

Aan: Het bestuurlijk overleg Veilig Thuis Midden Gelderland en Noord en Oost Gelderland

Van: Paul van de Water, procesbegeleider VT

Betreft: verkenning inzake mogelijke organisatievormen voor Veilig Thuis

Datum: 2 juni 2015

### **Inleiding**

In het bestuurlijk overleg van 12 maart 2014 is besloten om Veilig Thuis Midden Gelderland en Noord en Oost Gelderland per 1 januari 2015 te laten starten als projectorganisatie voor een periode van twee jaar (2015 en 2016).

De wethouders van de Centrumgemeenten hebben de wens uitgesproken om in het bestuurlijk overleg van 11 juni 2015 de verschillende mogelijkheden te verkennen voor een definitieve organisatievorm van Veilig Thuis. Deze notitie geeft daartoe een eerste aanzet. Het doel van de notitie is om meningen uit te wisselen (meningsvormend). Aan het einde van deze notitie zijn de mogelijke vervolgstappen opgenomen om te komen tot een definitieve keuze.

### **Het vertrekpunt: de huidige projectorganisatie**

In de notitie "Op weg naar een solide AMHK" (definitieve versie 1.0 van 6 maart 2014) werd hierbij het volgende overwogen.

Er is gekozen om te starten met een projectorganisatie voor Veilig Thuis Midden en Noord en Oost Gelderland: één tijdelijke organisatie voor beide regio's waarin activiteiten en medewerkers van de leverende organisaties worden ondergebracht met als doel de nieuwe organisatie vorm te geven, de nieuwe processen uit te werken en te experimenteren met nieuwe werkwijzen.

Daarbij werden de volgende voordelen onderkend:

1. Het kan op korte termijn. Als partijen er toe besluiten, kan de projectorganisatie worden vormgegeven.
2. De medewerkers blijven nog in dienst van de bestaande organisatie waar het werk nu al (deels) wordt uitgevoerd. Er hoeft niet gewerkt te worden met ingewikkelde detachingsconstructies. Ook blijft de aansprakelijkheid voor eventuele fouten van medewerkers bij de organisatie waar de medewerker in dienst is. Een aandachtspunt is wel dat de dossiervorming juridisch wel goed op één plek en onder één verantwoordelijkheid geborgd moet worden.
3. Flexibiliteit. De diensten en processen zijn op hoofdlijnen uitgewerkt. Om het echt te laten werken, moet er nog veel aan geschaafd worden. Dat is eenvoudiger binnen een projectorganisatie.
4. Duidelijke afbakening in tijd, geld en omvang. In een projectplan kan precies worden vastgelegd wat de looptijd van een project is, wat de mijlpalen zijn en wat het mag kosten.
5. Door de beide AMHK's (eerst in proeftuinen en per 1 januari 2015 in een projectorganisatie) onder aansturing van één stuurgroep te brengen kan de ontwikkeling langs dezelfde lijnen plaatsvinden en kan de organisatie en aansturing zou efficiënt mogelijk worden ingericht.
6. Betrokkenheid van zowel de "leverende" als de "ontvangende" partijen. Deze betrokkenheid kan georganiseerd worden in een stuurgroep die bestaat uit de "leverende" partijen: Moviera, Stimenz en JBG. De stuurgroep zorgt in onderling nauw overleg voor bestuurlijke afstemming met de opdrachtgevende centrumgemeenten in Midden en Noord-Gelderland: Arnhem, Ede en Apeldoorn. De

besturing van de projectorganisatie valt derhalve onder verantwoordelijkheid van de stuurgroep, tot het moment dat er een definitieve keuze is gemaakt voor de uiteindelijke organisatievorm.

7. Cultuur. Het opbouwen van het AMHK is een ingewikkeld proces, ook voor medewerkers. Een projectorganisatie heeft als voordeel dat alle medewerkers in "hetzelfde schuitje" zitten. Dat kan helpen om tot één nieuwe cultuur te komen.

Er werd ook een aantal nadelen onderkend:

1. De medewerkers in de projectorganisatie blijven hiërarchisch onder hun "oude" organisatie vallen. Dat kan problemen in de aansturing opleveren. De projectmanager gaat immers niet over personele aspecten (bijvoorbeeld problemen m.b.t. functioneren van een medewerker) Indien er personele vraagstukken ontstaan, moet dat altijd via de "lijn" worden opgelost.
2. Langere onzekerheid voor medewerkers nu de "definitieve structuur" er nog niet is in de komende twee jaar.

### **Het wettelijk kader van Veilig Thuis in de Jeugdwet en de WMO**

In art. 2.6 van de Jeugdwet is vastgelegd dat de gemeente verantwoordelijk is voor de toegang tot de jeugdhulp. Art 4.1.1. WMO Lid 1 geeft aan dat het college zorg draagt voor de organisatie van een advies- en meldpunt huiselijk geweld en kindermishandeling (AMHK). Artikel 2.6.1. WMO geeft aan dat de colleges met elkaar samenwerken, indien dat voor een doeltreffende en doelmatige uitvoering van deze wet aangewezen is.

Vervolgens worden in artikel 4.2.1. WMO een aantal eisen gesteld waaraan het AMHK moet voldoen:

1. Het AMHK draagt er zorg voor dat de uitvoering van de taken, bedoeld in artikel 4.1.1, van goede kwaliteit is.
2. Het AMHK organiseert zich op zodanige wijze, voorziet zich kwalitatief en kwantitatief zodanig van personeel en materieel en draagt zorg voor een zodanige verantwoordelijkheidstoedeling, dat een en ander leidt of redelijkerwijs moet leiden tot een goede uitvoering van de taken.
3. Het AMHK neemt bij zijn werkzaamheden de zorg van een goede hulpverlener in acht en handelt daarbij in overeenstemming met de op hem rustende verantwoordelijkheid, voortvloeiende uit de voor die hulpverlener geldende professionele standaard.

### **Uitvoeringsbesluit WMO**

In het uitvoeringsbesluit WMO wordt aan het AMHK een aantal eisen nader uitgewerkt

#### *1. Het AMHK dient herkenbaar en toegankelijk te zijn:*

Het AMHK zal te allen tijde bereikbaar en beschikbaar moeten zijn in situaties waar onmiddellijke uitvoering van taken is geboden en is daartoe aangesloten op een landelijk gratis telefoonnummer. Dat betekent ook dat in spoedeisende situaties het AMHK zijn taken direct moet kunnen uitvoeren.

#### *2. Deskundigheid:*

AMHK moet beschikken over voldoende deskundigheid op het gebied van huiselijk geweld en kindermishandeling. Hiervoor dient in ieder geval een arts met deskundigheid op het gebied van kindermishandeling beschikbaar te zijn. Uit de toelichting op het wetsvoorstel blijkt dat het AMHK indien nodig ook medisch forensische expertise dient in te schakelen. De wijze waarop het AMHK invult wanneer een arts wordt ingezet, wordt door het AMHK schriftelijk vastgelegd.

#### *3. Kwaliteit:*

De relevante kwaliteitseisen voor jeugdhulpaanbieders en het toezichtsregime van de Jeugdwet zijn van overeenkomstige toepassing op het AMHK. Dit betreft eisen zoals de norm van verantwoorde werktoedeling, systematische kwaliteitsbewaking, een verklaring omtrent

het gedrag (VOG) voor medewerkers, de meldplicht calamiteiten en geweld en de verplichting om een vertrouwenspersoon in de gelegenheid te stellen zijn werk te doen.

#### *4. Organisatie-eisen:*

De artikelen uit de Jeugdwet inzake het gebruik van het BSN zijn van overeenkomstige toepassing (artikel 12l Wmo). Daarnaast zijn de bepalingen uit de Jeugdwet over het vaststellen van de begroting, de balans en de resultatenrekening, van overeenkomstige toepassing verklaard op het AMHK (artikel 12n Wmo).

#### *5. Beleidsinformatie:*

Er is een met de Jeugdwet vergelijkbare regeling getroffen voor de beleidsinformatie (artikel 12m Wmo). De AMHK's dienen beleidsinformatie te registreren over het aantal adviezen/ meldingen/ onderzoeken, doorlooptijden, hoedanigheid van de melder, uitkomst van het onderzoek en het vervolgtraject na het onderzoek naar huiselijk geweld of kindermishandeling.

#### *6. Bescherming van de melder:*

Melders kunnen onder bepaalde omstandigheden geheim blijven voor diegene over wie hij informatie verschaft. Bijvoorbeeld wanneer bekendmaking van zijn identiteit een bedreiging vormt voor het gezin of een gezinslid, of een bedreiging vormt voor de professional of wanneer het de vertrouwensrelatie met het gezin ernstig verstoort of kan verstoren.

#### *Regio-indeling en financieel kader:*

Iedere gemeente is individueel verantwoordelijk voor het AMHK, maar gemeenten zullen het AMHK op bovenlokaal niveau gaan vormgeven en zullen hier onderling afspraken over maken. Ook het bepalen van de schaalgrootte van de regio is aan gemeenten zelf. De beschikbare financiële middelen voor het AMHK zijn afhankelijk van de beoogde schaalgrootte van het AMHK.

### **De huidige stand van zaken bij Veilig Thuis**

De drie centrumgemeenten van de regio Noord en Oost Gelderland en Midden Gelderland nemen voor de organisatie van Veilig Thuis de opdrachtgeversrol op namens alle regiogemeenten in beide regio's. Hiervoor vindt bestuurlijk overleg plaats met de stuurgroep Veilig Thuis.

Ten behoeve van de afstemming tussen de drie centrumgemeenten en regiogemeenten vindt in de drie afzonderlijke regio's zowel bestuurlijk overleg als ambtelijk overleg plaats.

De bestuurders die de stuurgroep Veilig Thuis Midden Gelderland en Noord en Oost Gelderland vormen, hebben op 30 december 2014 een samenwerkingsovereenkomst afgesloten. Hierin zijn onder meer afspraken gemaakt over de operationele leiding, hoe wordt omgegaan met geschillen, hoe wordt omgegaan met geheimhouding, aansprakelijkheid, privacy en klachtenregelingen. Voor de ondersteuning op het vlak van ICT, juridische kennis e.d. wordt vaak een beroep gedaan op medewerkers van JBG. Er is inmiddels een projectmanager aangesteld voor de komende periode tot 1 januari 2017, de stuurgroep komt maandelijks bij elkaar om lopende zaken te bespreken en besluiten te nemen. De samenwerking in de stuurgroep verloopt in goede harmonie tussen Moviera, Stimenz en JBG. Wat de samenwerking tot nu toe, zeker ook op bestuurlijk niveau oplevert is een betere kennis en inzicht in elkaars organisaties waardoor de organisaties van "leverende" partijen ook "lerende" partijen zijn geworden.

## **Stand van zaken bij overige Veilig Thuis organisaties in Nederland**

Er zijn in Nederland 26 Veilig Thuis organisaties actief. Daarbij zijn op dit moment (mei 2015) de volgende organisatievormen te onderscheiden

- Ondergebracht bij een GGD: 7
- Ondergebracht bij een gecertificeerde instelling: 2
- Werkend in een projectorganisatie: 15
- Zelfstandige rechtspersoon: 2

De meerderheid van de Veilig Thuis organisaties kiest voornamelijk dus voor een projectorganisatie, over het algemeen om dezelfde redenen die hierboven zijn genoemd.

## **Mogelijke scenario's voor Veilig Thuis Midden Gelderland en Noord en Oost Gelderland**

De onderstaande tekst is met name ontleend aan "Vorming AMHK's en toegang jeugdhulp-organisatievormen en arbeidsrechtelijke consequenties" (Publicatie van de VNG van april 2014). Deze publicatie geeft aan dat er kan worden gekozen voor een publieke rechtsvorm of een privaatrechtelijke rechtsvorm.

### *Publieke Samenwerkingsvorm*

Dit is met name de instelling van een gemeenschappelijke regeling tussen samenwerkende gemeenten (een GR). Daarin zijn drie vormen te onderscheiden:

1. Een openbaar lichaam met rechtspersoonlijkheid, dat zelfstandig in het maatschappelijk verkeer kan optreden en eigen personeel in dienst kan nemen (dat is bijvoorbeeld een GGD);
2. Een gemeenschappelijk orgaan zonder rechtspersoonlijkheid, in de praktijk is dat veelal een intergemeentelijk overleg- of adviesorgaan;
3. De instelling van een centrumgemeente die namens alle deelnemende gemeenten optreedt. Daarbij mandateert het ene gemeentebestuur bestuursbevoegdheden aan het andere gemeentebestuur.

### *Private Samenwerkingsvorm*

Daarbij kan gedacht worden aan de oprichting van een private rechtsvorm met rechtspersoonlijkheid, zoals:

1. Een stichting, die wordt opgericht om een bepaald doel te verwezenlijken en geen winst uitkeert. In de praktijk wordt een stichting veelvuldig gebruikt voor de organisatie en uitvoering van sociale taken door een professioneel bestuur waarbij de medewerker niet onder het CAR/UWO (rechtspositieregeling voor gemeenteambtenaren) valt;
2. Een coöperatie die wordt opgericht om een "bepaald voordeel" voor de leden te behalen;
3. Een kapitaalvennootschap (BV of NV) die wordt opgericht om op basis van door aandeelhouders bijeengebracht aandelenkapitaal een bepaald doel te verwezenlijken. Wordt met name ingezet voor het vormen van een onderneming die winst behaalt voor haar aandeelhouders.

### *Meest voor de hand liggende samenwerkingsvormen volgens de VNG*

Als de organisatie, beleidsvorming en uitvoering van de taken van Veilig Thuis op enige afstand van de samenwerkende gemeenten zal moeten staan, ligt de keuze voor een *private* samenwerkingsvorm voor de hand, zo geeft deze notitie aan. Immers, bij de GR zijn het college en de gemeenteraad sterk inhoudelijk betrokken bij de beleidsvorming. Juist gezien de aard van dienstverlening van Veilig Thuis én de aard van de casuïstiek, die zich aandient, is enige afstand van de samenwerkende gemeenten zeer wenselijk. De transities moeten

immers leiden tot organisaties die elkaar weten te vinden en zo komen tot de gewenste vernieuwing. Indien gekozen wordt voor een private rechtsvorm, ligt een stichting het meest voor de hand. In de statuten kan met een redelijk ruime marge een verdeling van bevoegdheden voor enerzijds het college en anderzijds een professioneel en ter zake deskundig bestuur worden vastgelegd. De samenwerkende gemeenten kunnen bijvoorbeeld een recht hebben tot consultatie, adviseren of het recht om voorgenomen besluiten af te keuren.

Het is ook denkbaar om de *organisatie* te beleggen in een private of publieke samenwerkingsvorm en de *uitvoering* te scheiden. Dan contracteert de samenwerkingsvorm een of meer andere uitvoeringsorganisaties om onder verantwoordelijkheid van de samenwerkingsvorm de taken van Veilig Thuis uit te voeren. Aandachtspunt zijn dan met name privacy, klachtenregeling en aansprakelijkheid. In **bijlage 1** is een vijftal varianten verder uitgewerkt.

### **Vervolgstappen**

Om te komen tot een nieuwe organisatievorm voor Veilig Thuis kunnen de volgende stappen worden doorlopen:

*Stap 1* stel het organisatiedoel vast

*Stap 2* ontwerp het afwegingskader bestaande uit criteria en normen met verschillende gewichten, om op basis daarvan naar stap 3 te kunnen en gericht informatie te verzamelen.

Denk daarbij aan:

- de eisen die de WMO en Jeugdwet stellen
- integrale aanpak vanuit cliëntperspectief
- toezichthoudende en handhavende rol van de gemeente
- het externe speelveld van het sociaal domein en toekomstige ontwikkelingen daarbinnen in Midden Gelderland en Noord en Oost Gelderland
- toekomstige ontwikkelingen in de jeugdzorg en de Wmo in zowel in Midden Gelderland als Noord en Oost Gelderland
- kerncompetenties
- afhankelijkheid (zowel van moederorganisaties als van de gemeente)
- lerend vermogen van de organisaties
- interne speelveld Veilig Thuis
- personeel (cultuur, professionalisering, deskundigheidsbevordering, aansturing, etc.)
- financiën
- kwaliteitssystemen

Stap 3: verzamel informatie (om het afwegingskader te kunnen gebruiken)

- interne informatie
- externe informatie

Stap 4: selecteer een organisatievorm

### **Criteria om tot een keuze te komen voor een definitieve organisatievorm voor Veilig Thuis**

#### *1. Sturende rol voor de gemeenten.*

Zoals hierboven beschreven kan zowel in een publieke als een private samenwerkingsvorm de sturende rol van de gemeenten worden geborgd. Als de organisatie, beleidsvoering en uitvoering van taken van Veilig Thuis op enige afstand van de samenwerkende gemeenten zou moeten staan, ligt de keuze voor een private samenwerkingsvorm voor de hand

## *2. Borging van kwaliteit*

In zowel de publieke als private samenwerkingsvorm kan de kwaliteit, zoals vastgelegd in het uitvoeringsbesluit WMO worden geborgd. Dit betreft eisen zoals de norm van verantwoorde werktoedeling, systematische kwaliteitsbewaking, een verklaring omtrent het gedrag (VOG) voor medewerkers, de meldplicht calamiteiten en geweld en de verplichting om een vertrouwenspersoon in de gelegenheid te stellen zijn werk te doen.

## *3. Financiële aspecten*

In het uitvoeringsbesluit WMO zijn de bepalingen uit de Jeugdwet over het vaststellen van de begroting, de balans en de resultatenrekening, van overeenkomstige toepassing verklaard op Veilig Thuis (artikel 4.2.13 Wmo). Dat kan ook zowel in een publieke als private samenwerkingsvorm worden geborgd.

## *4. Verbinding met de Veiligheidsketen*

Er kan ook gekozen worden voor een sterkere aansluiting bij de Veiligheidsketen en de schaal waarop de politie en OM in de regio zijn ingedeeld. Daarmee kan de integrale aanpak tussen zorg- en strafketen nog sterker worden gerealiseerd.

## *5. Schaalniveau*

De huidige projectorganisatie vertegenwoordigt twee VT-organisaties op het niveau van twee veiligheidsregio's (Noord en Oost Gelderland en Midden Gelderland). Het is ook denkbaar om uit te gaan van twee aparte VT-organisaties, die ieder zijn ingebed de veiligheidsregio en aansluiten bij de lokale ontwikkelingen. De bundeling in twee VT-organisaties geeft meer schaalgrootte om kwaliteit en efficiency te realiseren.

Deze criteria geven aan dat ze zowel in een publieke als een private samenwerkingsvorm goed zijn te borgen.

## **Vragen**

1. Gaat uw voorkeur uit naar een publieke of naar een private samenwerkingsvorm?
2. Als uw voorkeur naar een publieke samenwerkingsvorm uitgaat, wat geniet dan uw voorkeur? Onderbrengen bij een GGD of een aparte gemeenschappelijke regeling inrichten?
3. Als uw voorkeur uitgaat naar een private samenwerkingsvorm, is een stichting dan de meest voor de hand liggende rechtsvorm, zoals de VNG voorstelt?
4. Als u de mening van de VNG deelt dat een stichting de meest voor de hand liggende rechtsvorm is, wat geniet dan uw voorkeur:
  - a. Onderbrengen bij één van de drie organisaties (dus JBG, Moviera of Stimenz?)
  - b. Een nieuwe zelfstandige rechtspersoon oprichten
  - c. Een nieuwe zelfstandige rechtspersoon oprichten waarbij organisatie en uitvoering worden gescheiden.
5. Kunt u zich vinden in de voorgestelde stappen om te komen tot een nieuwe organisatievorm voor Veilig Thuis?

## **Bijlage 1**

### **Organisatievormen voor Veilig Thuis Midden en Noord en Oost Gelderland**

#### *1. Projectorganisatie continueren*

Er is een keuze gemaakt om voor een periode van twee jaar een projectorganisatie te creëren. Het is denkbaar om deze projectorganisatie in stand te laten en op dezelfde voet verder te gaan. De hierboven genoemde voordelen en nadelen blijven opgeld doen, zij het dat sommige aspecten wat meer op de achtergrond komen.

Voordelen:

- a) De medewerkers blijven nog in dienst van de bestaande organisatie waar het werk nu al (deels) wordt uitgevoerd. Er hoeft niet gewerkt te worden met ingewikkelde detachingsconstructies. Ook blijft de aansprakelijkheid voor eventuele fouten van medewerkers bij de organisatie waar de medewerker in dienst is. Een aandachtspunt is wel dat de dossiervorming juridisch wel goed op één plek en onder één verantwoordelijkheid geborgd moet worden.
- b) Er hoeft geen aparte rechtsvorm (privaat- of publiekrechtelijk) te worden gerealiseerd. De huidige afspraken kunnen in stand blijven.
- c) Last but not least: door verbindingen te houden met de "moederorganisaties" wordt het lerend vermogen onderhouden, zodat op termijn ook tot vernieuwing van de (gezamenlijke?) dienstverlening kan worden gekomen.

Nadelen:

- a) De medewerkers blijven in dienst bij hun "leverende organisatie". Arbeidsrechtelijk verandert er niets, wel blijven er verschillen in beloning bestaan, door het feit dat de medewerkers onder verschillende cao's vallen. Dat kan een probleem opleveren als medewerkers vergelijkbaar werk uitvoeren en verschillend beloond worden.
- b) De medewerkers in de projectorganisatie blijven hiërarchisch onder hun "oude" organisatie vallen. Dat is ingewikkelder in de aansturing. De projectmanager gaat immers niet over personele aspecten (bijvoorbeeld problemen m.b.t. functioneren van een medewerker). Indien er personele vraagstukken ontstaan, moet dat altijd via de "lijn" worden opgelost.
- c) Langere onzekerheid voor medewerkers nu de "definitieve structuur" er dan niet komt.

#### *2. Onderbrengen bij één van de drie organisaties (dus JBG, Moviera of Stimenz) die de Stuurgroep Veilig Thuis Midden en Noord en Oost Gelderland vormen*

Alle drie de organisaties hebben een stichting als rechtsvorm. Voor minimaal twee organisaties kan er dan voor het personeel sprake zijn van overgang van onderneming (artikel 7:662 BW e.v.). Alle werknemers die nu het werk in Veilig Thuis uitvoeren, gaan dan automatisch over naar de organisatie die de taken overneemt. Deze medewerkers behouden hun arbeidsvoorwaarden. Het betreft slechts die werknemers die specifieke

taken van het (voormalige) AMK of het (voormalige) SHG uitvoeren. In juridische termen zijn dat afzonderlijke economische eenheden als onderdeel van de grotere "ondernemingen" JBG, Moviera en Stimenz.

Voordelen:

- a) Geen oprichting van een nieuwe rechtsvorm nodig
- b) De medewerkers komen in dienst van een bestaande organisatie waar het werk nu al deels wordt uitgevoerd. Er hoeft niet gewerkt te worden met ingewikkelde detachingsconstructies.
- c) Er ontstaan tussen Veilig Thuis en de overnemende organisatie minder schotten als Veilig Thuis dan geïntegreerd wordt in die organisatie.

Nadelen:

- a) Er bestaat een gerede kans dat de "overnemende organisatie" in culturele zin de "bovenliggende partij" wordt en de medewerkers van de twee andere organisaties zich achtergesteld voelen en het gevoel hebben te worden overgenomen.
- b) De medewerkers komen in dienst bij de overnemende organisatie. Arbeidsrechtelijk verandert er niets, wel blijven er verschillen in beloning bestaan, door het feit dat de medewerkers onder verschillende cao's vallen. Dat kan een probleem opleveren als medewerkers vergelijkbaar werk uitvoeren en verschillend beloond worden.

Een variant kan nog zijn om de medewerkers van de twee andere organisaties te detacheren:

Voordelen:

- a) De medewerkers blijven in dienst bij hun eigen organisatie met de bijbehorende arbeidsvoorwaarden.

Nadelen:

- a) Er moeten afspraken m.b.t. de detachering worden gemaakt. Als medewerkers gedetacheerd worden in een andere organisatie heeft dat mogelijk gevolgen voor de aansprakelijkheid van fouten die medewerkers maken.
- b) Cultureel: er bestaat een kans dat medewerkers die niet in dienst zijn van de organisatie waar het AMHK wordt ondergebracht, zich de "onderliggende" partij gaan voelen en de medewerkers van de ontvangende partij "de bovenliggende" partij. De nieuwe medewerkers moeten zich een plek in een nieuwe organisatie gaan bevechten."

NB: eerder is als nadeel genoemd dat detachering van medewerkers een vorm van dienstverlening waar 21% BTW over moet worden afgedragen. Het grootste deel van de kosten van Veilig Thuis zijn personeelskosten. Die zouden daarmee met 21% omhoog gaan. JBG is hierover in overleg met de belastinginspectie in Arnhem. Die heeft aangegeven dat er een gerede kans is dat er in dit soort situaties geen sprake is van een Btw-verplichting. De Belastinginspectie moet echter nog definitief uitsluitsel hier over geven.

### 3. *Onderbrengen in een gemeenschappelijke regeling* (aansluiten bij een GGD of een nieuwe GR).

Zeven Veilig Thuis organisaties in Nederland hebben er voor gekozen om aan te sluiten bij een GGD. Tot nu toe is er niet één Veilig Thuis organisatie die is ondergebracht in een aparte GR. Een aparte GR oprichten is wel mogelijk, maar leidt tot weer een nieuwe rechtsvorm en mogelijk tot meer bestuurlijke drukte.



Voordelen:

- a) Er hoeft geen aparte publiekrechtelijke rechtsvorm te worden opgericht als er aangesloten wordt bij een GGD, er zullen wel aanvullende afspraken met een GGD moeten worden gemaakt.
- b) Democratische legitimatie is binnen een GR praktisch een gegeven. In de Wet gemeenschappelijke regelingen is voorzien dat leden van het college en/of de gemeenteraad in het bestuur van de GR zitting hebben alsmede dat zij een bepaalde (sterke) informatieverplichting naar hun achterban hebben.

Nadelen:

- a) De kans bestaat dat de "overnemende organisatie" in culturele zin de "bovenliggende partij" wordt en de medewerkers van de drie andere organisaties zich achtergesteld voelen en het gevoel hebben te worden overgenomen.

#### 4. *Zelfstandige rechtspersoon oprichten.*

Dan is een stichting de meest voor de hand liggende vorm (zie hierboven). Voor alle drie de organisaties is er dan voor het personeel sprake van overgang van onderneming. Alle werknemers die nu het werk in Veilig Thuis uitvoeren, gaan dan automatisch over naar de organisatie die de taken overneemt. Deze medewerkers behouden hun arbeidsvoorwaarden. Het betreft slechts die werknemers die specifieke taken van het (voormalige) AMK of het (voormalige) SHG uitvoeren. In juridische termen zijn dat afzonderlijke economische eenheden als onderdeel van de grotere "ondernemingen JBG, Moviera en Stimenz.

Voordelen:

- a) Er is geen sprake van een "bovenliggende partij". Medewerkers van alle drie de organisaties maken dezelfde start in een nieuwe organisatie

Nadelen:

- a) De medewerkers komen in dienst bij de overnemende organisatie. Arbeidsrechtelijk verandert er niets, wel blijven er verschillen in beloning bestaan, door het feit dat de medewerkers onder verschillende cao's vallen. Dat kan een probleem opleveren als medewerkers vergelijkbaar werk uitvoeren en verschillend beloond worden.

#### 5. Een *variant* hierop is een private samenwerkingsvorm op te richten, waarin de *organisatie* wordt belegd in een stichting en de *uitvoering* te scheiden. Dan contracteert de stichting de drie uitvoeringsorganisaties om onder verantwoordelijkheid van de stichting de taken van Veilig Thuis uit te voeren. Aandachtspunt zijn dan met name privacy, klachtenregeling en aansprakelijkheid.

Voordelen:

- a) De medewerkers blijven nog in dienst van de bestaande organisatie waar het werk nu al (deels) wordt uitgevoerd. Er hoeft niet gewerkt te worden met ingewikkelde detachingsconstructies. Ook blijft de aansprakelijkheid voor eventuele fouten van medewerkers bij de organisatie waar de medewerker in dienst is. Een aandachtspunt is wel dat de dossiervorming juridisch wel goed op één plek en onder één verantwoordelijkheid geborgd moet worden.

Nadelen:

- a) De medewerkers blijven in dienst bij hun "leverende organisatie". Arbeidsrechtelijk verandert er niets, wel blijven er verschillen in beloning bestaan, door het feit dat de medewerkers onder verschillende cao's vallen. Dat kan een probleem opleveren als medewerkers vergelijkbaar werk uitvoeren en verschillend beloond worden.
- b) De medewerkers in de projectorganisatie blijven hiërarchisch onder hun "oude" organisatie vallen. Dat is ingewikkelder in de aansturing. De manager gaat immers niet over personele aspecten (bijvoorbeeld problemen m.b.t. functioneren van een medewerker). Indien er personele vraagstukken ontstaan, moet dat altijd via de "lijn" worden opgelost.