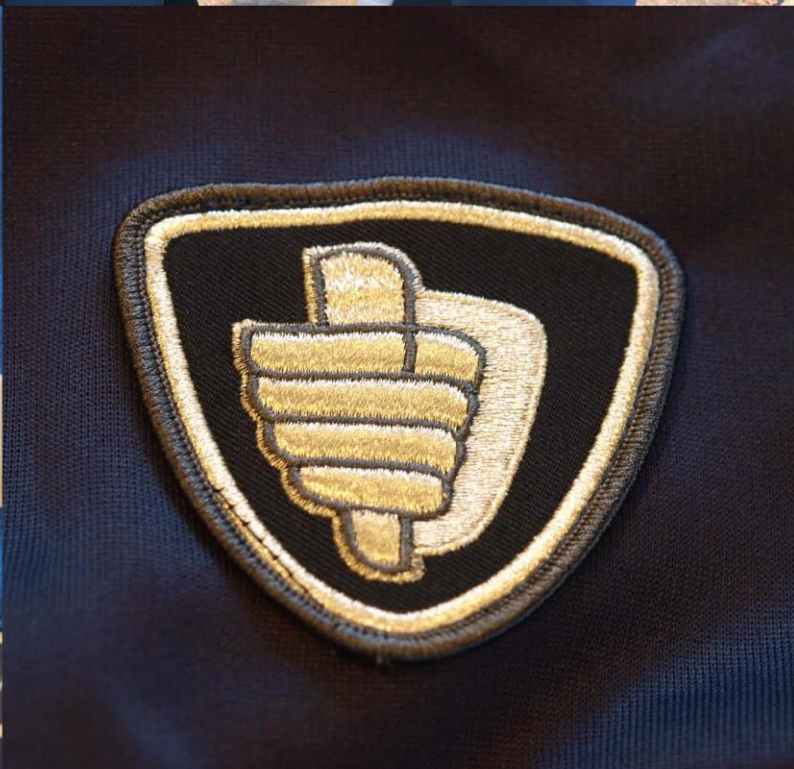


Transitie SSH naar de afdeling V&N van de gemeente Helmond



Veiligheid en Naleving



Gemeente Helmond



Inhoud

1. Aanleiding	3
1.1. Leeswijzer	4
2. Organisatorische gevolgen	4
2.1. Huidige organisatie	4
2.2. Ontwikkelingen	5
2.3. Waarom naar de gemeente (afdeling V&N)	5
2.4. Fiscaal parkeertoezicht	8
2.5. Van leerwerkbedrijf naar (BOA)handhavingsorganisatie	9
2.6. Bediening Peelgemeenten	9
3. Personele gevolgen	11
3.1. Arbeidsvoorwaarden	11
3.2. Benodigde en beschikbare BOA capaciteit	11
3.3. Overige personeelsleden	12
3.4. Medezeggenschap	12
4. Financiële gevolgen	13
4.1. Incidentele (frictie)kosten	13
4.2. Structurele kosten:	14
5. Juridische gevolgen	14
6. Communicatie	15
Bijlage1 Processchema transitie SSH naar afdeling V&N gemeente Helmond	17
Bijlage 2 Tijdsplanning transitie SSH naar afdeling V&N gemeente Helmond	18

1. Aanleiding

In de commissievergadering B&E van 23 juni 2016 is gevraagd om 4 scenario's uit te werken voor het voortbestaan van de SSH.

Deze scenario's waren:

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;

Verdere uitgangspunten die zijn meegegeven (vanuit eerdere adviezen van bv het rapport van de Rekenkamercommissie van 15 augustus 2015) zijn:

- Geen dienstverlening buiten De Peel;
- De gemeente Helmond houdt de regie over de organisatie van de stadswacht-/BOA-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.

Eind 2016 hebben wij een discussienota 'Visie op de toekomst van de Stichting Stadswacht Helmond – Naar een professionele BOA-organisatie' vastgesteld. Deze is op 19 januari 2017 opiniërend aan de commissie Bestuur en Economie voorgelegd. Daarbij hebben wij aangegeven dat de denkrichting van het college is om de BOA-organisatie onder te brengen bij de afdeling V&N van de gemeente Helmond en de peelgemeenten - indien gewenst- te blijven bedienen op basis van een (meerjarige) dienstverleningsovereenkomst (DVO).

In deze nota wordt deze denkrichting verder uitgewerkt.

Wij brengen hierbij de organisatorische, personele, financiële en juridische gevolgen in beeld. Eerst geven wij een korte terugblik naar hoe wij hier komen.

1998 t/m 2008	SSH opgericht als arbeidsplaatsenproject
2003 t/m 2017	Professionalisering SSH, ontwikkeling naar een BOA organisatie
2008	Einde werkgelegenheidsproject, start leer-/werkbedrijf
2011	Start dienstverlening buiten Helmond en de Peel
Augustus 2015	Rapport rekenkamercommissie gemeente Helmond
September 2015	Aangepaste statuten SSH
Juni 2016	Opdracht van Cie B&E om 4 scenario's uit te werken
December 2016	Vaststelling discussienota 'visie op de toekomst van de Stichting Stadswacht Helmond- Naar een professionele BOA organisatie in het college
Januari 2017	Discussienota behandeld in de Cie B&E met het advies om de denkrichting om de BOA organisatie onder te brengen bij de afdeling V&N van de gemeente en de externe dienstverlening te beperken tot de peelgemeenten

1.1. Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken worden achtereenvolgens de organisatorische gevolgen, de personele, financiële en juridische gevolgen van de diverse scenario's weergegeven. De organisatorische gevolgen omvatten met name de ontwikkelingen in het BOA-taakveld, de argumenten vóór een transitie naar de gemeente, de ontwikkelingen ten aanzien van fiscaal parkeren en samenwerking met de Peelmunicipaliteiten. Bij de personele gevolgen zijn de arbeidsvoorwaardelijke consequenties in beeld gebracht, is een overzicht gemaakt van de benodigde en beschikbare BOA capaciteit en wordt de inspraak bij zowel de gemeente als de stichting in beeld gebracht. De financiële gevolgen zijn uitgewerkt in hoofdstuk 4. Tot slot is een samenvatting gemaakt van de juridische aspecten die aan bod komen bij de transitie. In hoofdstuk 6 wordt aangegeven op welke wijze de communicatie over de transitie wordt vormgegeven. In bijlage 1 en 2 zijn de actiepunten schematisch en in een tijdsplanning uitgewerkt.

2. Organisatorische gevolgen

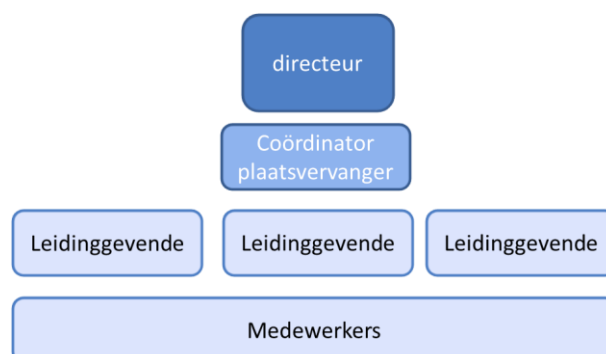
Organisatorische gevolgen zijn praktische zaken zoals het wijzigen en incorporeren van contracten, werkwijzen, systemen en dergelijke. Deze gevolgen zijn limitatief te vinden in het processchema in bijlage 1 bij deze nota. Organisatorische gevolgen zijn ook de ontwikkelingen bij gemeente en SSH. Hieronder een beschrijving van de belangrijkste ontwikkelingen en gevolgen.

2.1. Huidige organisatie

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 teamchef van het basisteam Peeland van de regiopolitie 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 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

Meer algemeen 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 en Afvalstoffen-verordening).

De 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 waar onder fietsen), toezicht/handhaving evenementen, leeftijdscontroles Drank en Horeca-wet, helingbestrijding (APV), preventie (waar onder woninginbraken/ fietsdiefstal), cameratoezicht.'

2.2. Ontwikkelingen

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. De competenties van de BOA ten aanzien van de inhoud en de rol worden steeds belangrijker.

De BOA heeft zich in de afgelopen jaren ontwikkeld tot een professionele handhaver. Die professionaliseringsslag gaat ook de komende jaren door. SSH volgt deze ontwikkelingen op de voet en voert de professionaliseringsslagen telkens door. We werken hier nauw samen met de politie en andere partners.

Landelijk wordt nagedacht over de uitbreiding van het taakveld in relatie tot politietaken (lichte verkeersovertredingen, zoals snelheidsovertredingen in een 30 km/uur-zone, rijden door rood licht en fietsen zonder verlichting). De VNG voert hierover overleg met de rijks-overheid. De eventuele gevolgen van deze mogelijke taakuitbreiding zullen te zijner tijd inzichtelijk worden gemaakt.

2.3. Waarom naar de gemeente (afdeling V&N)

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 BOA-organisatie bij de gemeente wordt ondergebracht of dat we het opdracht-geverschap richting SSH 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 de BOA-organisatie wordt ondergebracht bij de gemeente en wel bij de afdeling Naleving en Veiligheid (V&N):

- Meer en betere informatie uitwisseling en dynamiek tussen uitvoering en beleid
- Gemakkelijker rouleren van taken; robuustere organisatie
- 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

Mogelijk nadelige effecten, zoals minder vrijheid in de facilitering van medewerkers, andere span of control, een andere verhouding tot de Peel en cultuurverschillen zijn beperkt en lossen we bij de transitie op. Voor cultuurverschillen geldt dat de huidige SSH-BOA's waar gewenst kunnen participeren in het cultuur- en organisatieveranderingstraject.

Hieronder werken we de effecten verder uit voor wat betreft de te verwachten positieve effecten als de BOA-organisatie binnen de gemeente bij de afdeling V&N wordt ondergebracht.

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.

Om dit dynamische en informatie gestuurde werken te bevorderen, wordt ook een Urban Crime Room ingericht.

Een robuuste organisatie

Met het onderbrengen van de BOA-organisatie 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.

Combinatie van strafrechtelijke en bestuursrechtelijke instrumenten

De directe aanpak van veiligheids- en handavingsknelpunten in gemeente Helmond vanuit de afdeling V&N wordt sterker door de mogelijkheid van het gecombineerd inzetten van strafrechtelijke en bestuursrechtelijke middelen. Wanneer het opleggen van een strafbeschikking bijvoorbeeld bij het verkeerd parkeren/stallen van een aanhanger in de openbare ruimte geen effect heeft kan het opleggen van een dwangsom of het toepassen van bestuursdwang een oplossing bieden

Wijk- en gebiedsgericht werken en gemeentelijk blauw op straat

Het wijkgericht werken door BOA's leidt door ook de afwezigheid van een adequate back-office, 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 dicht bij 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 in relatie tot politietaken. Het gaat dan om een aantal lichte verkeersovertredingen. 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 de BOA-organisatie een 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.

Samengevat zijn wij van mening dat de BOA-organisatie het beste ondergebracht kan worden bij de gemeente en wel organisatorisch bij de afdeling Veiligheid en Naleving omdat:

- 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 informatie uitwisseling
- 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

2.4. Fiscaal parkeertoezicht

Het merendeel van de taken die nu door SSH worden uitgevoerd hebben een nadrukkelijke relatie met veiligheid, leefbaarheid en overlastbeperking. In relatie tot de visie op de toekomst staat wel het fiscale parkeertoezicht ter discussie. Op basis van de presentatie en discussie in de commissie BE van 23 juni 2016 is als uitgangspunt meegegeven dat het toezicht op en de handhaving van het fiscaal parkeren niet past in het takenpakket van de BOA, gelet op de door de gemeenteraad vastgestelde nalevingsvisie. De nalevingsvisie beoogt de integrale belangen in het kader van veiligheid, leefbaarheid en gezondheid te beschermen. Fiscaal parkeertoezicht is voornamelijk financieel gericht. Door het opleggen van een naheffingsaanslag ervoor zorgdragen dat alsnog voor het parkeren betaald wordt. Dat past niet in de nalevingsvisie. Wij willen het fiscaal parkeertoezicht derhalve niet meer beleggen bij de BOA-organisatie.

Door de commissie Bestuur en Economie is op 19 januari 2017 gevraagd om meer inzicht in de toekomst van het fiscale parkeertoezicht.

Het fiscale parkeertoezicht zal in de toekomst uitbesteed gaan worden. Er zijn voldoende externe partijen in de markt die fiscaal parkeertoezicht aanbieden (zoals bijvoorbeeld PCH, die op dit moment de parkeergarages beheert). Dit uitbesteden zal via een aanbestedingstraject moeten verlopen. De trekkersrol hierin ligt bij de gemeentelijke afdeling Accommodaties & Exploitaties (A&E) waar parkeerexploitatie/-beheer is ondergebracht. Deze afdeling is inmiddels gestart met het onderzoek naar de mogelijkheden en de randvoorwaarden (o.a. juridische/budgettaire) die deze uitbesteding met zich meebrengt. Vooralsnog wordt uitgegaan van dezelfde budgettaire uitgangspunten als in de huidige exploitatie. Hiernaast is vergaande digitalisering een belangrijk uitgangspunt.

Na het besluit over de transitie kan met de aanbesteding gestart worden. Deze procedure duurt 9-12 maanden.

Personele gevolgen bij het uitbesteden van het toezicht op fiscaal parkeren

Zolang er nog geen zicht bestaat op de termijn waarbinnen een nieuwe aanpak gestalte kan krijgen, ligt het voor de hand dat de BOA-organisatie voorlopig het toezicht op het fiscaal parkeren blijft uitvoeren.

Op dit moment ligt de toezichtstaak o.a. bij een aantal toezichthouders die op dit moment (nog) geen BOA zijn. De gemeente Helmond neemt voor de betreffende medewerkers haar verantwoordelijkheid. Naar aanleiding van de discussie in de commissie hebben wij bekeken of er met de betreffende medewerkers afspraken gemaakt kunnen worden over het opleiden tot BOA. In gevallen waar dat niet mogelijk is, dan wel een BOA-diploma niet gehaald wordt, zullen wij in overleg met de betreffende medewerker kijken welke maatwerkoplossing mogelijk is. Als voorbeeld kan onderzocht worden of de betreffende medewerker bij private aanbesteding bij het bedrijf ondergebracht kan worden. Ook kan er met de medewerker door het Ontwikkel- en Mobiliteitscentrum van de gemeente gezocht worden naar een passende functie.

In de huidige organisatie van de SSH gaat het om 3 toezichthouders die geen BOA bevoegdheid hebben. Met 2 van de 3 toezichthouders -waarop deze situatie van toepassing is- is een opleidingstraject in gang gezet. Met de 3e medewerker is wegens persoonlijke omstandigheden -pensionering binnen afzienbare tijd- afgesproken dat een BOA-opleiding niet aan de orde is.

De 2 (nieuwe) BOA's zijn bij de berekening van de personele gevolgen (hoofdstuk 3) meegenomen als beschikbare BOA capaciteit.

2.5. Van leerwerkbedrijf naar (BOA)handhavingsorganisatie

Een vraag die ook om antwoord vroeg was wat de positie van de SSH is als leerwerkbedrijf. SSH heeft zich in de loop der tijd ontwikkeld van een werkgelegenheidsproject naar een handhavingsorganisatie. In feite is al vanaf 2011 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, met name de H.T.V. opleidingen.

Tijdens de MBO opleiding halen de stagiaires het BOA-diploma. De stagiaires zijn hierdoor -weliswaar onder begeleiding- inzetbaar voor het reguliere werk. We vinden het belangrijk om een MBO-leerbedrijf te zijn, vanuit zowel de sociaal, educatieve rol die hiermee wordt genomen, als het feit dat de stagiaires dus meewerken aan het reguliere product van de BOA-organisatie. 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 een aantal stageplaatsen.

2.6. Bediening Peelgemeenten

Op veiligheidsgebied wordt nauw samengewerkt in de Peel, onder ander via de Driehoek Peelland, het Peelland Interventie Team en de Integrale Kadernota Peelland. In 2011 is bestuurlijk gekozen om SSH voor de regio te laten 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 te ondervangen is in de gehanteerde tariefstelling een risico-opslag opgenomen. Dit is slechts voldoende om een buffer op te bouwen om voor korte tijd tegenslagen op te vangen ten gevolge van een wisselende omvang van contracten.

Deze jaarlijkse onzekerheid is niet wenselijk.

- Ten eerste omdat Helmond uiteindelijk risicodragers is voor de financiële risico's die verbonden zijn aan de bedrijfsvoering van SSH.
- Ten tweede omdat daarmee de bedrijfsvoering wordt bemoeilijkt.

De planning van werkzaamheden met een daaraan gekoppelde juiste personele omvang van jaar op jaar is lastig. Om dit te ondervangen, is er eerder al voor gekozen om het werken voor gemeenten buiten de Peel te beëindigen. Aan de in 2016 nog deelnemende gemeenten buiten De Peel is aangegeven dat SSH haar werkzaamheden ultimo 2017 voor deze gemeenten beëindigt.

Het bedienen van de Peelgemeenten gaan we afhankelijk stellen van meerjarig commitment. Dit kan betekenen dat niet meer in alle Peelgemeenten inzet wordt gepleegd. Het overleg hierover is in november 2016 in gang gezet tijdens een verkennend gesprek met de gemeentesecretarissen en heeft de afgelopen maanden zijn vervolg gehad.

Vanuit de ambitie de financiële risico's beperkt te houden én meer vanuit een lange termijnvisie te werken wordt alleen nog gewerkt met meerjarige DVO's. Daarbij blijft het mogelijk om jaarlijks binnen de afgesproken uren/budgetten en andere invulling (prioriteiten, projecten etc.) af te spreken. Immers, in verband met de diverse lokale situaties streven we naar maatwerk.

Verder hanteren wij condities voor vermindering van af te nemen uren. Wanneer de overeenkomst na 2021 niet wordt voortgezet, vindt een geleidelijke afbouw plaats van de af te nemen uren, met 25% per jaar. Hiermee wordt tijd gekocht om de personele formatie op orde te brengen.

Mede als gevolg van het 'op niveau brengen' van de medewerkers zal het uurtarief hoger worden. Verder zal het uurtarief jaarlijks geïndexeerd worden.

Met deze gewijzigde voorwaarden wordt de bedrijfsvoering meer solide. In februari en maart 2017 hebben ambtshalve (afdeling V&N en SSH) gesprekken plaatsgevonden met de 5 andere Peelgemeenten.

Wij vinden het belangrijk om de regie te houden over de BOA-organisatie, o.a. vanwege de eigenaarsrol die wij hebben, het feit dat we financieel risicodragers zijn en wij de grootste afnemer van uren zijn. Helmond heeft het grootste belang bij instandhouding van een professionele BOA-organisatie.

Behalve financiële risico's, zijn er een aantal voordelen van een grotere schaal. Kort gezegd:

Efficiëntie

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

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

3. Personele gevolgen

3.1. Arbeidsvoorwaarden

Als uitgangspunt kan worden toegezegd dat er geen achteruitgang van arbeidsvoorwaarden zal plaatsvinden voor de medewerkers van de SSH. Uit een eerste verkenning van de arbeidsvoorwaarden is gebleken dat de overgang van voor de medewerkers een positief gevolg zal hebben.

Synchroon aan de inhoudelijke professionalisering van de BOA-organisatie zijn wij als gemeente van mening dat voor de medewerkers van de (nu nog) SSH de voorwaarden van de CAR-UWO moeten gaan gelden. Hiermee wordt waardering gegeven aan de veranderende rol die professionele BOA's hebben binnen het domein van veiligheid, toezicht en handhaving.

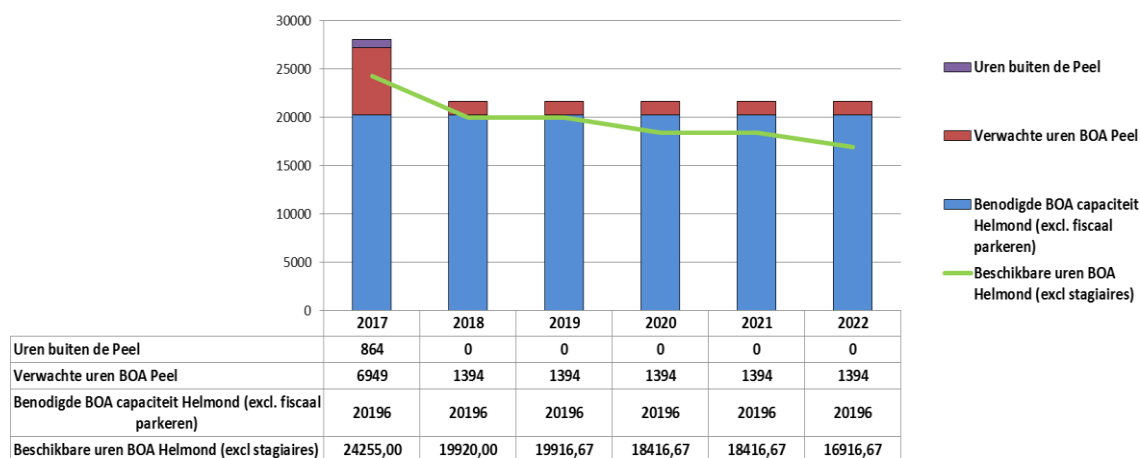
3.2. Benodigde en beschikbare BOA capaciteit

De benodigde BOA capaciteit voor de taken van SSH is neergelegd in de opgave voor inzet van SSH 2017 die als bijlage bij de jaarlijkse DVO is gevoegd. Onderstaande grafiek geeft een beeld van de benodigde en beschikbare BOA capaciteit voor de komende jaren.

Voor het opstellen van de grafiek (en de financiële uitwerking in hoofdstuk 4) zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd.

Uren per Fte	1500
Loonkosten SSH	2017 Begroting Alle BOA's in vaste en tijdelijke dienst inclusief de leidinggevendenden van dienst en exclusief stagiaires 2018 ev. Rekening gehouden met beëindigen tijdelijke contracten en pensionering
Loonkosten BOA's gemeente Helmond	HR 21 uitgaande van functieschaal BOA's Helmond
Benodigde capaciteit	Opgave inzet SSH (bijlage bij DVO 2017)
Beschikbare capaciteit	2017 Begroting Overzicht personeelsbestand AOG De toezichthouders die vanuit fiscaal parkeren zijn opgeleid tot BOA's zijn meegenomen in de beschikbare capaciteit.
Benodigde capaciteit fiscaal parkeren	4200 uur (Berekend aan de hand van de inzet parkeren uit de opgave inzet SSH (bijlage bij DVO 2017) -/- de inzet parkeren BOA taken (=7783uur -/- 3853 uur = 4200 uur)
BOA inzet vanuit Helmond in de Peelgemeenten	2017 prognose ^(incl. onregelmatigheidstoelag) aan de hand van de huidige DVO's en afspraken 2018 ev. prognose aan de hand van huidige inzichten uitgaande van de minimale afname, concrete gesprekken hierover dienen nog gevoerd te worden
BOA inzet vanuit Helmond in gemeenten buiten de Peelgemeenten	2017 prognose ^(incl. onregelmatigheidstoelag) aan de hand van huidige DVO's en afspraken 2018 ev. Is inmiddels gecommuniceerd dat de diensten van Helmondse BOA's buiten de Peelgemeenten wordt beëindigd

Benodigde en beschikbare BOA capaciteit



Bovenstaande grafiek laat zien dat de huidige vaste capaciteit tot 2019 voldoende is om in de huidige taakopvatting te voorzien. De onderbezetting die in de grafiek te zien is in 2020 ev. en de eventuele bediening van de Peelgemeenten kan worden opgevangen door de inzet van kostendekkende flexibele inzet.

De daling in de beschikbare BOA-capaciteit van 2017 naar 2018 is te verklaren door het beëindigen van tijdelijke contracten en pensionering. De overige (voorspelde dalingen) zijn te verklaren door pensionering binnen het huidige personeelsbestand.

3.3. Overige personeelsleden

De secretarieel- en (administratief) ondersteunende en leidinggevende taken zullen voor een deel overlap bevatten met de bestaande functionaliteiten binnen de gemeente Helmond. De functionaliteiten die binnen de afdeling V&N thuis horen zullen worden meegenomen in het bouwplan van de afdeling V&N.

Voor taken die niet meer binnen V&N thuis horen zullen wij in overleg met de betreffende medewerker en het ontwikkel- en mobiliteitsbureau kijken welke maatwerkoplossing mogelijk is.

3.4. Medezeggenschap

Met een wetswijziging in 1995 is nagenoeg het gehele overheidsperoneel onder de Wet op de ondernemingsraden (WOR) gebracht. Het doel was om de medezeggenschap bij de overheid zo volledig mogelijk aan te laten sluiten bij die van de marktsector, tenzij de bijzondere positie van de overheid als werkgever tot afwijking noodzaakt.

De bijzondere positie van de overheid als werkgever is onder meer verankerd in artikel 46d, aanhef en onder b WOR. Volgens deze bepaling zijn (voorgenomen) besluiten inzake de publiekrechtelijke vaststelling van taken van publiekrechtelijke lichamen onttrokken aan het overlegrecht van de ondernemingsraad (OR), behoudens voor zover het gaat om de persoonlijke gevolgen van het besluit. Hiermee is het primaat van de politiek veiliggesteld. De achtergrond van deze uitzondering is de staatsrechtelijke bevoegdheidsverdeling, waaruit voortvloeit dat medezeggenschaporganen zich niet kunnen begeven op het terrein dat aan democratisch gelegitimeerde overheidsorganen is voorbehouden.

Dit betekent dat de gemeenteraad het daadwerkelijk besluit mag nemen ten aanzien van deze taakoverheveling.

Kort gezegd komt het erop neer dat politieke besluiten over beleid, taken en uitvoering van die taken van overleg kunnen worden uitgesloten. Wanneer in die besluiten de personele gevolgen worden geregeld, moet dit in het overleg met de OR aan de orde worden gesteld. Met andere woorden: de politiek geeft de richting, de OR gaat adviseren over de inrichting.

Dit betekent dan ook dat nadat de gemeenteraad het besluit heeft genomen de ondernemingsraad om advies zal worden gevraagd over de onderdelen waarover zijn moet adviseren.

Dit zal door het college op een zorgvuldige wijze worden opgepakt en daarbij rekening houdend met alle rechten en plichten die behoren bij deze trajecten.

Zoals in het bovengenoemde paragraaf zullen alle medezeggenschapsorganen van de gemeente Helmond en die van de SSH worden betrokken bij dit proces.

4. Financiële gevolgen

In de discussienota die, in de commissie Bestuur en Economie op 19 januari 2017, werd besproken, is een globale doorrekening opgenomen op basis van de begroting 2016 van de SSH. Hierbij zijn 2 berekeningen gepresenteerd waarbij het verschil zat in wel/geen afname van uren door de Peelgemeenten. Op basis van deze berekeningen is aangegeven dat de structurele kosten voor Helmond uitkomen op met deelname Peelgemeenten € 70.000 en zonder deelname Peelgemeenten € 119.000.

In voorliggende nota is een verfijning aangebracht in deze berekening waarbij de mate van dienstverlening gebaseerd is op de beschikbare BOA-capaciteit van de SSH in 2018 (het jaar van de transitie). Hierbij zijn we ervan uitgegaan dat onze Gemeente haar huidige inzet t.a.v. de basishandhaving continueert en het fiscaal parkeren ergens anders belegd. Hieronder wordt weergegeven wat de verwachte kosten zijn bij de transitie van de SSH naar de afdeling V&N bij de Gemeente Helmond.

4.1. Incidentele (frictie)kosten

Zorg personeel

Onze gemeente neemt de verantwoordelijkheid op zich om eventuele boventallige medewerkers te begeleiden en op te leiden in het kader van mobiliteit dan wel het op zich nemen van kosten in het geval van afvloeiing. Deze kosten worden geraamd op maximaal € 15.000. Daarnaast nemen we de verlofuren, die de medewerkers opgebouwd hebben binnen de stichting en vóór de transitiedatum niet opgenomen hebben, over. Deze kosten worden geraamd op maximaal € 40.000.

Huisvesting

Een deel van de medewerkers (administratie) verhuist naar het stadskantoor. Hiervoor dienen bouwkundige aanpassingen plaats te vinden. Deze kosten worden geraamd op € 10.000 - € 20.000.

De totale incidentele kosten worden geraamd op € 10.000 - € 75.000. Het voorstel is om de incidentele kosten te bekostigen uit het positief eigen vermogen van SSH, na vereffening van mogelijke kosten die voort kunnen komen uit de formele ontbinding van de stichting. Wij verwachten dat dit (rest)bedrag toereikend zal zijn om de incidentele kosten af te dekken.

4.2. Structurele kosten:

De structurele kosten worden geraamd op maximaal € 180.000. Dit zijn de kosten van het aanstellen van de vaste formatie van SSH (BOA's en ondersteunend personeel). Zoals eerder aangegeven wordt de mate van dienstverlening door de SSH gebaseerd op de beschikbare capaciteit met ingang 2018.

In onderstaand tabel is weergegeven wat dit betekent voor de inzet.

	Uitvoerings- uren	Fte
Beschikbare capaciteit Stadswacht	19.920	13,28
Inzet Helmond basis-handhaving	20.196	13,46
Inzet Helmond fiscaal parkeren	-	-
	-276	-0,18

Dit betekent dat de beschikbare capaciteit van de Stadswacht, op 0,18 fte na, de huidige inzet in onze Gemeente kan continueren. De uren die tekortkomen kunnen door stagiaires worden ingevuld. Deze worden op dit moment ook ingezet. Echter, vanuit deze benadering is er geen capaciteit om een eventuele dienstverleningsvraag vanuit de overige Peel-gemeenten in te vullen. Indien deze er wel is, zal in onderlinge afstemming capaciteit (kostendekkend) moeten worden aangetrokken.

De geraamde kosten van maximaal € 180.000 hebben betrekking op het gelijkstellen van de honorering van de BOA's van de SSH conform de CAR-UWO arbeidsvoorwaarden die gelden voor de medewerkers van de gemeente. De aanstelling betreft, inclusief ondersteunend personeel, 17,39 fte. De kosten hiervan zijn berekend op € 1.318.000 (prijspeil 2017). Het beschikbare begrotingsbudget voor deze kosten bedraagt € 1.142.000. Er is aanvullend nodig maximaal € 180.000.

Het voorstel is om de dekking voor de verwachte structurele kosten te betrekken bij de besluitvorming van de (meerjaren)begroting 2018.

5. Juridische gevolgen

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.

Wat de overname van medewerkers betreft, verdient het leerstuk van overgang van ondernemingen, nadere aandacht. Weliswaar zijn de verplichtingen die bij een overgang van een onderneming voor de werkgever gelden, niet onverkort van toepassing bij een overheidsinstantie, doch het principe van goed werkgeverschap brengt met zich mee dat medewerkers redelijkerwijs een dienstbetrekking moet worden aangeboden.

Wanneer er sprake is van overgang van onderneming (SSH wordt ondergebracht bij de gemeente Helmond) gaan de verplichtingen als werkgever van rechtswege over. Voor zover het eigen vermogen van de stichting onvoldoende zou zijn, zou voor het adequaat afwikkelen van de vereffening wellicht een extra bijdrage door de gemeente ter beschikking gesteld moeten worden (b.v. werkgeversverplichtingen). Het eigen vermogen lijkt evenwel voldoende.

Zoals hiervoor aangegeven dient rekening gehouden te worden met frictiekosten. SSH heeft namelijk volop zelfstandig deelgenomen aan het rechtsverkeer. Er zijn 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).

De juridische consequenties van het onderbrengen van SSH bij de gemeente zijn afgezien van de liquidatie en ontbindingsperikelen:

Overname van medewerkers

Onder welke arbeidsvoorwaarden medewerkers worden overgenomen is afhankelijk van het antwoord op de vraag of sprake is van opvolgend werkgeverschap. Hiermee wordt uitgedrukt dat de medewerker dezelfde of soortgelijke werkzaamheden gaat verrichten bij de gemeente als voorheen bij de SSH. Daarvan is naar onze mening sprake, hetgeen betekent dat de medewerker een beroep kan doen op behoud van zijn of haar rechten zoals anciënniteiten¹.

Overname van contracten

Overname van contracten veronderstelt een drie partijen verhouding: de beide contractspartijen en de toetredende partij. Tussen deze drie partijen dient overeenstemming te worden bereikt over het voortzetten van contracten. Indien hierover geen overeenstemming wordt bereikt met de derde partij, is een nieuw contract met mogelijk een aanbestedingsprocedure een logisch gevolg. Bestaande contracten dienen te worden afgekocht, voor zover die op het tijdstip van overname nog niet zijn verlopen of beëindigd.

Samengevat: de juridische consequenties van het onderbrengen van SSH bij de gemeente zijn (overname onderneming volgens BW), dat de medewerkers overgenomen moeten worden en ook alle (contractuele) verplichtingen.

6. Communicatie

Rondom de beoogde overgang van de SSH naar de afdeling V&N van de gemeente Helmond is het van belang de belangrijkste afwegingen scherp voor het voetlicht te brengen. Daarbij worden de volgende routes voorgesteld:

Interne communicatie

Een organisatieverandering (wat de overgang van de SSH is) brengt altijd onzekerheid en vragen bij werknemers met zich mee. Concreet zal dat hier gelden voor de medewerkers van de SSH, maar wellicht ook voor die van de afdeling V&N. Bij ontwikkelingen die de medewerkers betreffen moet actief worden gecommuniceerd, maar dit geldt ook voor inhoudelijke aspecten die door de overgang kunnen veranderen. Hiervoor kan een informatiebijeenkomst, interne mail of nieuwsbrief worden gebruikt. Overigens is een Klankbordgroep vanuit het personeel ingericht die het proces volgt en voor input zorgt.

¹ Volgens de Hoge Raad is er sprake van opvolgend werkgeverschap indien:

1. Enerzijds de nieuwe overeenkomst wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eist als in de vorige overeenkomst en
2. Anderzijds tussen de nieuwe werkgever en de vorige werkgever zodanige banden bestaan dat het door de laatste op grond van zijn ervaringen met de werknemer verkregen inzicht in diens hoedanigheden en geschiktheid in redelijkheid ook moet worden toegerekend aan de nieuwe werkgever.

Communicatie richting gemeenteraad

Het is belangrijk vanuit het college van B&W met regelmaat de leden van de gemeenteraad te informeren over inhoudelijke ontwikkelingen, maar zeker ook over de voortgang van het proces. Afhankelijk van de informatie kan hiervoor gebruik worden gemaakt van Raadsinformatiebrieven (meer feitelijke informatie) of de commissie Bestuur & Economie (meer opiniërende informatie).

Communicatie richting stad/inwoners

De overgang van de SSH naar de afdeling V&N is primair bedoeld om de dienstverlening richting inwoners te verbeteren, mede n.a.v. een betere onderlinge informatie uitwisseling. Technische, organisatorische details zijn niet bedoeld om actief met inwoners te delen. Dit interesseert hen ook niet. Wel als dit gepaard gaat met impact op hun persoonlijke leefomgeving. Vanuit de hernieuwde visie op naleving, waarin de nieuwe werkwijze wordt beschreven, moet de koppeling worden gemaakt richting de overgang van de SSH. Door deze ontwikkelingen met elkaar te combineren en als integraal te zien, kan duidelijker worden gemaakt welke meerwaarde dit voor inwoners heeft. Denk daarbij aan aspecten als 'maatwerk', 'betere informatiedeling', 'handhaving meer in overleg en afstemming met inwoners'.

In het algemeen kan worden gesteld dat handhaving en naleving enerzijds vrij theoretische begrippen zijn, die anderzijds goed 'inzichtelijk en persoonlijk' kunnen worden gemaakt. Telkens is het daarbij belangrijk de koppeling te maken met de persoonlijke leefwereld van inwoners. Waarom handhaven we op dezelfde overtreding in de ene wijk wel en in de andere wijk minder? Waarom verschilt de handhaving op verschillende overtredingen überhaupt, terwijl ze allebei verboden zijn? Alleen door gerichte communicatie en goede uitleg is het mogelijk hiervoor begrip te oogsten. Geadviseerd wordt hierbij actief gebruik te maken van aantrekkelijke communicatiemiddelen als filmpjes en infographics, en deze te delen via eigen media (social media van de gemeente), de Traverse en de Loop.

Bijlage1 Processchema transitie SSH naar afdeling V&N gemeente Helmond

Onderstaand het processchema van de transitie Stichting Stadswacht Helmond (SSH) naar de afdeling Veiligheid en Naleving (V&N) van de gemeente Helmond. Het transitie proces SSH geeft nader inzicht aan alle te ondernemen activiteiten op diverse thema's van zowel de latende als ontvangende partijen, respectievelijk de SSH alsook de gemeente Helmond. Om dit transitietraject goed te begeleiden en mede uit te voeren is een projectteam ingericht.

Het eerste gedeelte van het transitietraject staat in het teken staan van besluitvorming over de transitie van SSH naar de Afdeling V&N van de gemeente Helmond uiterlijk zomer 2017.
Het tweede gedeelte van het transitieproces zal in het teken staan van het invlechten van het personeel van SSH in de Afdeling V&N. Voor de Afdeling V&N is het jaar 2017 ook een jaar van organisatie ontwikkeling.
Uitgangspunt is de feitelijke transitiedatum op 1 januari 2019.
De medezeggenschap van het personeel van SSH en de OR zullen in het gehele traject worden meegenomen.

Actie	Verantwoordelijke uitvoering	Betrokken	Datum start	Geplande einddatum	omschrijving / uitwerking
Financiële aspecten					
In beeld brengen invlechtingskosten (transitiekosten) en opstellen dekkingsvoorstel t.b.v. de Voorjaarsnota 2017	Jolanda G	Jolanda B. Paul, Mark en Dirk		24-feb-17	Dit zijn alle kosten die mogelijk kunnen volgen uit keuzes t.a.v. organisatorische aspecten (o.a. huisvesting, personeel, etc.) die gepaard gaan met het ontbinden van de Stichting Stadswacht en de opname ervan in de gemeentelijke organisatie.
Financiële afwikkeling ontbinding Stichting Stadswacht	Paul	Mark, Jolanda B, Jolanda G	1-feb-17	3e/4e kw 2018	Dit zijn alle aspecten die gepaard gaan met het ontbinden van een Stichting en de opname daarvan in een gemeentelijke organisaties.
Juridische aspecten					
Opstellen en ondertekenen overnameovereenkomst	Luc	Projectteam	1-feb-17	4e kw 2017	Opstellen en ondertekenen overnameovereenkomst + besluit om op termijn over te gaan tot ontbinding van de stichting Stadswacht Helmond
Ontmantelen stichting juridisch	Luc	projectteam	1-feb-17	2e kw 2018	
Liquidatie van SSH vastleggen bij notaris	Luc	Bestuur, Paul, Mark	1-feb-17	2e kw 2018	onderdeel ontmantelen?
Personele aspecten					
Arbeidscontracten SSH verzamelen	Dirk	Paul	1-feb-17	3e kw 2017	loopt
Actueel functieoverzicht (formeel-materieel)	Dirk	Paul	1-feb-17	3e kw 2017	loopt
Arbeidsvoorwaardenvergelijking maken tussen de gemeente Helmond en de SSH	Dirk	Jolanda B./ Romy/Sander/ Paul	1-feb-17	2e kw 2017	gereed
Checken up-tot-date zijn functiebeschrijvingen SSH	Paul, Dirk	Projectteam	1-feb-17	2 kw 2017	loopt
Hoe om te gaan met toezichthouders, niet zijnde BOA's	Dirk	Jolanda B./ Romy/Sander/ Paul	1-feb-17	1e kw 2018	gereed
Ontslag personeel stichting en benoeming gemeente	Dirk	Paul	1-feb-17	2e kw 2018	
Overzicht cursussen en opleiding	Dirk	Paul	1-feb-17	3e kw 2017	
Stagebeleid / standaard contract	Dirk	Jolanda B./ Romy/Sander/ Paul	1-feb-17	4e kw 2017	
Urenverantwoording Decade versus eigen tijdregistratie afstemmen	Dirk	Alex	1-feb-17	2e kw 2018	
Eigen personeelsvereniging SSH stopt; lidmaatschap PV gemeente	Dirk	Paul	1-feb-17	2e kw 2018	
Afscheid van de organisatie SSH / Welkom V&N	Dirk	Jolanda B./ Romy/Sander/ Paul	1-feb-17	2e kw 2018	
Bedrijfsarts	Dirk	Paul	1-feb-17	2e kw 2018	
Overgang salarisbureau SSH naar Driessen (incl. overhevelen informatie)	Dirk	Paul	1-feb-17	2e kw 2018	
Aanwijzing medewerkers SSH als toezichthouders gemeente	Dirk	Luc / Margot B. / Marjan M.	1-feb-17	2e kw 2018	
Legitimatiebewijs aanvragen voor medewerkers SSH als toezichthouder gemeente	Dirk	Luc / Margot B. / Marjan M.	1-feb-17	2e kw 2018	
Informeren Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) i.v.m. stagebedrijf	Dirk	Alex	1-feb-17	2e kw 2018	
Inhuurcontracten personeel via Inkoop	Dirk	Paul	1-feb-17	1e kw 2018	
Verlofsaldo	Dirk	Paul	1-feb-17	2e kw 2018	
Inrichting personeel t.a.v. werkrooster / werktijden	Dirk	Paul	1-feb-17	2e kw 2018	
Organisatorische aspecten					
Ontmantelen stichting praktisch					
Telefonie	Paul	Projectteam	1-feb-17	uiterlijk 4e kw 17	per contract bezien op welk moment opzegging cq overname moet plaatsvinden
Bedrijfskleding; geen doorlopend contract	Alex	Projectteam	1-feb-17	uiterlijk 4e kw 17	Uitzoeken of we de kleding bij huidige kledingleverancier kunnen blijven afnemen of dat we onder het gemeentelijk contract vallen
Leaseauto's	Alex	Projectteam	1-feb-17	1e kw 2018	contracten lopen allemaal af in 2019; Lessor kan contract ontbinden bij ontbinding en liquidatie SSH; overleg hierover 3e kw 2017
Fietsen eigendom van SSH	Paul	Projectteam	1-feb-17	n.v.t.	zijn nog servicebeurten (kaart) in 2018 bij leverancier; geen contractuele verplichtingen
Huisvesting (voorlopig Weg op den Heuvel 39)	Paul	Projectteam	1-feb-17	2e kw 2018	Contract opzeggen op het moment dat overgang SSH definitief is
Toegangspassen aanpassen (toegankelijkheid gemeentelijke gebouwen regelen)	Paul	Projectteam	1-feb-17	2e kw 2018	
SSH afmelden bij de belastingdienst (btw, vpb en loonbelasting)	Paul		1-feb-17	2e kw 2018	Afmelden op het moment dat overgang SSH definitief is
SSH uitschrijven bij de KvK	Paul		1-feb-17	2e kw 2018	Uitschrijven op het moment dat overgang SSH definitief is
Partners - geen doorlopende contract - waar we mee verder gaan informeren en borgen binnen V&N c.q. gemeente. (bv OMA/IPOL/Expert etc.)	Jolanda B./ Romy	Alex	1-feb-17	1e kw 2018	
Verzekeringen	Paul	Marion Kruse	1-feb-17	uiterlijk 4e kw 17	per contract bezien op welk moment opzegging cq overname moet plaatsvinden
Overige lopende contracten	Paul		1-feb-17	uiterlijk 4e kw 17	per contract bezien op welk moment opzegging cq overname moet plaatsvinden
Bepalen van de inrichting van de het team SSH binnen de gemeente Helmond	Sander		1-feb-17	3e kw 2017	Hoe komt het team "SSH" er uit te zien binnen de gemeente Helmond? Komt er een teamleider?
Eigen website SSH opheffen; inhoud wordt onderdeel gemeentelijke site			1-feb-17	2e kw 2018	
Eigen Twitteraccount SSH opheffen	Paul	Lesley, Mark en Gabriel, Jolanda B./ Romy/Sander	1-feb-17	2e kw 2018	Twitteraccount afd. V&N ?
Eigen Facebook account opheffen			1-feb-17	2e kw 2017	Nu niet in gebruik; onmiddellijk opheffen; gereed
Aanpassen kloksysteem	Paul	Wilma	1-feb-17	2e kw 2018	Nu alleen toegangs middels toegangspasje geen klokmogelijkheid
Communicatie aspecten					
Imago behoud/vorming/wijziging	Jolanda B./ Romy	Paul/ David de Vries	1-feb-17	doorlopend	Beeldmerk/logo aanpassen (briefpapier, auto's)
Communicatie plan	Jolanda B./ Romy	Paul/ David de Vries/ Frank Beck	1-feb-17	2e kw 2017	
Medewerkers meenemen in het traject / communicatie intern	Paul / Sander	Dirk / Joke	1-feb-17	doorlopend	
Medezeggenschap					
OR	Dirk	Cocky, Projectteam, Unda vd Berg, Alwin ter Voert	1-feb-17	4e kw 2017 besluitvorming, en verder doorlopend	De OR heeft een adviesrecht inzake de implemantatie en de personele gevolgen van dit onderwerp (na besluitvorming gemeenteraad)
Medezeggenschap SSH	Paul	Dirk	1-feb-17	2e kw 2017 en verder doorlopend	De SSH kent geen OR. Er zal een "vorm" van medezeggenschap georganiseerd moeten worden.
GO	Dirk	Cocky, Projectteam, Linda vd Berg, Alwin ter Voert	1-feb-17	1e kw 2018 besluitvorming, en verder doorlopend	Met het GO dient overeenstemming te worden bereikt mbt het sociaal plan. Dit dient zowel te gebeuren vanuit de kant van de gemeente Helmond alsmede voor de SSH.
Inhoudelijke aspecten					
Toekomst perspectief fiscaal parkeertoezicht gereed / implementatie BOA-bevoegdheid omzetten van SSH naar gemeente	Wilma / Giel / Huub	Projectteam	1-feb-17	3e kw 2018	
	Alex		1-feb-17	1e kw 2018	
Peel					
Afspraken samenwerking Peel	Paul / Sander	Sander, Jolanda B, Romy	1-feb-17	4e kw 2017	
Automatisering					
Gevolgen ict in beeld brengen (zaakgericht werken via Verseon; accounts; etc)	Paul	Mark, Gabriel, Jolanda B., Romy	1-feb-17	1-feb-17	gereed
Besluitvormingstraject					
Voorjaarsnota	Jolanda Geurts	projectteam	28-mrt-17	28-mrt-17	
Eindconcept procesdocument gereed voor bespreking kernteam	Jolanda Boss	projectteam		4-mei-17	
DT proces	Jolanda Boss	projectteam		10-mei-17	
DT eindconcept	Jolanda Boss	projectteam		17-mei-17	
BOB	Jolanda Boss	projectteam		29-mei-17	
College	Jolanda Boss	projectteam	21-6-2017 (uiterlijk)		
Cie B&E	Jolanda boss	projectteam	6-jul-17		
Raad	Jolanda Boss	projectteam	29-aug-17		

Bijlage 2 Tijdsplanning transitie SSH naar afdeling V&N gemeente Helmond

Tijdsplanning transitie SSH naar afdeling V&N Gemeente Helmond

[illegible]