

Notitie

Vorming werkmaatschappij Werk & Re-integratie & Inkomen

1. Vooraf

Het bestuur van de gemeenschappelijke regeling BWR heeft kennisgenomen van de besluiten van de verbonden partijen om de gemeenschappelijke regeling per 1 januari 2015 op te heffen.

Aan de voorgenomen directeur werkmaatschappij Werk & Re-integratie & Inkomen (huidige directeur-bestuurder van BWR en ook manager Unit Werk en Inkomen HS) en de kwartiermaker is opdracht gegeven om voorbereidingen te treffen voor de inrichting van de nieuwe werkmaatschappij en een definitieve opheffing van de GR BWR. Met deze notitie informeren wij u over de voortgang van dit proces, de fasering van de vorming van de werkmaatschappij en de opheffing van de GR BWR. Ook vragen wij uw instemming op dit stappenplan.

2. Inleiding

De raden van de gemeenten Haren, Slochteren en Hoogezand-Sappemeer hebben het voorgenomen besluit genomen om de GR BWR op te heffen per 01-01-2015.

Dit besluit is gebaseerd op het voornemen van de gemeenten om te komen tot één uitvoeringsorganisatie voor de uitvoering van de Participatiewet. De gemeenten hebben daartoe een business case laten opstellen. De business case was basis voor de besluitvorming in de gemeenteraden en bevestigt het beeld, dat één uitvoeringsorganisatie voor de participatiewet beter in staat is om de kwaliteit van de dienstverlening uit te voeren binnen de financiële kaders dan het continueren van de huidige situatie. De organisatiewijziging brengt éénmalige kosten met zich mee als gevolg van liquidatie van de GR en transitiekosten naar een nieuwe organisatie. Daar staat tegenover dat er sprake is van verlaging van de structurele kosten van de organisatie.

Het in de business case geschetste financiële scenario (d.d. oktober 2013) is negatiever dan gedacht als gevolg van een aantal autonome ontwikkelingen en beleidsmatige beslissingen.

Met deze notitie vragen wij aan de raden van de aangesloten gemeenten een bevestiging van haar besluit om de GR BWR definitief op te heffen en op basis van de voorliggende informatie en stappenplan een besluit te nemen tot definitieve opheffing van de GR BWR per **1-1-2016** en niet zoals aanvankelijk aangenomen per 01-01-2015.

2.1. Opheffen GR

Vastgesteld is, dat een volledige fusie van beide organisaties op 1 januari 2015 technisch gezien niet te realiseren is. In deze notitie wordt opgesomd:

- De benodigde besluiten om te komen tot de werkmaatschappij en opheffing en ontmanteling van de organisatie GR BWR en het daarbij behorende tijdspad;
- De te realiseren transitie-activiteiten inclusief een tijdspad;
- De benodigde middelen om dit te realiseren; wat er aan besluiten en activiteiten nodig is om één en ander te realiseren.
- De stand van zaken in het proces van vorming van de werkmaatschappij.

In het onlangs opgeleverde uitvoeringsplan is beschreven, dat de werkmaatschappij gefaseerd wordt gevormd. Dat wil zeggen, dat er nog geen volledige integratie mogelijk is van beide organisaties op 1 januari 2015. Voorgesteld wordt een gefaseerde integratie. Dit houdt in:

- het realiseren van een zorgvuldige plaatsingsprocedure voor al het personeel, dat afgerond is op uiterlijk 1 juli 2015;
- het realiseren van een "lege" GR op 1 januari 2015 als randvoorwaarde om de integratie van bedrijfsonderdelen binnen de werkmaatschappij vorm te kunnen geven

- Het behouden van de GR-BWR tot 1-1-2016 als formeel "werkgever" van de werknemers met een SW-dienstverband totdat een nieuwe juridische constructie is gerealiseerd;
- Het integreren van het team werk en arbeidsintegratie op 1 januari 2015.

Zowel vanuit klant, gemeentelijk als medewerker perspectief is een spoedige integratie van de organisaties gewenst. De belangrijkste argumenten daarvoor zijn:

- de komst van de Participatiewet op 1 januari 2015;
- de gestelde financiële kaders in de begroting werkmaatschappij 2015 en het meerjarenperspectief van de gemeente Hoogezand-Sappemeer;
- een zorgvuldige procedure voor de overgang van personeel naar de werkmaatschappij c.q. gemeente Hoogezand-Sappemeer voor medewerkers zowel ambtelijk als de SW-werknemers.

Voor de formele plaatsingsprocedure van de nieuwe werkmaatschappij wordt een uiterlijke datum van **1 juli 2015** aangehouden. Dan moeten de beide bedrijven in personele zin volledig zijn geïntegreerd.

De volledige ontmanteling van de GR-BWR en definitieve opheffing moet uiterlijk op **1 januari 2016** worden gerealiseerd.

2.2. Overgang naar de werkmaatschappij

De politieke realiteit is dat het voorgenomen besluit tot opheffing van de GR BWR door de gemeenten op verschillende tijdstippen is genomen respectievelijk per december 2013 in Slochteren en Haren en in juni 2014 in Hoogezand-Sappemeer.

De gemeente Hoogezand-Sappemeer heeft na het raadsbesluit van juni 2014 vaart gezet achter de daadwerkelijke realisatie van de werkmaatschappij en heeft ook voor dit besluit al belangrijke stappen gezet om de integratie van de dienstverlening van de organisaties te bevorderen.

- Per mei 2014 is vooruitlopend op het raadsbesluit een integratieagenda opgezet tussen de Unit Werk & Inkomen en het BWR, waarin de samenwerking tussen gemeente(n) en BWR en de integratie van onderdelen wordt beschreven
- Er is een gezamenlijk MT gevormd tussen de Unit Werk & Inkomen en het BWR om de integratie-agenda uit te voeren;
- Per 1 augustus is een voorgenomen directeur werkmaatschappij benoemd;
- Per 7 oktober is er een uitvoeringsplan aangeboden aan het college van Hoogezand-Sappemeer. Dit uitvoeringsplan is aangeboden aan de OR van het BWR en de gemeente HS en ook aan de directie van de gemeente HS ten behoeve van het overleg met het GO over het sociaal plan;
- Het bestuur GR BWR heeft opdracht gegeven aan de accountants van BWR en HS om een liquidatiebalans op te stellen, deze zal in november 2014 beschikbaar zijn> ook zijn voorbereidingen getroffen voor de overdracht van alle activa en passiva van de GR BWR aan de gemeente HS.
- Er is een geconsolideerde begroting opgesteld voor de werkmaatschappij die deel uitmaakt van de begroting van de gemeente HS en die ook ter informatie aan het bestuur BWR is aangeboden

Gefaseerde overgang

Gedurende de transitieperiode naar een nieuwe organisatie is het van belang, dat de beide organisaties going-concern de geplande taakstellingen en resultaten behalen.

Bovendien zal de invoering van de participatiewet ook het nodige vragen van beide organisaties.

Daarnaast is het van groot belang, dat met ingang van 1 januari 2015 met de invoering van de Participatiewet er vanuit klantperspectief één proces wordt gerealiseerd. Dit geldt met name op het gebied van Inkomen en Voorzieningen en Werk & Re-integratie. Daarmee kunnen direct synergie-effecten worden bereikt, die ten goede komen aan de dienstverlening voor klanten. Concreet gaat het dan om het samenvoegen van de divisie arbeidsintegratie van het huidige BWR en het team Werk van de Unit Werk & Inkomen. Beide organisatie-onderdelen voeren nu delen uit van de dienstverlening in de ondersteuning naar werk en participatie.

Om één organisatieonderdeel te vormen voor Werk & re-integratie is het ook van belang, dat de medewerkers die hierin participeren zijn gehuisvest op één locatie inclusief alle middelen die randvoorwaardelijk zijn voor hun werkzaamheden. Het gaat dan in het geval van Werk & Re-integratie om het directe personeel te weten de werkcoaches (nu re-integratie-adviseurs en casemanagers werk), het werkgeversteam en de administratieve ondersteuning verbonden aan dit team. Ook is een belangrijke randvoorwaarde het kunnen beschikken over de benodigde systemen en middelen. De integratie naar een team Werk en re-integratie wordt verder omschreven in bijlage 4.

Binnen de overige teams Inkomen & Voorzieningen en het Werkbedrijf worden ook wijzigingen doorgevoerd per 1 januari 2015. Het gaat dan primair om verbeteringen van processen die noodzakelijk zijn om de Participatiewet naar behoren uit te voeren. Overige verbeteringen die in het uitvoeringsplan worden benoemd kunnen worden doorgevoerd, als dit passend is binnen de financiële kaders en dit geen structurele personele gevolgen heeft. Deze activiteiten en verbeteringen zijn niet opgenomen in deze notitie, maar is een uitwerkingstaak voor het huidige management.

2.3. Uitvoeringsplan en business case

Een belangrijke stap in het proces van vorming van de werkmaatschappij is de oplevering van het zogenaamde uitvoeringsplan. Hierin wordt gedetailleerd beschreven hoe de werkmaatschappij er qua organisatie en personele invulling uitziet. Dit uitvoeringsplan is begin oktober aangeboden aan het college van HS ter vaststelling. Inhoudelijk is de business case als uitgangspunt gehandhaafd bij de inrichting van de organisatie. Financieel is de situatie sinds het aannemen van de business case aanzienlijk gewijzigd (verslechterd). Dit heeft geresulteerd in aanpassing van de omvang van de personele besparingen.

De inhoudelijke uitgangspunten zoals genoemd in de business case zijn gehanteerd bij het inrichten van de nieuwe organisatie. Hieronder kort de uitgangspunten onder elkaar:

- De Werkmaatschappij is dé organisatie voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. De Werkmaatschappij ondersteunt burgers in het werkgebied om werk te vinden en te behouden. Als werk niet tot de mogelijkheden behoort, is participatie het doel. Aan burgers, die niet in staat zijn om zelfstandig in hun inkomen te voorzien, bieden we (tijdelijke) inkomensondersteuning.
- De uitvoeringsorganisatie richt zich op werk naar vermogen in een zo regulier mogelijke setting en voor degenen waarvoor dat niet lukt maximale participatie. Deze kerntaak bepaalt de functiebeschrijving en kwaliteit van de medewerkers die we nodig hebben. Om dit te bereiken moeten medewerkers ook flexibel inzetbaar zijn. Daar waar mogelijk wordt gewerkt met generieke functieprofielen.

De conclusies van de business case blijven bij de uitwerking in het uitvoeringsplan voor de realisatie van de werkmaatschappij Werk & Re-integratie & Inkomen overeind.

Door samengaan van de Unit Werk en Inkomen en de GR BWR, worden alle vormen van dienstverlening en instrumenten om mensen te ondersteunen in het doorgroeien naar zo regulier mogelijk werk, samengevoegd. Hierdoor is voor alle doelgroepen een breder aanbod beschikbaar en kan meer maatwerk geleverd worden. Bovendien is er meer kennis van de klant als diagnosestelling en ontwikkeling niet meer worden uitbesteed maar zoveel mogelijk binnen de muren van de eigen organisatie plaatsvinden. Door samen in één organisatie aan de dienstverlening te werken kan ook meer kruisbestuiving tussen verschillende professionals plaatsvinden.

Samengaan van de organisaties kan de negatieve financiële gevolgen van de komst van de Participatiewet beperken echter alleen een structuurwijziging lossen de problemen niet op. Daarvoor is ook een aanpassing van het dienstverleningsconcept nodig en bij de uitvoering daarvan nieuw gedrag van medewerkers.

Het uitvoeringsplan (oktober 2014) kijkt op de volgende punten af van het beeld dat in de business case is geschetst. Deze afwijkingen betreffen:

- **Minder besparingen in 2015:** Er wordt in 2015 minder bezuinigd. Dat ligt aan het feit dat de Werkmaatschappij BWR pas 1 juli 2015 van start gaat. De vertraagde besluitvorming heeft ook de vervolgprocessen vertraagd en de inrichting van de organisatie kan pas plaatsvinden als de inspraak en adviestrajecten zijn afgerond. Voor een planning zie blz.
- **Hogere structurele bezuinigingen:** Er wordt in het totaal meer structureel bezuinigd € 1.013.000 in plaats van de benoemde € 850.000. Dit is om een deel van de aanvullende bezuinigingen van de rijksoverheid te compenseren. Hierbij is de kwaliteit van de nieuwe organisatie niet uit het oog verloren. Er is een intensieve discussie met het huidige managementteam aan voorafgegaan om te bepalen op welke functies en plaatsen in de organisatie op een verantwoorde wijze besparingen gerealiseerd kunnen worden. Daarbij blijft de kerndoelstelling van de werkmaatschappij overeind. Het aantal fte waarop besparingen en synergie-effecten te behalen zijn wijkt af van de business case in plaats van de geplande 9,75 fte wordt 11,25 fte gerealiseerd.
- **Financieel:** Het financiële beeld is negatiever geworden. De verklaring hiervoor wordt voor een belangrijk deel gegeven in de memo PostNL. In het kort wordt in deze memo een analyse gemaakt van het verschil tussen begrote kosten en opbrengsten van het project Postnl. De kosten van inzet van personeel bij PostNL zijn hoger dan in de begroting van BWR 2014. Omdat we in praktijk onvoldoende voldoende gekwalificeerde WSW-ers kunnen aanbieden. Dit beeld zal niet wijzigen. Kosten € 400.000 hoger.

Ook blijkt dat de baten van meer mensen naar werk leiden niet aan de nieuwe uitvoeringsorganisatie kunnen worden toegerekend. Deze baten (beperking van uitkeringslasten) waren in de business case aan de nieuwe werkmaatschappij toegerekend. Dat is in deze begroting van de werkmaatschappij niet langer gedaan. Dat scheelt veel inkomsten. Deze baten waren in de meerjarenbegroting van de business case geschat op ca € 500.000 en is nu nihil.

- **Opbrengsten detachering en Werkbedrijf:** Ook hebben we de opbrengst van detachering in de latere jaren van de meerjarenbegroting niet zo sterk doen toenemen als in de business case maar constant gehouden op € 600.000. Dat geldt ook voor de opbrengsten van het Werkbedrijf, die op basis van de realisatie in 2014 aanmerkelijk lager uitkomen te weten 2.5 miljoen in plaats van de geraamde € 3.2 miljoen)
- **Gewijzigde rijksbudgetten:** Tenslotte heeft de overheid sinds de besluitvorming in uw raad nog meer bezuinigd. Dat maakt dat ook het lange termijn perspectief is dat de nieuwe Werkmaatschappij in de rode cijfers blijft. Mensen met afstand

tot de arbeidsmarkt naar werk of participatie leiden kost geld evenals het continueren van dienstverbanden van SW-werknemers. De rijksbijdrage voor deze werknemers wordt in de komende jaren aanzienlijk afgebouwd van 26.000 in 2015 nu naar 22.500 in 2018 per SE.

2.4. Onzekerheden en risico's

De onzekerheden die genoemd zijn in de business case (risicoparagraaf) gelden nog steeds. Bij de benoemde risico's zijn ook concrete beheersmaatregelen benoemd, die nog onverkort van kracht zijn. De risico's zijn op hoofdlijnen:

- *Financieel*: de onzekerheid over specifieke uitvoeringsbudgetten en allocatie van algemene middelen bij de Werkmaatschappij
- *Politiek*: vertragende besluitvorming leidt tot niet realisatie van structurele besparingen en synergie.
- *Personeel en kwaliteitsslag*: de mate waarin de Werkmaatschappij de vrijheid krijgt om te kiezen voor een kwalitatieve invulling van personeel op de gewenste functies. (afspraken vakbonden, Cao's). Een risico is dat een deel van de kwaliteitsslag gemaakt zal moeten worden door de kwaliteit van de bemensing te verhogen. In hoeverre dat al tijdens het benoemingsproces van de nieuwe medewerkers kan, zal ook afhangen van het sociaal plan waarover nu gesproken wordt met de vakbonden. Als dit sociaal plan weinig ruimte laat voor het benoemen op basis van kwaliteit is het nu benoemde opleiding c.q. ontwikkelingsbudget waarschijnlijk te klein.
- *Ontwikkeling (uitkerings)bestand*: de ontwikkeling van het uitkeringsbestand, de volumedaling van het SW-bestanden en de daadwerkelijke instroom van nieuwe doelgroepen is bepaald op basis van statistische gegevens. In de praktijk zal blijken of deze correct zijn. Deze factor is niet door de werkmaatschappij te beïnvloeden, maar heeft wel een groot effect op de kosten voor uitkeringen. Hierbij moet ook worden gezegd dat er nog veel onduidelijk is over de uitvoering van de participatiewet. Dit gegeven maakt het moeilijk is om met zekerheid te zeggen of de nu gemaakte keuzes(organisatie en functies), de best mogelijke keuzes zijn. Wij denken van wel op basis van de nu beschikbare informatie maar we zullen ongetwijfeld met ervaring tot nieuwe inzichten komen.

2.5. Complicaties gedeeltelijke liquidatie GR BWR

De planning om te komen tot de opheffing van de BWR en op- en inrichting van een nieuwe organisatie is deels te ambitieus gebleken. Het is onmogelijk om de nieuwe organisatie per 1-1- 2015 volledig ingericht te hebben. We streven naar een benoeming van het management voor de jaarwisseling en de inrichting van één geïntegreerd werkproces voor de klanten Participatiewet per 1-1-2015. Randvoorwaarde daarvoor is dat het team Werk van de gemeente HS en de divisie Arbeidsintegratie van het BWR per die datum als 1 team functioneren. Om dit mogelijk te maken moeten de ambtenaren in de tussenfase in dienst bij de gemeente HS komen. Dit lijkt goed mogelijk. De definitieve plaatsing conform de plaatsingsprocedure volgt dan uiterlijk per 01-07-2015.

De situatie is complexer voor de WSW medewerkers. Deze groep verdient een uiterst zorgvuldige behandeling. We slagen er niet in tot een definitieve oplossing te komen qua juridische structuur voor 1-1- 2015. Daarom is het voorstel de GR in stand te houden alleen voor deze groep. Dat geeft tijd om een zorgvuldige oplossing te vinden voor de onderbrenging van deze groep en een passende juridische structuurvorm te geven en in te richten. Door het overige de GR te liquideren kunnen we de besparingen zoals geschetst realiseren en de processen echt herinrichten op de nieuwe wereld van de Participatiewet.

Het inrichten van de gewenste nieuwe processen en aansturen van de nieuwe organisatie is onmogelijk in de huidige structuur. Daarom blijft het voorstel de liquidatie zoveel

mogelijk in 2014 te laten plaatsvinden. Ons voorstel en advies is dan ook om de financiële liquidatie zoveel mogelijk in 2014 te laten plaatsvinden. Dit heeft als voordeel dat we de kosten conform de afspraken met de provincie in de jaarrekeningen 2014 kunnen verwerken. En dat in de jaren daarna de voordelen ingeboekt kunnen blijven. Deze voordelen zijn: de lagere rentelasten (€ -100.000) en de lagere afschrijvingslasten (€ -165.000). Dit is een gevolg van het feit dat in de liquidatiekosten een versnelde afschrijving van de verbouwing van de panden is opgenomen. De eenmalige lasten verbonden aan het opheffen van de gemeenschappelijke regeling zijn daardoor enigszins gestegen. Dit levert de gemeenten echter een jaarlijks structurele bezuiniging op. De inschatting is dat een jaar uitstel de waarde van de gebouwen niet wezenlijk zal doen wijzigen maar wel de huidige hogere rente en afschrijvingslasten met zich meebrengt.

2.5 Financiële bijdragen dienstverlening

Net als in het verleden wordt er aan de gemeenten, die gebruik maken van de werkmaatschappij voor de uitvoering van haar wettelijke taken een bijdrage gevraagd om de diensten te financieren. Daarbij wordt aangetekend dat de gemeenten Hoogezand-Sappemeer en Slochteren de producten Sociale Werkvoorziening en Werk & Inkomen afnemen en de gemeente Haren afnemer is van het product SW. Voor Haren bestaat de financiële bijdrage uit de rijksbijdrage SW en indien er sprake is van een exploitatietekort een bijdrage uit de algemene middelen. In bijlage 2 de begroting van de werkmaatschappij waaruit het maximale subsidieresultaat blijkt. Dit wordt ook gezien als de maximale bijdrage van gemeenten aan de werkmaatschappij. Ook wordt een operationeel resultaat benoemd, dat naar rato over de gemeenten zal worden verdeeld op basis van realisatie.

De financiële bijdrage voor de gemeenten HS en Slochteren bestaat uit algemene middelen **én** het Participatiebudget (inclusief de voormalige rijksbijdrage SW die in 2015 onderdeel wordt van dit participatiebudget). In de business case wordt dit uitgangspunt ook uitdrukkelijk benoemd. De gemeenten bepalen middels hun opdrachtverstrekking aan de werkmaatschappij **waaraan** de gelden uit het participatiebudget worden ingezet.

In 2015 blijft de situatie gehandhaafd, dat er op basis van de begroting een bijdrage gevraagd wordt aan de deelnemende gemeenten voor de afgenomen diensten en dat er op basis van nacalculatie met de afnemende gemeenten wordt afgerekend. De gemeenten HS, Slochteren en Haren blijven daarmee verantwoordelijk voor eventuele exploitatietekorten binnen de werkmaatschappij. Voor de gemeente Haren bestaat dit risico er alleen voor het product SW. In bijlage 3 een overzicht van de begrote maximale bijdrage van de gemeenten in het subsidieresultaat.

Voor 2016 en verder wordt een inkoop c.q. financieringsmodel ontwikkeld door de gemeente HS in samenspraak met de partnergemeenten. In dit inkoop en financieringsmodel wordt uitvoering gegeven aan de in de business case benoemde verdeling van risico's tussen leverende en afnemende gemeenten.

(Bron: Business case okt. 2013)

De werkmaatschappij voert het volledige productenpakket uit voor de gemeenten Hoogezand-Sappemeer en Slochteren. Voor de gemeente Haren wordt uitgegaan van het aanbieden van het product beschut werken. Uiteraard staat het daarbij vrij om ook andere producten van de werkmaatschappij af te nemen op het gebied arbeidsintegratie en inkomensvoorziening.

Tussen leveranciersgemeente en klantgemeenten, worden nadere afspraken gemaakt voor welke producten en in welke mate de klantgemeente nog risicodragend is voor het (exploitatie)resultaat. Daarbij zal worden benoemd welke factoren voor de werkmaatschappij beïnvloedbaar zijn en welke niet. Er is sprake van een beperkt risico als gevolg van de nieuwe constructie. Het bedrijfsvoerings-

risico¹ op zich ligt dan immers bij de leveranciersgemeente. In geval van onvoorziene omstandigheden, zoals bijvoorbeeld een aanzienlijke verlaging van Rijksbijdragen of uitzonderlijke conjuncturele ontwikkelingen, dienen nadere afspraken te worden vastgelegd over het dragen van risico.

Voor het product Arbeidsintegratie, Inkomensverstrekking en overige diensten bestaat er slechts risico voor die gemeenten, die deze diensten afnemen naar rato. Daarin zijn ten opzichte van het product Inkomensvoorzieningen nu afspraken gemaakt met de gemeente Slochteren. Deze moeten worden herijkt op basis van de samenwerking binnen de werkmaatschappij.

2.6. Eénmalige bijdragen van de gemeenten in 2014-2015.

Voorgesteld wordt om in 2014 het al door de gemeenten begrote bedrag voor liquidatie en transitiekosten tussen de verbonden partijen af te rekenen. Dit is een belangrijke randvoorwaarde om de werkmaatschappij daadwerkelijk te kunnen vormen en de exploitatie van de werkmaatschappij onder regie van de gemeente Hoogezand-Sappemeer te realiseren. De liquidatiekosten kunnen daarmee worden opgenomen in de jaarrekening over 2014.

Op 1-1-2016 zal dan een definitieve vereffening plaatshebben op basis van gerealiseerde kosten. Zowel binnen de liquidatie als transitiekosten zijn posten opgenomen

Het gaat dan onder andere om de kosten voor bovenformativiteit. Pas na plaatsing van personeel kan hiervan een betere indicatie worden gegeven dan op basis van de aannames die nu voorliggen.

In bijlage 2 wordt een overzicht gegeven van de liquidatiekosten en transitiekosten. In bijlage 3 wordt een overzicht geboden van de begrote bijdrage van gemeenten in 2015.

2.7. Governancestructuur 2015

Zolang de GR BWR niet is geliquideerd zijn er bevoegdheden verbonden aan het bestuur van de GR BWR. Het is aan de verbonden partijen (deelnemende gemeenten) om de governancestructuur voor 2015 in te richten en de wijze waarop rapportage plaatsheeft over de (tussentijdse) resultaten. Het bestuur blijft echter op een aantal punten bevoegdheden en formele verplichtingen behouden. Het gaat dan ondermeer om:

- het vaststellen van de begroting;
- het vaststellen van de jaarrekening en het verlenen van decharge aan het bestuur over het jaar 2014;
- het vaststellen van de opdracht aan de werkmaatschappij.

De werkmaatschappij zal bij het inrichten van haar rapportage-cyclus rekening houden met de wens van de raad van HS om per kwartaal een voortgangsrapportage te leveren.

Voor 2015 en verder wordt een cyclus uitgewerkt waarin de gezamenlijke opdracht van de deelnemende gemeenten aan de werkmaatschappij wordt geformuleerd. Deze cyclus zal door de betreffende beleidsafdeling van gemeente HS met de partnerngemeenten worden opgezet.

In 2015 wordt de overdracht van bevoegdheden van het bestuur naar de werkmaatschappij ingeregeld. Daarbij worden de bevoegdheden, die nu zijn vastgelegd in de statuten van de GR en zijn gedelegeerd aan het bestuur van de GR-BWR en de

¹ Een voorbeeld van deze uitzonderlijke en niet-beïnvloedbare factoren is de aanpassing van de Rijksbijdrage per SE, de aanmerkelijke aanpassing van het Participatiebudget dan wel een uitzonderlijke ontwikkeling in de conjuncturele ontwikkeling, die de realisatie van doelstellingen op het gebied van loonwaarderealiseatie in de markt onmogelijk maakt

directeur-bestuurder worden overgedragen aan de juiste functies binnen de nieuwe governancestructuur.

2.8. Opheffen van de GR per 1 januari 2016

In de inleiding hebben wij u al aangegeven wat de belangrijkste redenen zijn om de GR aan te houden tot 1 januari 2016. In deze paragraaf een opsomming van de overige nog te realiseren wijzigingen in 2015, die ertoe moeten leiden dat de werkmaatschappij zo spoedig mogelijk wordt gerealiseerd.

Overgang activa en passiva

Alle activa en passiva zullen worden overgenomen op de balans van de gemeente Hoogezand-Sappemeer. Dit is een financieel-technische operatie die los staat van de operationele administraties. De operationele administraties worden uitgevoerd onder auspiciën van de gemeente Hoogezand-Sappemeer. Deze zullen nog in de bestaande applicaties worden geadmistreerd. Het jaarwerk over 2014 wordt uitgevoerd door het stafbureau van de werkmaatschappij onder verantwoordelijkheid van directeur en hoofd Financiële Zaken.

Overgang en integratie administraties

De integratie van de administraties van BWR betreft drie administraties:

- Personeelsadministratie
- Loonadministratie
- Financiële administratie

Bij de personeelsadministratie en de loonadministratie is er sprake van deeladministraties specifiek voor de SW werknemers. Deze operationele administraties zullen in 2015 worden uitgevoerd op de huidige daarvoor beschikbare applicaties. De personeelsadministratie, salarisadministratie voor ambtelijk personeel zullen worden ondergebracht in de systemen van de gemeente Hoogezand-Sappemeer.

Afrekening liquidatiekosten

In formele zin zal op het tijdstip van overdracht naar HS tussen de verbonden partijen moeten worden afgerekend voor de liquidatiekosten die hieraan verbonden zijn d.w.z. het verschil van de boekwaarde en de economische waarde van de activa. Voor een aantal posten kan nog geen definitieve kostenopstelling worden gemaakt voordat een plaatsingsprocedure heeft plaatsgehad (kosten van bovenformativiteit). De kosten voor bovenformativiteit worden dus indicatief in de liquidatiebalans opgenomen. Dat geldt ook voor de overlopende verplichtingen

Op de uiteindelijke liquidatiedatum van 1 januari 2016 heeft dan een definitieve afrekening tussen de verbonden partijen plaats op basis van realisatie oftewel de daadwerkelijke kosten. Dit is ook als zodanig in de besluitvorming van de business case opgenomen. Voor 1 januari 2015 wordt er een liquidatiebalans opgesteld, die ter besluitvorming wordt aangeboden aan de verbonden partijen. De liquidatiebalans zal echter al voor de besluitvorming door de raden moeten worden opgesteld dat wil zeggen voor 6 november 2014 gereed moeten zijn. De liquidatiebalans moet eerst door het Algemeen Bestuur van BWR worden goedgekeurd en kan daarna als onderligger voor een besluit tot definitieve opheffing aan de raden worden aangeboden.

Personeel

Voorwaarde voor integratie en fasering van de transitie is, dat op 1 januari 2015 al het personeel ook daadwerkelijk juridisch is overgedragen aan de nieuwe werkgever, de gemeente Hoogezand-Sappemeer. Daarbij is er formeel sprake van ontslag en tegelijkertijd het aannemen in algemene dienst van de gemeente HS met behoud van de volledige arbeidsvoorwaarden en rechten. Dit geldt voor al het vaste personeel. Voor tijdelijk personeel wordt een tijdelijk dienstverband aangeboden bij een nader te bepalen

payrollbedrijf. Er is dan dus nog niet sprake van een formele plaatsingsprocedure. Deze wordt pas na 1 januari ingezet. Waarbij eerst de procedure voor het middenmanagement zal volgen en daarna de plaatsing van medewerkers.

Positie van het SW-personeel

De reorganisatie heeft ook effecten op de SW-werknemers met een dienstverband in het kader van de sociale werkvoorziening. Voor hen zal de wijziging beperkt blijven tot de wisseling van werkgever. De SW-werknemers behouden hun arbeidsvoorwaarden (CAO SW). Er is geen sprake van herplaatsing van SW-werknemers als gevolg van deze reorganisatie. Herplaatsingen van personeel kunnen aan de orde zijn, maar zijn een gevolg van de reguliere bedrijfsstrategie binnen het SW-bedrijf, zoals de groei en krimp van werksoorten of de mogelijkheden tot detachering of begeleid werken.

In de business case wordt benoemd, dat er afhankelijk van de uitkomsten van de besluitvorming over de gemeenschappelijke regeling aanpassingen moeten worden doorgevoerd binnen de organisatie van de gemeente HS en bij de andere gemeenten om de nieuwe werkwijze ook juridisch goed in te regelen. De gemeenschappelijk regeling BWR is nu de formele werkgever daarvoor zal een andere juridische constructie moeten worden gerealiseerd. Deze zullen in 2015 verder worden uitgewerkt en in samenspraak met de partnergemeenten worden geïmplementeerd.

Verbonden partijen

Consequentie van een lege GR is verder ook het opheffen van alle aan BWR verbonden partijen dan wel het elders positioneren van deze partijen. Het gaat dan om:

- BWR Personeel BV;
- BWR Werkt BV;
- Stichting Baanvak.

Ten aanzien van de Stichting Baanvak loopt er een verkenning over de toekomstige positionering.

Ten aanzien van Personeel B.V. dienen de huidige verplichtingen te worden overgedragen aan een marktpartij. Voor de inzet van tijdelijke personeel wordt de beleidslijn van de gemeente HS gevolgd, dat wil zeggen inhuur bij derden. Daardoor het Personeel B.v. geen meerwaarde meer.

BWR Werkt is het verloningsbedrijf voor WWB'ers en SW'ers. Ten aanzien van BWR Werkt loopt er een verkenning over de overname door een marktpartij met betrekking tot de verloningscomponent.

Contracten en in en aanbestedingsproblematiek

Contracten aangegaan door de GR-BWR met derden dienen te worden overgenomen door de gemeente HS. Daarbij komt ook aan de orde de problematiek van in en aanbesteding. Door het BWR worden nu diensten verricht aan de markt. Het productiebedrijf gaat daarvoor overeenkomsten aan particulier en publieke organisaties. Onderzocht dient te worden of met de realisatie van een werkmaatschappij onder de gemeente Hoogezand-Sappemeer voldaan wordt alle regelgeving.

Ook is van belang om de aannames m.b.t. de fiscale wet en regelgeving m.b.t. de BTW-verplichtingen voor de verschillende diensten voor te leggen aan de belastingdienst en van deze instantie een ruling te ontvangen over

Huisvesting lange termijn

Voor de huisvesting op lange termijn is één locatie voor de huisvesting van alle personeel van de werkmaatschappij het meest wenselijk. Daarop hebben verschillende verkenningen plaatsgehad in samenwerking tussen Facilitaire Zaken van HS en het BWR. De Molenraai komt daar vooralsnog als meest denkbare optie uit. Dit vergt echter wel de

nodige investeringen. Op de korte termijn is de focus gericht op het tijdelijk huisvesten van het team Werk en Re-integratie op 1 locatie.

Integratie team Werk en divisie Arbeidsintegratie

Binnen het team Werk van de Unit Werk & inkomen en de divisie Arbeidsintegratie van het BWR wordt binnen de nieuwe organisatie de meeste synergie-effecten verwacht. Voor klanten is het belangrijk om met ingang van de nieuwe wet te maken te krijgen met een dienstverleningsconcept met zo min mogelijk overdrachtsmomenten. De integratie van deze teams is daarvoor randvoorwaardelijk. Bij het opzetten van werkprocessen voor de nieuwe Participatiewet is het van belang, dat deze worden aangepast aan de nieuwe situatie. De integratie van beide teams tot de unit Arbeidsintegratie kan alleen effectief zijn als er sprake is van:

- 1 werkproces
- 1 registratiesysteem
- 1 integrale aansturing van het team
- 1 huisvesting.

Eén werkproces: Voor de burger is het van belang, dat met de ingangsdatum van de Participatiewet er duidelijkheid is over de dienstverlening. Dat wil zeggen dat het primaire proces met ingang van 1 januari 2015 gereed moet zijn op de te verwachten doelgroepen (Wajong, mensen met een indicatie SW).

Eén registratiesysteem: Het werken in een team is niet mogelijk zonder dat daarbij in een systeem alle klantgegevens worden geregistreerd en deze informatie onderling kan worden gedeeld en geraadpleegd. Intern zal er een keuze moeten worden gemaakt over welke applicatie daarvoor te hanteren.

Eén integrale aansturing: Eén team betekent ook een integrale aansturing op de resultaten van het team. Voorafgaand aan de plaatsingsprocedure voor het management, zal binnen de directie en MT van de nieuwe organisatie een taakverdeling worden afgesproken voor de aansturing van het integrale team arbeidsintegratie totdat de definitieve plaatsingsprocedure voor management en medewerkers is afgerond.

Tijdelijke huisvesting: Het voornemen is dat de huidige teams arbeidsintegratie (BWR) en team Werk van de Unit Werk en Inkomen op 1 januari 2015 operationeel zijn samengevoegd. Handhaving van de huidige huisvestingssituatie van de medewerkers is niet wenselijk aangezien men op twee locaties werkt. Dit vraagt om een tijdelijke huisvesting van het team op één locatie. Het gaat in het totaal om circa 25 fte.

Het management van BWR-UWI is een voorstel aan het uitwerken voor (tijdelijke) huisvesting van deze geïntegreerde unit.

Bijlage 1: Planning vorming werkmaatschappij/ opheffing GR

Wie	Wat	Wanneer
Kwartiermaker	Oplevering concept uitvoeringsplan	1 okt
College HS	College HS vaststellen (concept) uitvoeringsplan College HS aanbieding uitvoeringsplan aan diverse gremia: - Tter advisering aan ondernemingsraden BWR en HS - Aanbieding aan directie HS en directeur BWR ten behoeve van Georganiseerd Overleg - Aanbieding aan raad HS om haar zienswijze kenbaar te maken - Aanbieding aan bestuur BWR (tbv collega-wethouders Slochteren en Haren - Besluitvorming bestuur BWR over opheffing GR	Oktober
	- Besluitvorming bestuur BWR over definitieve opheffing GR en stappenplan en fasering liquidatie en aanbieden aan colleges van HS, Slochteren en Haren. - Uitkomsten onderhandelingen Gemeenschappelijk Overleg	November
	- Besluit college HS m.b.t. definitief vaststellen uitvoeringsplan naar aanleiding van de uitkomsten GO en adviezen OR. - Besluit raden HS, Slochteren en Haren over opheffing GR - Financieel: vereffening liquidatiekosten en transitiekosten GR BWR - Zenden van besluiten raden aan Gedeputeerde Staten ter kennisname m.b.t. fasering opheffing GR.	December
Januari	Start plaatsingsprocedure middenmanagement	
	Start plaatsingsprocedure medewerkers	
1 juli 2015	Afronding plaatsingsprocedure uiterlijk 1 juli 2015	
1 januari 2016	Definitieve afrekening liquidatiekosten en transitiekosten GR BWR	

TABEL STAPPEN BESLUITVORMING OPHEFFING EN LIQUIDATIE BWR

In onderstaande tabel een overzicht van de nog te nemen besluiten inzake liquidatie GR en het bijbehorende stappenplan. De geel gearceerde besluiten worden conform planning uitgevoerd voor de jaargrens de overige in 2015.

Stappen	Wie ambtelijk	Basis	Toelichting
Maken model raadsvoordracht en -besluit tot opheffing, dat er naast B&W-besluit tot opheffing moet komen	Wergroep transitie	29.1 GR	Er moeten ook B&W-besluiten komen, ondanks 29.1 GR. B&W's zijn regeling ook aangegaan en moeten daarom mee besluiten over opheffing
Maken concept liquidatieplan	Wergroep transitie	29.1 en 2 GR	
Vaststelling concept door AB	BWR		
Zenden model en concept aan gemeenten	BWR	29.1 GR	
Raadsbesluiten opheffing o.b.v conceptplan	Gemeenten (beleidsmede werkers)	29.1 GR	Openbaar lichaam BWR blijft voortbestaan, voorzover tot vereffening nodig (9.3 WGR)
Maken definitief liquidatieplan, met eindrekeningen	Wergroep transitie	29.2 en 3 GR	
Vaststelling plan AB en zenden van dat plan aan gemeenten ter goedkeuring	BWR	29.2	
Raadsbesluiten over goedkeuring van dat plan	Gemeenten (beleidsmede werkers)	29.2 GR	
Na goedkeuring van de 3 gemeenteraden van het plan zenden daarvan aan GS met verzoek om vaststelling van eindsaldi en van aandeel van ieder van de gemeenten daarin	BWR	29.3 GR	
Maken van verslag liquidatie en opgave van door elke gemeente te ontvangen of te betalen bedrag van de eindsaldi	BWR	29.4 GR	
Vaststelling voormelde verslag en opgave door AB na ontvangst rekeningen GS en vóór zending aan gemeenten	BWR	29.4 GR	
Zending, binnen maand na ontvangst, van afschrift van door GS vastgestelde rekeningen met verslag en opgave aan gemeenten	BWR	29.4 GR	
Uitvoering voormelde opgave	BWR/gemeenten	29.4 GR	
Inrichten nieuwe situatie			
Besluiten ten behoeve van nieuwe structuur	<ul style="list-style-type: none"> - Afhankelijk van de nieuw te vormen juridische constructie betreft het : * aanwijzingsbesluit uitvoering sociale werkvoorziening en de daarbij behorende volmacht en mandateringsbesluiten * inrichting juridische constructie voor werkgeverschap SW-werknemers 		

Bijlage 2: Liquidatiekosten en transitiekosten

			H/S	SLO	HR
			100,00%	78,20%	15,40%
	oud	nieuw			
Liquidatiekosten					
Afwaardering panden	874.000	738.934	€ 577.846	€ 113.796	€ 47.292
Afwaardering pandgerelateerde kosten		865.508	€ 676.827	€ 133.288	€ 55.393
Juridische kosten/ statuten / BV's e.d.	25.000	25.000	€ 19.550	€ 3.850	€ 1.600
Kosten Sociaal Plan[1]	250.000	250.000	€ 195.500	€ 38.500	€ 16.000
Desinvesteringlasten (meerjarige verplichtingen)	100.000	100.000	€ 78.200	€ 15.400	€ 6.400
Overlopende verpl.huur/abbonementen/licenties/contracten	50.000	50.000	€ 39.100	€ 7.700	€ 3.200
Onvoorzien	100.000	100.000	€ 78.200	€ 15.400	€ 6.400
Totaal	1.399.000	2.129.442	€ 1.665.224	€ 327.934	€ 136.284

			H/S	SLO	HR
			100,00%	78,20%	15,40%
	oud	nieuw			
Transitiekosten					
Integreren cliëntvolgsystemen en overige applicaties	175.000	175.000	€ 136.850	€ 26.950	€ 11.200
Integreren financiële administratie	50000	50.000	€ 39.100	€ 7.700	€ 3.200
Integreren salarisadministratie	25.000	25.000	€ 19.550	€ 3.850	€ 1.600
Integreren PO-systemen\ cq. HR-cyclus	50.000	50.000	€ 39.100	€ 7.700	€ 3.200
Huisvesting/verhuizing	25.000	25.000	€ 19.550	€ 3.850	€ 1.600
Integreren communicatie/ website/algemeen	25.000	25.000	€ 19.550	€ 3.850	€ 1.600
Opleidingskosten	25.000	25.000	€ 19.550	€ 3.850	€ 1.600
Kwartiermaker / projectmanagement	170.000	170.000	€ 132.940	€ 26.180	€ 10.880
Totale lasten	545.000	545.000	€ 426.190	€ 83.930	€ 34.880

De gemeente Haren heeft in haar besluitvorming aangegeven, dat gezien de producten die men van de werkmaatschappij afneemt er geen bijdrage zal worden geleverd in de transitiekosten. Op basis van die besluitvorming is het beschikbare budget voor transitiekosten verlaagd om daarmee de andere deelnemende gemeenten niet voor extra kosten te plaatsen. Per saldo bedraagt daarmee het budget voor transitiekosten € 515.000

BIJLAGE 3

Begroting en meerjarenperspectief werkmaatschappij

Herziene begroting werkmaatschappij	2015	2016	2017	2018
versie 06-10-14				
gem. loonkst: €	30.000	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 30.000,00
Salarislasten WSW	372,84 11.185.200	359,79 10.793.718	347,20 10.415.938	335,05 10.051.380
salarissen	0			7.898.000
sociale lasten	0			1.978.000
overige kosten WSW	0			542.000
Kosten ambtelijk personeel BWR	3.581.000	3.581.000	3.581.000	3.581.000
Salarissen ambtelijk personeel BWR	2.876.000	2.876.000	2.876.000	2.876.000
Overige kosten ambtelijk personeel	45.000	45.000	45.000	45.000
BWR personeel B.V.	500.000	500.000	500.000	500.000
Inhuur tijdelijk personeel	160.000	160.000	160.000	160.000
Algemene kosten	1.695.000	1.695.000	1.695.000	1.695.000
afschrijvingen (corr. 6/10)	215.000	215.000	215.000	215.000
rente (corr. 6/10)	60.000	60.000	60.000	60.000
huisvesting	600.000	600.000	600.000	600.000
machines en materieel	320.000	320.000	320.000	320.000
overige bedrijfskosten	500.000	500.000	500.000	500.000
Kosten personeel Unit + concern	4.016.200	4.016.200	4.016.200	4.016.200
Kosten personeel unit vast	2.147.000	2.147.000	2.147.000	2.147.000
Kosten personeel unit tijdelijk	528.200	528.200	528.200	528.200
algemene kosten unit	1.341.000	1.341.000	1.341.000	1.341.000
Reintegratiekosten aan derden	468.000	468.000	468.000	468.000
reintegratie aan derden	78.000	78.000	78.000	78.000
Inburgering (corr. 6/10)	50.000	50.000	50.000	50.000
gesubsidieerde arbeid	340.000	340.000	340.000	340.000
loonkostensubsidies	0	0	0	0
Transitie & investeringen & synergie	237.875	-1.011.395	-1.300.559	-1.349.140
Transitie	545.000			
investeringen	125.000	125.000	125.000	125.000
besparingen a.g.v. krimp P-budget		-272.145	-425.559	-474.140
synergie& besparingen (vanaf 01/07/15)	-432.125	-864.250	-1.000.000	-1.000.000
Som bedrijfslasten	21.183.275	19.542.523	18.875.579	18.462.440
Budgetten				
Opbrengsten werkbedrijf	2.600.000	2.600.000	2.600.000	2.600.000
opbrengsten detacheringen	600.000	600.000	600.000	600.000
opbrengsten overige loonwaarde	0	0	0	0
overige opbrengsten	200.000	200.000	200.000	200.000
Totale bedrijfsopbrengsten	3.400.000	3.400.000	3.400.000	3.400.000
Resultaat	17.783.275	16.142.523	15.475.579	15.062.440
Budgettten				
P-budget HS (corr. 6/10)	2.322.192	2.072.441	1.939.734	1.897.710
P-budget SI (corr. 6/10)	345.763	323.369	302.662	296.105
Bijdrage HS + Slochteren	3.738.000	3.738.000	3.738.000	3.738.000
SW-subsidie	€ 25.503 9.707.351	€ 24.900 9.145.968	€ 24.400 8.648.633	€ 23.800 8.140.703
HS (corr. 6/10)	286,39 7.303.835	276,37 6.881.522	266,69 6.507.322	257,36 6.125.150
Slochteren (corr. 6/10)	57,82 1.474.676	55,80 1.389.328	53,84 1.313.780	51,96 1.236.622
Haren (corr. 6/10)	29,17 743.943	28,15 700.911	27,16 662.798	26,21 623.872
buitengemeenten (corr. 6/10)	7,25 184.897	7,00 174.207	6,75 164.734	6,52 155.059
	380,63	367,31	354,45	342,05
Transitiebudget	545.000			
Totaal budget	16.658.306	15.279.778	14.629.029	14.072.518
Saldo	-1.124.969	-862.745	-846.550	-989.922
subsidieresultaat	-1.477.849	-1.647.750	-1.767.305	-1.910.677
operationeel resultaat	352.880	785.005	920.755	920.755

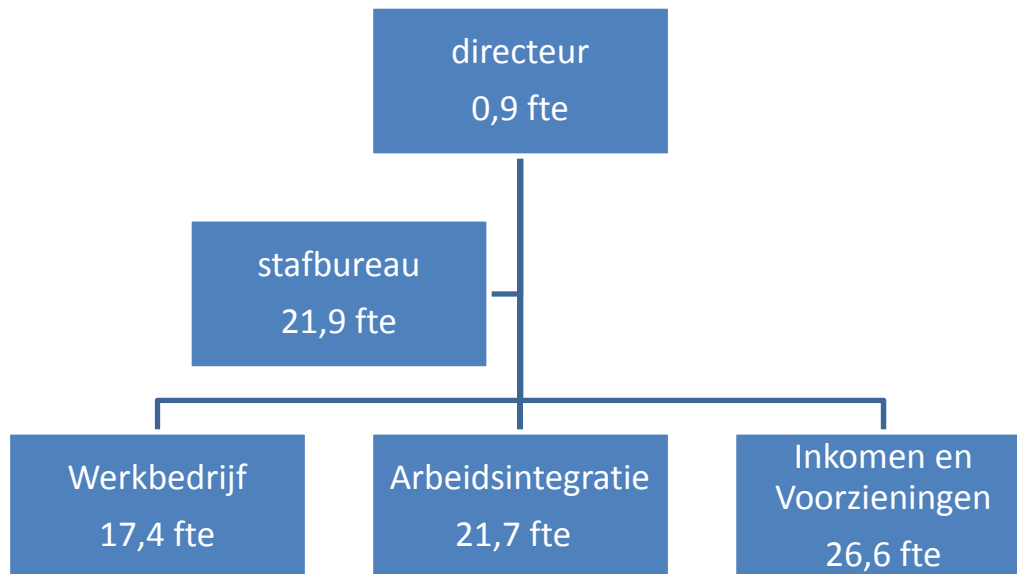
mutaties per 06-10-14		taakstelling totaal		taakst. Buitengemeenten		taakst. BWRI		verschil	
	in SE	werkelijk	begroot	werkelijk	begroot	werkelijk	begroot	SE	tekort
HS (corr. 6/10)		335,87	330,39	43,74	44,00	292,13	286,39	(5,74) €	-146.387
Slochteren (corr. 6/10)		66,09	66,52	8,79	8,70	57,30	57,82	0,52 €	13.262
Haren (corr. 6/10)		41,44	42,58	13,31	13,41	28,13	29,17	1,04 €	26.523
buitengemeenten (corr. 6/10)						7,25	7,25	- €	-
		443,40	439,49	65,84	66,11	384,81	380,63	4,18 €	106.603

SUBSIDIE		taakstelling totaal		taakst. Buitengemeenten		taakst. BWRI		verschil	oude bgr.
	€ 25.503								
HS (corr. 6/10)		330,39 €	8.425.967	44,00 €	1.122.132	286,39 €	7.303.835	136.801 €	7.167.034
Slochteren (corr. 6/10)		66,52 €	1.696.552	8,70 €	221.876	57,82 €	1.474.676	-85.770 €	1.560.446
Haren (corr. 6/10)		42,58 €	1.085.938	13,41 €	341.995	29,17 €	743.943	-29.344 €	773.287
buitengemeenten (corr. 6/10)						7,25 €	184.897	-129.810 €	314.707
		439,50 €	11.208.457	66,11 €	1.686.003	380,63 €	9.707.350	-108.124 €	9.815.474

LOONKOSTEN		taakstelling totaal		taakst. Buitengemeenten		taakst. BWRI	
	€ 30.000 (gemiddeld)						
	in FTE	werkelijk	werkelijk	werkelijk	loonkst. begroot		
HS (corr. 6/10)		328,09	43,74	284,35	€ 8.530.500		
Slochteren (corr. 6/10)		63,87	8,79	55,08	€ 1.652.400		
Haren (corr. 6/10)		39,47	13,31	26,16	€ 784.800		
buitengemeenten (corr. 6/10)				7,25	€ 217.500		
		431,43	65,84	372,84	€ 11.185.200		

SUBSIDIERESULTAAT		WSW-subsidieresultaat		corr. buitengem.	SW-subsidie-loonkosten	
HS (corr. 6/10)	74%	€ -1.250.791	←	€ -24.126	←	€ -1.226.665
Slochteren (corr. 6/10)	16%	€ -182.941	←	€ -5.217	←	€ -177.724
Haren (corr. 6/10)	10%	€ -44.118	←	€ -3.260	←	€ -40.857
buitengemeenten (corr. 6/10)						€ -32.603
	100%	€ -1.477.850				€ -1.477.850

BIJLAGE 4 : Organogram werkmaatschappij



De werkmaatschappij bestaat organisatorisch uit drie lijnteams en 1 stafteam. De teams zijn:

1. het Werkbedrijf
2. Arbeidsintegratie
3. Inkomen en Voorzieningen
4. Stafbureau

In het stafbureau zijn ondergebracht indirecte en ondersteunende functies. De organisatie kent een directeur en op elk team een Unithoofd.

De sturing op de werkmaatschappij heeft in grote lijnen als volgt plaats.

De opdracht aan de werkmaatschappij wordt geformuleerd door de vakafdeling van de gemeente (in samenspraak met de klantgemeenten en de werkmaatschappij) en het inhoudelijke en financiële kader wordt voorgelegd aan het bestuur (college en raad) van de deelnemende gemeenten. Evenals bestaande werkmaatschappijen binnen Hoogezand-Sappemeer en Slochteren is het management van de werkmaatschappij direct verantwoordelijk verschuldigd aan de directie van de gemeente HS.

In personele zin wordt er een besparing van 11,27 fte gerealiseerd t.o.v. de huidige situatie. Daardoor zal de nieuwe organisatie 92,51 fte bestaan.