositie in de aanpak van ondermijnende criminaliteit zijn evident.

Het verzorgen van analyses en overzichten zijn voorwaardelijk voor het nemen van beslissingen in het kader van veiligheid en naleving in zijn algemeenheid en ondermijning in het bijzonder. Ook hierdoor is de verbinding tussen alle niveaus (strategisch, tactisch en operationeel) belangrijk. In afstemming met de politie wordt thans door de afdelingen V&N en IVA reeds aan een verbeterde (gemeentelijke) informatiehuishouding (dashboard) gewerkt.

Een robuuste organisatie

Met het onderbrengen van de SSH binnen de gemeentelijke organisatie, ontstaat een robuuste toezicht- en handavingsorganisatie. Dit creëert mogelijkheden om taken te rouleren en mogelijkheden om de bevoegdheden doelgericht in te zetten. We creëren zo een kritieke massa waarbij deskundigheid en continuïteit gewaarborgd worden. Hierdoor zal er ook meer en betere informatie uitwisseling plaatsvinden en ontstaat er een effectieve dynamiek tussen uitvoering en beleid. Daarnaast kan er een gecoördineerd trainings- en opleidingsplan worden opgesteld en kunnen alle medewerkers op dezelfde manier worden uitgerust. De professionaliseringsslag van de BOA's die moeten voldoen aan PHB-eisen uit de beleidsregels BOA past hier perfect in (zie bijlage IV Aandacht voor competenties).

Combinatie van strafrechtelijke en bestuursrechtelijke instrumenten

De directe aanpak van veiligheids- en handavingsknelpunten in gemeente Helmond vanuit de afdeling V&N wordt sterker wegens de mogelijkheid van het inzetten van een combinatie van strafrechtelijke en bestuursrechtelijke middelen. Voor deze vernieuwende werkwijze is het noodzakelijk dat de BOA's van SSH onderdeel gaan uitmaken van de afdeling V&N.

Wijk- en gebiedsgericht werken en gemeentelijk blauw op straat

Het wijkgericht werken door BOA's leidt door ook de afwezigheid van een adequate backoffice, nog niet tot de gewenste terugkoppeling van informatie uit wijken en het wijkgericht werken. De sturing vanuit de gemeente op m.n. het wijkgericht werken kan dus ook beter. Gelet op prioriteiten in de Kadernota integrale veiligheid dient wijk- en gebiedsgericht werken zich niet enkel op sociale veiligheid te richten doch dient ook de richting de zware criminaliteitsbestrijding c.q. de ondermijnende criminaliteit meer op de agenda te komen. Ook en juist op tactisch en operationeel niveau dienen wijkenaanpak en aanpak ondermijnende criminaliteit dichterbij elkaar gebracht te worden. Straatinformatie moet beter benut worden. Alle frontlijnwerkers moeten getraind worden in het (beter) waarnemen en terugkoppelen van zaken. We kunnen een verbeterslag maken door de sturing van BOA's in het wijkgericht werken neer te leggen bij de gemeente en hen zodoende mee te nemen in de beleidsontwikkeling op deze thema's en de BOA's direct in te zetten als krachtig veiligheids- en leefbaarheidsinstrument.

Aanvullende politietaken

Er wordt landelijk nagedacht over de uitbreiding van het taakveld i.r.t. politietaken (zie hoofdstuk Landelijke ontwikkelingen t.a.v. BOA-taken).

De VNG heeft in haar visie haar wens uitgesproken om BOA's in domein 1 ook op te laten treden tegen lichte verkeersovertredingen, zoals snelheidsovertredingen in een 30 km/uur-zone, rijden door rood licht en fietsen zonder verlichting.

Verkeersveiligheid is bij veel gemeenten een van de prioriteiten op het gebied van veiligheid, zo ook in gemeente Helmond. Met deze verschuiving van de uitvoering van publieke taken – in feite taken die de gemeente zelfstandig uitvoert – ligt het in de rede dat de gemeente nadrukkelijker de regie op de uitvoering ervan voert. Wat dat betreft maar ook vanuit de gewenste democratische legitimatie (het verantwoording afleggen door het college aan de gemeenteraad) is het wenselijk dat SSH gemeentelijk onderdeel wordt.

Samenwerking in de handhaving en naleving: Eén overheid

Politie, BOA's en andere handhavers alsmede onze wijkgebonden medewerkers, zijn effectiever wanneer hun acties goed afgestemd en „aanvullend aan elkaar” zijn. Dit vraagt om heldere taakverdeling en regie. Dit vraagt ook om een andere vorm van handhaving en samenwerking. De brede vertakking van ondermijnende criminaliteit in het alledaagse leven in de wijk vergt een brede, gebiedsgerichte aanpak, waarin sociaal beleid, het strafrecht, verstoring en handhaving worden gecombineerd. Op deze vlakken kunnen wij nog verder verbeteren. De ketensamenwerking in de handhaving kan verder worden geoptimaliseerd, waarbij we gebruik maken van de

wettelijke mogelijkheden en bestaande faciliteiten. Naleving en toezicht en handhaving krijgt één gezicht naar buiten toe en we opereren als één overheid, met één boodschap en één missie te weten: “Minder criminaliteit, minder overlast en minder onveiligheidsgevoelens bij de burgers in de gemeente Helmond”.

Eenvoudigere en transparantere aansturing

De aansturing van de BOA-organisatie kan eenvoudiger en transparanter waardoor makkelijker de gewenste effecten gerealiseerd kunnen worden. We moeten investeren in een betere terugkoppeling. Effecten van uitvoering van beleid dienen inzichtelijk te worden. Dat geldt voor de hele keten. Door de taken van SSH bij de afdeling V&N onder te brengen ontstaat meer duidelijkheid over inzet, resultaten en budgetten. (Een nadere onderbouwing van de positieve effecten vanuit de Kadernota integrale veiligheid en de Helmondse visie op naleving zijn uitgewerkt in bijlage III.)

Wij stellen voor:

- **Een standpunt in te nemen over het onderbrengen van SSH als BOA-organisatie bij de gemeente en organisatorisch bij de afdeling Veiligheid en Naleving met als voordeel dat:**
 - **er zodoende een professionele BOA-organisatie kan ontstaan waarop de gemeente maximale regie heeft en waarmee integraler en wijkgerichter gewerkt kan worden**
 - **er zodoende een robuuste organisatie ontstaat met voldoende kritieke massa en een heldere taakopvatting van alle toezichthouders en handhavers**
 - **de ambitie om burgers de regels beter te doen naleven en zich veiliger te doen voelen in hun woon- en leefomgeving door een directe sturing van alle frontlijnmedewerkers (toezichthouders, BOA's etc.) beter waargemaakt kan worden**
 - **we het realiseren van het dynamisch beeld van de stad en de mogelijkheid om gebaseerd daarop te prioriteren, kunnen versnellen door verbetering van informatieuitwisseling**
 - **de behoefte aan regie en democratische legitimatie vraagt dat directe verantwoording over de uitvoering van (nieuwe) publieke taken kan worden afgelegd door het college aan de gemeenteraad**

6.3. Helmondse visie op naleving versus fiscaal parkeertoezicht

In de visie op de toekomst van SSH komt een aantal vragen terug die ook gesteld zijn door de Rekenkamercommissie in 2015 en die een relatie hebben met het takenpakket. Deze vragen zijn wat het takenpakket van de SSH (nu en straks) moet zijn en wat is de positie van de SSH als leerwerkbedrijf. Het leerwerkbedrijf komt

hieronder aan de orde. Wat betreft het takenpakket is op basis van de presentatie en discussie in de commissie BE van juni jl. als uitgangspunt meegegeven dat het toezicht op en de handhaving van het fiscaal parkeren niet past in het takenpakket gelet op de nalevingsvisie. De nalevingsvisie beoogt de integrale belangen in het kader van veiligheid, leefbaarheid en gezondheid te beschermen. Fiscaal parkeertoezicht is voornamelijk financieel gericht, n.l. door het opleggen van een naheffingsaanslag ervoor zorgdragen dat alsnog voor het parkeren betaald wordt. Dat past niet in de visie. Het fiscaal parkeertoezicht dient derhalve (op termijn) te worden weggehaald bij SSH. Dat vraagt wel om een uitspraak over de toekomst van het toezicht/de handhaving van het fiscaal parkeren. Uitbesteding en (verdere) digitalisering ligt voor de hand, maar dit vergt een nauwgezet traject o.a. vanwege de aanbestedingsregels. De trekkersrol hierin ligt uiteraard niet bij SSH als uitvoerende organisatie, doch bij de gemeentelijke afdeling Accommodaties & Exploitaties waar parkeerexploitatie/-beheer is ondergebracht. Zij is inmiddels gestart met onderzoek naar de mogelijkheden en de randvoorwaarden (o.a. juridische) die deze ontwikkeling met zich brengt. Aangezien nu nog geen zicht bestaat op termijnen waarbinnen een nieuwe aanpak gestalte kan krijgen, ligt het voor de hand dat SSH voor de time being toezicht/handhaving blijft doen, wetende dat de stip aan de horizon betekent dat deze taak wordt teruggenomen door de gemeente. Wel zal het personele aspect in deze ontwikkeling meegenomen moeten worden. Het aantal fte's dat nodig is voor deze taak zal niet meer nodig zijn. Deze taak wordt deels door toezichthouders, niet zijnde BOA's, verricht. De gemeente Helmond neemt voor de betreffende medewerkers haar verantwoordelijkheid. Bezien moet worden of bij aanbesteding de betreffende medewerkers bij het bedrijf ondergebracht kunnen worden. Anders zal er met de medewerkers door het Ontwikkel- en Mobiliteitscentrum gezocht worden naar een functie als ware het medewerkers van de gemeente. Het Sociaal Statuut gemeente Helmond 2016-2020 wordt op hen van overeenkomstige toepassing verklaard.

Wij stellen voor:

- **Te besluiten dat het fiscale toezicht/de handhaving niet past in de nieuwe gemeentelijke visie op de naleving en dat de gemeente deze taak dus op termijn niet meer belegt bij de BOA-organisatie e.e.a. afhankelijk van de ontwikkelingen t.a.v. het onderzoek naar uitbesteding. (Wij nemen de verantwoordelijkheid voor de medewerkers die hierdoor bij de BOA-organisatie geen emplooi meer hebben en zullen de afdeling AOG (P&O) in het kader van de mobiliteit opdracht geven i.o.m. directie en bestuur van SSH (of de afdelingsmanager V&N indien en per de datum dat SSH bij de gemeente wordt ondergebracht) naar oplossingen te zoeken.)**

6.4. Geen leerwerkbedrijf maar handhavingsorganisatie

SSH heeft zich in de loop der tijd ontwikkeld van een werkgelegenheidsproject naar een handhavingsorganisatie. Vanaf 2011 is geen sprake meer van leerwerkbedrijf of werkgelegenheidsproject. Wel is SSH nog steeds een instelling waar stagiaires voor hun opleiding terecht kunnen. Er is sprake van een educatieve rol als officieel erkend leerbedrijf voor MBO-3, m.n. de H.T.V. opleidingen.

Tijdens de MBO opleiding wordt door de stagiaires het BOA-diploma gehaald, waardoor de stagiaires – weliswaar onder begeleiding - inzetbaar zijn voor het reguliere werk. Het zijn van leerbedrijf wordt belangrijk gevonden, zowel wat betreft de sociaal, educatieve rol die hiermee wordt genomen, als het feit dat de stagiaires dus meewerken aan het reguliere product van SSH. In een aantal gevallen kunnen we uit deze ‘kweekvijver’ ook arbeidscontracten aanbieden, waarmee we stagiaires langer aan SSH binden en hen werk/inkomen kunnen bieden. We kiezen dus niet voor een leerwerkbedrijf, we kiezen voor een organisatie van gediplomeerde professionals (BOA's) met daarnaast nog wel een beperkt aantal stageplaatsen.

Wij stellen voor:

- **Ervan kennis te nemen dat SSH zich heeft ontwikkeld tot professionele BOA-/handhavingsorganisatie die al enige tijd geen werkgelegenheidsdoelstelling meer heeft (geen leerwerkbedrijf), maar wel stageplaatsen aanbiedt**

6.5. Inzet SSH in Helmond of ook voor de Peelgemeenten

In 2011 werd er bestuurlijk voor gekozen om ook voor de regio te gaan werken. Dat is steeds op basis van individuele jaarlijkse dienstverleningsovereenkomsten (DVO's) geweest. Het nadeel is dat het commitment dus ook niet langer is dan de duur van deze contractafspraken. Om dit risico een stukje te ondervangen is in de gehanteerde tariefstelling een risico-opslag opgenomen. Dit is voldoende om een buffer op te bouwen om voor enige tijd tegenslagen op te vangen ten gevolge van een wisselende omvang van contracten. Die jaarlijkse onzekerheid is evenwel niet wenselijk. Enerzijds omdat Helmond uiteindelijk risicodrager is voor de financiële risico's die verbonden zijn aan de bedrijfsvoering van SSH. Anderzijds omdat daarmee de bedrijfsvoering wordt bemoeilijkt. Planning van werkzaamheden met een daaraan gepaard gaande personele omvang van jaar op jaar is n.l. lastig. Om dit te ondervangen is in de opdracht tot het uitwerken van de 4 scenario's – n.a.v. de presentatie en de discussie in de commissie Bestuur en Economie van 23 juni 2016 - als uitgangspunt meegegeven dat het werken voor andere gemeenten een optie kan

zijn, maar zich alsdan dient te beperken tot de Peelgemeenten. Aan de in 2016 nog deelnemende gemeenten buiten De Peel is aangegeven dat SSH haar werkzaamheden ultimo 2017 voor deze gemeenten beëindigt.

Uit 'De financiële implicaties; kostenberekening 4 scenario's' kan geconstateerd worden dat deelname van de Peelgemeenten risico's met zich brengt. Met name gaat het hier om de beperkte zekerheid dat een x-aantal uren structureel wordt afgenomen. Het bedienen van de Peelgemeenten willen we derhalve afhankelijk stellen van een meerjarig commitment. Dat kan ook betekenen dat er slechts in enkele Peelgemeenten inzet wordt gepleegd.

We willen afspreken dat we iedere bestuursperiode een dienstverleningsovereenkomst voor 4 jaar afsluiten. Daarbij blijft het wel mogelijk om jaarlijks binnen de afgesproken uren/budgetten een andere invulling af te spreken. Daarnaast willen we in de overeenkomst een afspraak vastleggen dat bij niet voorzetting van de overeenkomst geleidelijke afbouw plaatsvindt van de af te nemen uren (in het eerste jaar 25%, daarna 50% en tot slot 75%). We kopen als het ware tijd om bij te schakelen. Voorts willen we de risico-opslag verhogen. Deze is nu vastgesteld op 3% en bedoeld om tegenvallers op te vangen. De verwachting is dat op deze manier de bedrijfsvoering van SSH meer solide wordt. We kunnen dan ook af en toe lopende het jaar incidentele/extra opdrachten van de deelnemende gemeenten accepteren (b.v. ten behoeve van een bepaald thema, een extra evenement of een plotseling incident).

De gemeente Helmond moet de regie houden over SSH is een andere uitgangspunt. Dat is zondermeer logisch als gekozen wordt voor het toevoegen aan de gemeente. Maar ook in geval SSH een stichting blijft, wil Helmond de regie houden vanwege de zogenaamde eigenaarsrol m.b.t. de stichting, het feit dat ze financieel risicodragend is en dat Helmond grootste afnemer van uren is. Helmond heeft het grootste belang bij instandhouding van SSH. Vanuit die positie is deelname aan het bestuur van de stichting door andere gemeenten niet logisch. Dat is tevens onwenselijk vanwege de ingewikkelde constructie die daardoor zou ontstaan richting verantwoording naar de gemeenteraad/-raden.

Voordelen van een grotere schaal

- Efficiëntie
 - Samenwerking vergoot flexibiliteit
 - Continuïteit; stabiliteit; minder kwetsbaar
 - Kostenverlagend; kostenspreiding

Andere voordelen deelname aan SSH

- Effectiviteit
 - Couleur lokale belangrijk / maatwerk
 - Structureel; incidenteel; projectmatig; opvangen piekmomenten
 - Samenwerking grensoverschrijdend

- Kwaliteit
 - Goed opgeleid (BOA's; Permanente her- en bijscholing; overig cursussen)
 - Materiaal (geüniformeerd; wagenpark; fietsen; pda's)
 - Back Office/Kenniscentrum (regels, beleid, procedures)
 - Mogelijkheid uitwisselen kennis en ervaring
 - Deelname aan gemeentelijke samenwerkingsverbanden
 - Wijk-BOA; wijkgericht aanspreekpunt, samenwerking wijkagent

Met de Peelgemeenten is inmiddels een verkennend gesprek aangegaan over de toekomstige deelname aan SSH. Aangezien een aantal gemeenten zelf nog bezig is met de toekomst van hun organisatie, is er nu nog geen zekerheid te geven over toekomstige deelname. In 2017 pakken we dit verder op.

Wij stellen voor:

- **Ervan kennis te nemen dat Peelsamenwerking schaalvoordelen biedt, maar mogelijk ook financiële risico's (zie De financiële implicaties; kostenberekening 4 scenario's), maar een standpunt in te nemen waarbij gekozen wordt voor dienstverlening aan De Peel op basis van dienstverleningsovereenkomsten (DVO's). (Wij zullen hieraan in 2017 verder uitwerking geven met als uitgangspunt dat commitment ontstaat en de financiële risico's beperkt kunnen worden, waarbij er verder vanuit gegaan wordt dat Helmond de regie behoudt.)**

6.6. De governance in geval dat SSH een stichting blijft

De huidige governance structuur krijgt aandacht in het raadsvoorstel Deelnemingennotitie die in het 1^e kwartaal 2017 aan de gemeenteraad wordt aangeboden. Er is t.a.v. SSH bekeken wat juridisch kan en wat wenselijk is. BOA's moeten volgens de Beleidsregels Buitengewoon Opsporingsambtenaar van 2015 in bezoldigde dienst zijn van een publiekrechtelijke dan wel een privaatrechtelijke rechtspersoon. Dat kan dus een stichting zijn oftewel een overheidsstichting. Een van de voorwaarden is dat geen private partijen in het stichtingsbestuur zitting mogen nemen en dat de invulling van de bestuurszetels bij de stichting qualitate qua is. In feite mag het gehele bestuur ook uit ambtenaren bestaan zolang het stichtingsbestuur wordt gevormd door afgevaardigden van een overheidslichaam. Het is dus ook niet noodzakelijk dat het hele college of de burgemeester zitting moet nemen in het stichtingsbestuur. Denkbaar is dus de situatie van een geheel uit ambtenaren bestaand bestuur of uit een deels uit ambtenaren, deels uit collegeleden bestaand bestuur. Bij een gemengd samengesteld bestuur speelt echter ook een rol dat er situaties denkbaar zijn dat individuele stichtingsbestuurders niet in vrijheid die

besluiten kunnen nemen die noodzakelijk zijn. Daar komt nog een tweede element bij, n.l. dat ambtenaren geen verantwoording verschuldigd zijn aan de gemeenteraad. Dat levert voor hen maar ook voor collegeleden een ongemakkelijke situatie op.

Gegeven de nauwe verwevenheid met de gemeentelijke taakuitoefening en de daarover af te leggen verantwoording – dus vanuit het zogenaamde rechtstatelijk perspectief – is ambtelijk geadviseerd dat alleen leden van het college van burgemeester en wethouders zitting hebben in het bestuur van de SSH. Wel bestaat er ruimte om het bestuur van de stichting te laten bestaan uit een beperkt aantal leden van het college van burgemeester en wethouders. Dat betekent dat er twee opties zijn: continuering van het bestuur in de huidige omvang (hele college) of een qua omvang afgeslankt bestuur bestaande uit een aantal collegeleden.

Uit efficiëntie overwegingen ligt het voor de hand het bestuur niet te laten bestaan uit alle collegeleden (op dit moment ook nog met de gemeentesecretaris). Indien SSH een stichting blijft – hetgeen overigens niet onze denkrichting is - lijkt een bestuur van 3 collegeleden waarvan de portefeuillehouder raakvlak heeft met de SSH-organisatie voor de hand liggend. Wij kiezen er voor om alsdan het bestuur te laten bestaan uit de burgemeester of de wethouder handhaving, de wethouder financiën en de wethouder personeel en organisatie. Uiteraard kan dit bestuur vanuit diverse disciplines ambtelijk ondersteund worden. Wijziging van de governance behoeft overigens aanpassing van de statuten en instemming van de driehoek.

7. DE FINANCIËLE IMPLICATIES; KOSTENBEREKENING 4 SCENARIO'S

Het meewegen van de mogelijkheid om SSH bij de gemeente onder te brengen, vraagt om doorrekening van (eventuele) financiële gevolgen. Om de scenario's – globaal - door te rekenen hebben we de begroting 2016 van de SSH als uitgangspunt genomen. Het geven van exacte berekeningen rekening houdend met alle factoren die bij de verschillende scenario's spelen, is een forse exercitie. Die is in feite ook pas nodig voor de uitwerking van het scenario dat gekozen gaat worden. We doen een aantal aannames waarbij we niet zeker zijn hoe deze in de toekomst zullen uitpakken.

We hebben voor de 4 scenario's als algemene uitgangspunten genomen:

1. De werkzaamheden van de SSH zijn gebaseerd op het activiteitenplan 2016 SSH, hetgeen een afgeleide is van het jaarlijks gemeentelijk uitvoeringsprogramma Handhaving. Dit betekent dat in deze scenario's geen rekening is gehouden met ontwikkelingen met betrekking tot het fiscaal parkeertoezicht (zie daarover hoofdstuk 'Helmondse visie op naleving versus fiscaal parkeertoezicht'). Onduidelijk is op dit moment wat de financiële implicaties daarvan zijn.

2. De door het stichtingsbestuur vastgestelde begroting 2016 van de SSH.
3. De uitwerking van onderstaande kostenberekeningen zijn globaal. Het gewenste scenario zal in 2017 nog nader uitgewerkt en geactualiseerd moeten worden.

Scenario 1: SSH blijft een stichting, werkzaam voor alle Peelgemeenten

Begroting 2016; Stichting Stadswacht Helmond			
KOSTEN		OPBRENGSTEN	
Salariskosten direct vast personeel	802.000	gemeente Helmond	1.127.000
Salariskosten direct tijdelijk personeel	49.000	Peelgemeenten	184.000
Salariskosten overheadpersoneel	209.000	overige opbrengsten	63.000
Indirecte personeelskosten	97.000	Peelgemeenten nog af te nemen	113.000
Vervoerskosten	38.000		
Huisvestingskosten	58.000		
Bureau en organisatiekosten	84.000		
Overige baten en lasten	19.000		
Totale kosten	1.356.000	Totalen opbrengsten	1.487.000
POSITIEF RESULTAAT SSH	131.000		

Specifieke aanname in dit scenario:

- De opbrengst Peelgemeenten nog af te nemen van € 113.000, betreffen 2.700 uren. Dit betreft uren die momenteel door gemeenten buiten de Peel afgenomen worden. Uitgangspunt is dat deze uren door bijvoorbeeld gemeente Asten (neemt momenteel nog geen uren af) worden overgenomen, dan wel uitbreiding zijn van de andere Peelgemeenten.
- Indien deze uren niet afgenomen worden, dan is afname van/bezuinigingen op variabele exploitatiekosten een optie. Mocht dit niet (geheel) lukken dan wel met vertraging, dan komen frictiekosten ten laste van het positieve resultaat/eigen vermogen van de stichting.

Financiële consequentie voor de Gemeente Helmond in dit scenario € 0,-

Scenario 2: SSH blijft een stichting, alleen werkzaam voor de gemeente Helmond

Begroting 2016; Stichting Stadswacht Helmond			
KOSTEN		OPBRENGSTEN	
Salariskosten direct vast personeel	802.000	gemeente Helmond	1.127.000
Salariskosten direct tijdelijk personeel	49.000	overige opbrengsten	63.000
Bezuiniging salariskosten	-179.000		
Salariskosten overheadpersoneel	209.000		
Indirecte personeelskosten	97.000		
Vervoerskosten	38.000		
Huisvestingskosten	58.000		
Bureau en organisatiekosten	84.000		
Overige baten en lasten	19.000		
Bezuiniging overige kosten	-24.000		
Totale kosten	1.153.000	Totalen opbrengsten	1.190.000
POSITIEF RESULTAAT SSH	37.000		

Specifieke aannames in dit scenario:

- De inzet voor de Peel- en andere gemeenten betreft 7.000 uur. Deze uren zijn in dit scenario niet meer weg te zetten in de markt. Hiervoor dient personeel afgebouwd te worden.
- De berekening van de bezuiniging is gebaseerd op 7.000 uur x basistarief (€ 25,52) + 7.000 uur x tarief directe overhead (€ 3,07), conform kostprijsberekening begroting 2016 SSH.
- Mogelijk frictiekosten komen ten laste van het positieve resultaat dan wel van het eigen vermogen van de stichting. Dit zijn o.a.:
 - o Niet of vertraagd gerealiseerde bezuinigingen.
 - o Begeleidingskosten en afvloeiingskosten (boventallig) personeel.
- Mogelijk kunnen de huidige contracten met andere gemeenten op termijn (geleidelijk) afgebouwd worden, zodat de frictiekosten beperkt blijven.

Financiële consequentie voor de Gemeente Helmond in dit scenario € 0,-. Bij dit scenario bestaat het risico op een negatief resultaat dan wel uiteindelijk een negatief eigen vermogen van de stichting. Wil de gemeente de stichting niet failliet laten gaan, dan zal de gemeente Helmond een eventueel financieel nadeel moeten dekken.

In de scenario's 3 en 4 gaan we uit van het opheffen van SSH als stichting en het onderbrengen bij de gemeente. Daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

1. SSH wordt geliquideerd. Alle medewerkers en werkzaamheden van de SSH moeten over naar de gemeente Helmond (zie hoofdstuk 'De juridische situatie als SSH wordt ondergebracht bij de gemeente').

2. De functies bij de SSH van directie, leidinggevenden en een gedeelte van de algemene ondersteuning komen naar verwachting te vervallen.
3. Binnen de Helmondse gemeentelijke organisatie zal binnen de afdeling V&N mogelijk een apart team ontstaan dat aangestuurd wordt door een teammanager met een aantal coördinatoren.
4. De salariskosten worden gelijk gesteld aan de “maximale loonkosten gemeentelijke aanstelling obv FUWA inschaling” conform opgave gemeente Helmond (AOG). Daarnaast bestaat er een mogelijkheid tot de uitloopschaal, daarvoor is conform de gemeentelijke systematiek 3,3% opslag berekend.
5. De overige opbrengsten uit de begroting van SSH van € 63.000 komen te vervallen. Dit betreft met name de uitkering bij ziekte, gemeente Helmond is eigen risicodragers bij ziekte.
6. De directe overheadkosten zijn overgenomen van de begroting van SSH. De indirecte overheadkosten zijn opgenomen conform beleid binnen de gemeente Helmond.
7. Bovenstaande uitgangspunten leiden tot een hoger uurtarief van de BOA's. Uitgangspunt blijft het handhaven van een risico-opslag voor de Peelgemeenten.
8. Mogelijk frictiekosten komen voor rekening van gemeente Helmond. Dit zijn o.a.:
 - a. Niet of vertraagd gerealiseerde bezuinigingen.
 - b. Begeleidingskosten en afvloeiingskosten (boventallig) personeel.
9. Het eigen vermogen van de stichting komt bij liquidatie ten gunste van de gemeente Helmond.
10. In de begroting van de gemeente Helmond komt de huidige bijdrage aan de SSH te vervallen. Daarvoor in de plaats komen de kosten van het gemeentelijke team bij V&N.

Scenario 3: SSH wordt ondergebracht bij de gemeente en is werkzaam voor alle Peelgemeenten.

Begroting 2016; Gemeentelijke team Stadswacht Helmond			
KOSTEN		OPBRENGSTEN	
Salariskosten direct vast personeel	952.000	Peelgemeenten	332.000
Salariskosten direct tijdelijk personeel	48.000		
Salariskosten overheadpersoneel	109.000		
Indirecte personeelskosten	44.000		
Directe handhavingskosten	58.000		
Huisvestingskosten	58.000		
Bureau en organisatiekosten	58.000		
Overige baten en lasten	19.000		
Concernoverhead	183.000		
Totale kosten	1.529.000	Totalen opbrengsten	332.000
Netto Kosten afdeling Stadswacht	1.197.000		
Begroting Helmond tbv handhaving	1.127.000		
Overschot/Tekort	-70.000		

Specifieke aanname in dit scenario:

- De opbrengst Peelgemeenten van € 332.000, betreffen 7.000 uren tegen een nieuw berekend tarief (incl. opslag) van € 47,50 per uur. Deze uren dienen afgenomen te worden door de Peelgemeenten.
- Indien deze uren niet volledig afgenomen worden, dan is afname van variabele kosten een optie. Mocht dit niet (geheel) lukken dan wel met vertraging, dan komen frictiekosten ten laste van de gemeente Helmond.

Financiële consequentie voor de Gemeente Helmond in dit scenario: een tekort t.o.v. de huidige begroting van € 70.000.

Scenario 4: SSH wordt ondergebracht bij de gemeente en is alleen werkzaam voor Helmond

Begroting 2016; Gemeentelijke team Stadswacht Helmond			
KOSTEN		OPBRENGSTEN	
Salariskosten direct vast personeel	952.000		
Salariskosten direct tijdelijk personeel	48.000		
Bezuiniging salariskosten	-219.000		
Salariskosten overheadpersoneel	109.000		
Indirecte personeelskosten	44.000		
Directe handhavingskosten	48.000		
Huisvestingskosten	58.000		
Bureau en organisatiekosten	58.000		
Overige baten en lasten	19.000		
Concernoverhead	129.000		
	1.246.000		0
Netto Kosten afdeling Stadswacht	1.246.000		
Begroting Helmond tbv handhaving	1.127.000		
Tekort	-119.000		

Specifieke aanname in dit scenario:

- De inzet voor de Peelgemeenten betreft in scenario 3: 7.000 uur. Deze uren zijn in dit scenario niet meer weg te zetten in de markt. Hiervoor dient personeel afgebouwd te worden.
- De berekening van de bezuiniging salariskosten is gebaseerd op 7.000 uur x basistarief (€ 29,85). Hierdoor is er ook sprake van lagere overheadkosten en een bezuiniging van € 10.000 op de directe handhavingskosten.
- Mogelijk frictiekosten komen ten laste van de gemeente. Dit zijn o.a.:
 - o Niet of vertraagd gerealiseerde bezuinigingen.
 - o Begeleidingskosten en afvloeiingskosten (boventallig) personeel.
- Mogelijk kunnen de huidige contracten met andere gemeenten op termijn (geleidelijk) afgebouwd worden, zodat de frictiekosten beperkt.

Financiële consequentie voor de Gemeente Helmond in dit scenario: een tekort t.o.v. de huidige begroting van € 119.000 en PM de frictiekosten.

Alternatief scenario

Er is een verschil in salariering te constateren tussen SSH en de gemeente. De herkomst daarvan is gelegen in de oude 'stadswacht-cao' (2007) die mede gebaseerd was op de instroom van werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt. In de latere rechtspositieregels is meer differentiatie in functies gekomen en zijn de salarissen gestegen. De stadswacht is van toezichthouder met steeds meer opleiding doorgegroeid naar BOA. Er is inmiddels bij SSH een beweging

in gang gezet om de ambtelijke rechtspositieregels over te nemen. De salariëring is gekoppeld aan de CAR/UWO schalen; een koppeling aan de gemeentelijke FUWA-systematiek is er nog niet. Het toegroeien naar een volwaardige BOA-organisatie die voldoet aan alle opleidingseisen en permanente her- en bijscholing, vraagt om herwaardering van de functieniveaus. Mede gelet op een verdere kwaliteitsslag die nodig is op basis van de nieuwe visie op naleving en tevens de invoering van een nieuw functiewaarderingssysteem HR21, zal opwaardering van de functies noodzakelijk maken, ook als SSH een stichting blijft.

Als alternatief hebben wij daarom, mocht besloten worden dat SSH een stichting blijft, nog een scenario doorerekend, n.l. dat van gelijkstelling aan de ambtelijk arbeidsvoorwaarden (m.n. salarisniveau gemeente hanteren). In dit scenario zal het te hanteren tarief stijgen naar € 44 per uur. Het gevolg hiervan is dat de gemeente Helmond bij een gelijkblijvende bijdrage in de begroting minder uren (1.200) kan afnemen van de stadswacht. Indien de gemeente Helmond hetzelfde aantal uren wil blijven afnemen zal zij het bedrag voor handhaving door de stadswacht in haar begroting met € 52.000 te verhogen.

Wij stellen voor:

- **Kennis te nemen van de globale financiële implicaties van de 4 scenario's en het alternatieve scenario (exclusief ontwikkeling fiscaal parkeertoezicht)**
- **Indien besloten wordt om SSH onder te brengen bij de gemeente – hetgeen nu onze denkrichting is - bij de Voorjaarsnota in 2017 de implicaties daarvan nader in beeld te brengen en vervolgens in de Voorjaarsnota een voorstel aan de gemeenteraad te doen om de benodigde middelen te reserveren. (Wij zullen indien wordt besloten dat de financiële implicaties van het onderbrengen van SSH bij de gemeente te verstrekkend zijn, vanuit goed personeelsbeleid en de zorg voor de medewerkers van SSH, voorstellen om (voor zover mogelijk) volledige gelijkstelling aan de ambtelijke arbeidsvoorwaarden te laten plaatsvinden (alternatief scenario) en bij de Voorjaarsnota in 2017 de implicaties hiervan nader in beeld brengen en een voorstel aan de gemeenteraad te doen om de benodigde middelen te reserveren teneinde de subsidie voor SSH hierop aan te passen. Wij zullen in ieder geval verantwoordelijkheid nemen voor de medewerkers die boventallig geraken en de afdeling AOG (P&O) in het kader van de mobiliteit opdracht geven i.o.m. directie en bestuur van SSH (of de afdelingsmanager V&N indien en per de datum dat SSH bij de gemeente wordt ondergebracht) naar oplossingen te zoeken.)**

8. DE JURIDISCHE GEVOLGEN BIJ OPHEFFING SSH EN ONDERBRENGING BIJ GEMEENTE

De keuze om SSH bij de gemeente onder te brengen, brengt een aantal juridische gevolgen mee. Hieronder worden ze in hoofdlijn beschreven.

Op grond van de statuten dienen burgemeester en wethouder toestemming te geven aan het bestuur van de stichting om over te gaan tot ontbinding van de Stichting Stadswacht Helmond.

De bestuurders van de stichting zijn belast met de vereffening van het vermogen van de stichting. Een eventueel positief saldo dat resteert na de vereffening gaat naar de gemeente Helmond. Ten aanzien van een eventueel negatief saldo staat niets in de statuten. De ontbinding van een rechtspersoon zoals SSH is geregeld in het Burgerlijk Wetboek (Boek 2 BW). Na het ontbindingsbesluit treedt de fase van de vereffening in. Deze fase eindigt met het afleggen van rekening en verantwoording door de vereffenaar(s), het stichtingsbestuur dus. Omdat de SSH wordt beschouwd als een 100% gemeentelijke deelneming, kan de gemeente zich als overheid niet permitteren dat de SSH tijdens de vereffening alsnog failliet gaat.

Indien er sprake is van overgang van onderneming (SSH wordt ondergebracht bij de gemeente Helmond) gaan de verplichtingen als werkgever van rechtswege over. Voorover het eigen vermogen van de stichting onvoldoende zou zijn, zou voor het adequaat afwikkelen van de vereffening wellicht extra subsidie ter beschikking gesteld moeten worden (b.v. werkgeversverplichtingen). Dit is nu niet aan de orde.

Er dient wel rekening gehouden te worden met frictiekosten (zie hoofdstuk De financiële implicaties; kostenberekening 4 scenario's). Sinds 1998 heeft SSH namelijk volop zelfstandig deelgenomen aan het rechtsverkeer. Er zijn een heleboel contractuele relaties die beëindigd moeten worden. Bij de gemeente moet een nieuwe organisatie worden opgebouwd, waarbij sprake is van overname van alle medewerkers (overgang van onderneming). Het is niet mogelijk op dit moment de frictiekosten volledig te kwantificeren. E.e.a. betekent tevens dat de gemeenteraad betrokken is vanwege eventuele verruiming van budgettaire middelen en van begrotingswijziging.

Samenvattend betekent dit dat de juridische consequenties van het onderbrengen van SSH bij de gemeente zijn, dat de medewerkers overgenomen moeten worden, maar ook alle (contractuele) verplichtingen en dat dit mogelijk tot frictiekosten leidt.

9. LAST BUT NOT LEAST: AANDACHT VOOR PERSONEEL SSH

De zorg voor het personeel van SSH kwam hiervoor al ter sprake. Zoals geschetst is er bij liquidatie van de stichting sprake van overname van alle medewerkers door de gemeente Helmond (zie hoofdstuk De juridische situatie indien SSH wordt ondergebracht bij de gemeente). Dit betekent dat alle medewerkers onder de personele zorg van de gemeente komen te vallen, zowel in het geval taken afvallen (o.a. fiscaal parkeertoezicht) dan wel blijven. Er zal het nodig geregeld dienen te worden in 2017. Dat levert een groot aantal vragen op die na de politiek bestuurlijke besluitvorming aandacht behoeven. We noemen er een aantal zonder limitatief te zijn:

- Wat betekent overname rechtspositioneel ?
- Wat betekent overname in het bijzonder voor het salaris ? Minimaal behoud van ? Hoe wordt dit vastgesteld ?
- Op welke manier verkrijgt men een functie binnen de gemeente ? Organische plaatsing ?
- Welke procedures gaan gelden voor medewerkers voor wie er geen plaats is ? Hoe verloopt zo'n (herplaatsings)traject ? Wat zijn de gevolgen voor het salaris en de rechtspositie ?
- Is er sprake zijn van baangarantie dan wel salarisgarantie ?
- Kan er gebruik worden gemaakt van het generatiepact van de gemeente Helmond ? Onder welke voorwaarden ?

Al deze vragen en de beantwoording ervan, zullen nader aan de orde komen. Het vraagt om de medewerkers van SSH nauw te betrekken bij de gehele transformatie.

Zoals eerder aangegeven zullen wij verantwoordelijkheid nemen voor de medewerkers van SSH en de afdeling AOG (P&O) opdracht geven i.o.m. directie en bestuur van SSH (of de afdelingsmanager V&N indien en per de datum dat SSH bij de gemeente wordt ondergebracht) de gehele personele zorg op zich te nemen.

10. SAMENVATTENDE VOORSTELLEN

Per onderdeel van deze nota hebben we een aantal voorstellen gedaan die tezamen invulling geven aan de toekomstvisie. Hieronder worden ze weergegeven.

Wij stellen voor:

- **Ervan kennis te nemen dat er momenteel een landelijke discussie is over de uitbreiding van BOA-taken zodat o.a. ook kan worden opgetreden tegen lichte verkeersovertredingen, zoals snelheidsovertredingen in een 30 km/uur-zone, rijden door rood licht en fietsen zonder verlichting. (Wij willen de landelijke discussie afwachten en mocht dit wettelijk mogelijk worden een afweging maken om ook deze taken door de BOA-**

organisatie uit te laten voeren ter bevordering van de leefbaarheid en aanpak van overlast in wijken.)

- Een standpunt in te nemen over het onderbrengen van SSH als BOA-organisatie bij de gemeente en organisatorisch bij de afdeling Veiligheid en Naleving met als voordeel dat:
 - er zodoende een professionele BOA-organisatie kan ontstaan waarop de gemeente maximale regie heeft en waarmee integraler en wijkgerichter gewerkt kan worden
 - er zodoende een robuuste organisatie ontstaat met voldoende kritieke massa en een heldere taakopvatting van alle toezichthouders en handhavers
 - de ambitie om burgers de regels beter te doen naleven en zich veiliger te doen voelen in hun woon- en leefomgeving door een directe sturing van alle frontlijnmedewerkers (toezichthouders, BOA's etc.) beter waargemaakt kan worden
 - we het realiseren van het dynamisch beeld van de stad en de mogelijkheid om gebaseerd daarop te prioriteren, kunnen versnellen door verbetering van informatieuitwisseling
 - de behoefte aan regie en democratische legitimatie vraagt dat directe verantwoording over de uitvoering van (nieuwe) publieke taken kan worden afgelegd door het college aan de gemeenteraad
- Te besluiten dat het fiscale toezicht/de handhaving niet past in de nieuwe gemeentelijke visie op de naleving en dat de gemeente deze taak dus op termijn niet meer belegt bij de BOA-organisatie e.e.a. afhankelijk van de ontwikkelingen t.a.v. het onderzoek naar uitbesteding. (Wij nemen de verantwoordelijkheid voor de medewerkers die hierdoor bij de BOA-organisatie geen emplooi meer hebben en zullen de afdeling AOG (P&O) in het kader van de mobiliteit opdracht geven i.o.m. directie en bestuur van SSH (of de afdelingsmanager V&N indien en per de datum dat SSH bij de gemeente wordt ondergebracht) naar oplossingen te zoeken.)
- Ervan kennis te nemen dat SSH zich heeft ontwikkeld tot professionele BOA-/handhavingsorganisatie die al enige tijd geen werkgelegenheidsdoelstelling meer heeft (geen leerwerkbedrijf), maar wel stageplaatsen aanbiedt
- Ervan kennis te nemen dat Peelsamenwerking schaalvoordelen biedt, maar mogelijk ook financiële risico's (zie De financiële implicaties; kostenberekening 4 scenario's), maar het standpunt in te nemen waarbij gekozen wordt voor dienstverlening aan De Peel op basis van dienstverleningsovereenkomsten (DVO's). (Wij zullen hieraan in 2017 verder uitwerking geven met als uitgangspunt dat commitment ontstaat

en de financiële risico's beperkt kunnen worden, waarbij er verder vanuit gegaan wordt dat Helmond de regie behoudt.)

- Kennis te nemen van de globale financiële implicaties van de 4 scenario's en het alternatieve scenario (exclusief ontwikkeling fiscaal parkeertoezicht)
- Indien besloten wordt om SSH onder te brengen bij de gemeente – hetgeen nu onze denkrichting is - bij de Voorjaarsnota in 2017 de implicaties daarvan nader in beeld te brengen en vervolgens in de Voorjaarsnota een voorstel aan de gemeenteraad te doen om de benodigde middelen te reserveren. (Wij zullen indien wordt besloten dat de financiële implicaties van het onderbrengen van SSH bij de gemeente te verstrekkend zijn, vanuit goed personeelsbeleid en de zorg voor de medewerkers van SSH, voorstellen om (voor zover mogelijk) volledige gelijkstelling aan de ambtelijke arbeidsvoorwaarden te laten plaatsvinden (alternatief scenario) en bij de Voorjaarsnota in 2017 de implicaties hiervan nader in beeld brengen en een voorstel aan de gemeenteraad te doen om de benodigde middelen te reserveren teneinde de subsidie voor SSH hierop aan te passen. Wij zullen in ieder geval verantwoordelijkheid nemen voor de medewerkers die boventallig geraken en de afdeling AOG (P&O) in het kader van de mobiliteit opdracht geven i.o.m. directie en bestuur van SSH (of de afdelingsmanager V&N indien en per de datum dat SSH bij de gemeente wordt ondergebracht) naar oplossingen te zoeken.)

In een matrix (bijlage IV Matrix plussen en minnen) hebben we een poging gedaan een aantal aspecten te beoordelen; positief, neutraal, negatief of niet relevant. Uiteraard is dit een interpretatie.

Bijlage I Bijdragen aan de visie

Kernteam (vakinhoudelijke expertise)

Jolanda Boss (V&N)
Mark van Bree (IVA/financieel adviseur SSH)
Frans Coppes (BJO)
Jolanda Geurts (FIN)
Romy de Haan (V&N)
Dirk Lathouwers (AOG/adviseur PO SSH)
Alex van de Westerlo (SSH)
Paul Leenders, voorzitter (SSH)
Melissa van der Doelen, secretariaat (SSH)

Klankbordgroep personeel SSH

Petri Heijndijk
Henk van Horrik
Harold Liebreks
Fiorella Verbaarschot
Harry Vogels
Alex van de Westerlo
Paul Leenders, voorzitter

Bijlage II Handhaving sterk in de openbare ruimte. Omdat de burger dat van ons verwacht (VNG maart 2016)

Separaat document

Bijlage III Nadere onderbouwing vanuit de kadernota integrale veiligheid en de Helmondse visie op naleving

De nadrukkelijke wens om de burgers meer te betrekken en aan te spreken op hun eigen verantwoordelijkheid en veiligheid maak je samen landt in de visie in de beweging: “Van handhaving..... naar zorgen voor naleving”

Burgers, bedrijven voldoen meestal aan de gestelde regels. Doen ze dat niet dan is dat vaak onbedoeld. De nieuwe visie op naleving vraagt van burgers om eerst elkaar aan te spreken, eventueel ondersteund door gemeente en de BOA's van SSH. Deze beweging vraagt van BOA's dat zij een goede afweging kunnen maken wanneer en welke interventie noodzakelijk is met pas als laatste de inzet van dwangmiddelen. Deze veranderende rol vereist naast andere competenties en houding van stadswachten en goede basis in onder andere interventiemixen om de juiste afwegingen te kunnen maken en sturing vanuit het dynamisch beeld van de stad. Wanneer de BOA's binnen de gemeente worden geplaatst kan deze beweging eenduidig worden gemonitord en aangestuurd.

Het informatie gestuurd werken en werken met maatregelen waarvoor bewezen is dat ze werken is in de visie op naleving vertaald in: “Van taakgericht ... Naar doel-, thema of gebiedsgericht (beeld van stad)”

De visie op naleving streeft naar een dynamische beeld van de stad als vertrekpunt voor onze inzet. Goede uitwisseling van de dagelijkse informatie is dan ook noodzakelijk. BOA's zijn een belangrijk deel van onze ogen en oren op straat en beschikken over een schat aan informatie. Wanneer BOA's binnen de gemeente worden geplaatst is de informatie uitwisseling eenvoudiger en beter vanuit één informatieknoppunt te organiseren. Taken die nu deels door de gemeente en deels door SSH worden uitgevoerd zoals bijvoorbeeld toezicht bij evenementen kunnen integraler gecoördineerd en doelgericht worden opgepakt.

Van alles prioriteren..... Naar informatie gestuurde prioritering met focus

Leefbaarheid, veiligheid en gezondheid zijn de prioriteiten in de visie op naleving. Dit betekent dat we niet meer alle klachten en meldingen zullen behandelen. De werkwijze van SSH en gemeente zal afgestemd moeten worden, het kan niet zo zijn dat de gemeente niet en de BOA wel met een bepaalde taak aan de slag gaat. De bepaling van een eenduidige prioritering en het werken hiermee is beter te organiseren binnen de gemeentelijke organisatie omdat er dan geen sprake is van getrapte aansturing.

Van output..... Naar outcome

Het sturen op doelstellingen vereist andere meetmethoden en rapportages. Als we effecten goed willen meten moeten de interventies (per doel, gebied, thema enz.) goed afgestemd worden ingezet en moeten resultaten op eenduidige wijze inzichtelijk gemaakt worden en bruikbaar zijn voor het verder ontwikkelen van het dynamisch beeld van de stad. Dit is beter te organiseren wanneer strategisch, tactisch en operationeel niveau dichter bij elkaar zitten.

Het in de kadernota veiligheid genoemde uitgangspunt Aan veiligheid werk je samen is in de visie op naleving verwerkt in een beweging: “Van deels versnipperd... Naar nog meer en slimmere samenwerking”

SSH voert haar taken uit in opdrachtgeverschap maar heeft een grote mate van vrije invulling als het gaat om het opdrachtnemerschap. Zo neemt SSH zelf deel in (wijk)overleggen en past naar aanleiding van daar uitgesproken wensen soms de werkwijze en de prioriteiten aan. Door de SSH binnen directe aansturing van de gemeente te plaatsen kunnen doelstellingen beter gemonitord worden en kan sneller worden aangestuurd en zo nodig worden aangepast. Verder zal er een striktere scheiding komen tussen beleidsontwikkeling en uitvoering. De medewerkers van SSH zijn primaire verantwoordelijk voor signalering en uitvoering en niet voor beleidsontwikkeling.

De beweging: “Van vooral repressief..... Naar goede balans tussen preventie en repressie” het in de kadernota veiligheid benoemde uitgangspunt: “Voorkomen is beter dan genezen”

BOA's worden nu vooral ingezet voor het nemen van repressieve maatregelen. De rol van de BOA's om naleving te bevorderen moet veel meer een mix van allerlei mogelijkheden tot gedragsbeïnvloeding bij burgers worden. Dit vereist andere competenties die beschreven zijn in de visie op naleving:

- Een goede verhouding tussen: 'In principe hebben we vertrouwen in mensen' en 'Gezonde argwaan';
- Communicatie experts;
- Kennis van gedragsbeïnvloeding;
- Coachende vaardigheden;
- Analytisch vermogen (informatie gestuurd werken);
- Vermogen om op tijd op te schalen (politiek-/bestuurlijke sensitiviteit);
- Creatief in zoeken naar alternatieve oplossingen;
- Service gericht;

Wanneer de BOA's naar de gemeente komen kunnen alle toezichthouders / handhavers gelijkwaardig worden gescreend en waar nodig opgeleid.

Van algemene normstelling..... Naar nalevingsbewust normeren (NBN)

BOA's krijgen heel direct te maken met de effecten van beleid, normen en regels. Het ontbreekt in de praktijk aan terugkoppeling hierover. Wanneer de medewerkers van SSH bij afdeling V&N werken dan komt deze informatie snel en efficiënt terecht bij de beleidsmakers (tactisch, strategisch en uitvoeringsgericht). SSH heeft veel kennis van de controleerbaarheid en handhaafbaarheid van regelgeving in de praktijk. Zijn regels duidelijk voor burgers? Zijn bepaalde regels overbodig? Op welke manier kunnen we gezamenlijk komen tot verbeteringen in het opstellen van regels. Kortom zij zijn een belangrijke spil om te komen tot verdere deregulering.

Bijlage IV Aandacht voor competenties

Op dit moment hebben BOA's een opleiding op MBO-3 niveau. In de Mbo-opleiding Handhaver toezicht en veiligheid is de BOA-opleiding opgenomen. Hiermee is het niveau vergelijkbaar met dat van de oude functie politiemedewerker.

Het behalen van de BOA-akte betekent niet dat er 5 jaar geen scholing plaatsvindt. Wettelijk is de Permanente Her- en Bijscholing verplicht. Deze bestaat uit 4 onderdelen waarbij 2 theorie-examens en 2 praktijkexamens afgelegd moeten worden. Pas daarna wordt de akte weer verlengd. Deze scholing wordt steeds geactualiseerd (zie ook het hoofdstuk Landelijke ontwikkelingen).

Daarnaast werkt SSH permanent aan de kwaliteit van de BOA's en toezichthouders o.a. door specifieke trainingen die voor het werk en de dienstverlening relevant zijn, zoals Omgaan met agressie, Bedrijfshulpverlening en Eerste hulp gericht op ongevallen/incidenten op straat. Drank- en Horecawet (m.n. leeftijdscontrole), Basiscursus asbestherkenning.

De Helmondse visie op naleving en de Kadernota integrale veiligheid betekenen dat er gewerkt dient te worden aan competenties zoals het oplossen van problemen door meer in gesprek te gaan met de burgers en andere actoren in het veld. Bonnen schrijven of andere handhavende maatregelen zijn geen hoofddoel, maar ervoor zorgdragen dat overtreders tot naleving van regels en beleid overgaan. Overredingskracht naast kennis van regels en procedures is daarbij essentieel. M.a.w. een andere houding waarbij communicatie een zeer belangrijk middel is. Deze ontwikkeling past ook in de wens om meer wijkgericht te werken. SSH heeft reeds de wijk-BOA geïntroduceerd met als doel dat de BOA zich manifesteert als het aanspreekpunt voor leefbaarheid en veiligheid in de wijk. Momenteel worden er 3 pilots gedraaid.

Bijlage V Matrix plussen en minnen

Matrix beoordeling scenario's op een aantal aspecten	Scenario 1 Stichting (Helmond en Peel)	Scenario 2 Stichting (Helmond)	Scenario 3 Gemeente (Helmond en Peel)	Scenario 4 Gemeente (Helmond)
Integraal veiligheids en nalevingsbeleid	-	-	+	+
Landelijke ontwikkeling (uitbreiding) BOA-taken	-	-	+	+
Fiscaal parkeertoezicht vervalt	0	0	0	0
Financiële implicaties/risico's	+	+/-	-	-
Juridische gevolgen ontvlechting	0	0	-	-
Governance i.g.v. stichting	+/-	+/-	0	0
Leer-/werkbedrijf vervalt	0	0	0	0
Bediening gemeente(n) dus grotere schaal	+	-	+	-
			+/-	neutraal
			+	positief
			-	negatief
			0	niet relevant