

Notitie Toekomstvisie RWA / Amfors

AANLEIDING

De gemeenten Amersfoort, Baarn, Bunschoten, Leusden, Soest en Woudenberg geven gezamenlijk invulling aan de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). De gemeenten hebben hiervoor de Gemeenschappelijke Regeling (GR) RWA opgericht. Dit samenwerkingsverband, dat valt onder de Wet Gemeenschappelijke Regelingen (Wgr), treedt op als werkgever van de sw-ers. De GR RWA heeft samenwerkingsafspraken gemaakt met de vennootschap Amfors en sluit jaarlijks een prestatieovereenkomst af met Amfors. Amfors biedt werkgelegenheid aan de sw-ers.

De gemeenten zijn begin 2015 een proces gestart om de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de werkvoorziening van de huidige sw-ers te heroverwegen en een toekomstvisie te ontwikkelen, omdat de instroom in de Wsw is gestopt (Participatiewet) en de Rijkssubsidie voor deze doelgroep de komende jaren afneemt.

Na het vastleggen van het vertrekpunt (gezamenlijke raadsbijeenkomst 10 maart 2015), zijn in de periode april-mei 2015 de betrokken gemeenteraden gepeild over de te onderzoeken scenario's en de criteria om deze scenario's te beoordelen. Op basis van de uitkomsten van de peiling is een onderzoekopdracht verstrekt aan het bureau LangedijkSWO. De resultaten van deze scenariostudie zijn nu en op 1 oktober 2015 in een gezamenlijke informatiebijeenkomst bij de gemeente Soest aan de gemeenteraden van de betrokken gemeenten gepresenteerd.

Het college wil op basis van de uitkomsten van het onderzoek een koers uitzetten voor de toekomst. Alvorens zij verdere besluiten voorbereidt vraagt het college een mening middels een zienswijze aan de raad. Afhankelijk van de uitkomsten van deze zienswijze betreft dit besluiten door het college (bijvoorbeeld aanwijzing bestuursleden RWA en Algemene vergadering van Aandeelhouders van Amfors (AvA)) of door de gemeenteraad (bijvoorbeeld instemmingsrecht wijziging GR RWA).

Relatie met de implementatie van de participatiewet

De gemeenten in de (arbeidsmarkt)regio Amersfoort hebben begin 2014 een aantal uitgangspunten en processtappen afgesproken om te komen tot een adequate en efficiënte voorbereiding op en implementatie van de Participatiewet. In processtap 5 is onderzocht welke partijen betekenisvol kunnen zijn in het kader van de voor de Participatiewet nieuw in te zetten nieuwe instrumenten en voorzieningen. Bij deze stap is ook de rol van Amfors binnen de uitvoering van de Participatiewet aan de orde gekomen.

Amfors beschikt over de benodigde kennis en mogelijkheden voor de inzet van instrumenten die kunnen worden ingezet in het kader van de uitvoering van de Participatiewet. De gemeenten hanteren hierbij het uitgangspunt dat gekozen wordt voor het beste instrument/de beste voorziening tegen de laagste prijs. Amfors zien we hierbij dus als één van de marktpartijen. Voor het realiseren van passend werk voor de nieuwe doelgroepen (degenen die voorheen een sw-indicatie zouden krijgen) geldt in beginsel dat wat regulier kan, regulier wordt uitgevoerd. Hierover zijn afspraken gemaakt in het sociaal akkoord en reguliere werkgevers staan voor de opgave om voldoende garantiebannen voor deze doelgroepen te realiseren. Er is slechts een kleine groep mensen voor wie werken bij een reguliere werkgever niet is weggelegd ('nieuw' beschut werk). Voor deze groep kan Amfors betekenisvol zijn. Deze groep is echter veel kleiner dan de afname van de huidige groep sw-ers. Onderzoek naar hoe invulling te geven aan beschut werk zoals opgenomen in de Participatiewet loopt. In het vierde kwartaal van 2015 informeren wij uw raad hier over.

Processtap 6 in de implementatie van de participatiewet is de laatste stap en bestaat uit het ontwikkelen van een Toekomstvisie voor de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening en RWA Amfors. Deze peiling, naar aanleiding van de scenariostudie, maakt onderdeel uit van deze processtap om te komen tot die toekomstvisie. Voor de scenariostudie is als een van de criteria

meegegeven dat de toekomstige sw-organisatie flexibel moet worden ingericht, zodat kan worden ingespeeld op wijzigingen in Rijksbeleid, wetgeving en marktontwikkelingen. De effectiviteit van de Participatiewet in het realiseren van passend werk bij reguliere werkgevers moet in die zin nog worden afgewacht. Op dit moment is dat nog geen vraagstuk, er worden voldoende garantiebannen gerealiseerd. Op termijn kan het zo zijn dat er bij reguliere werkgevers onvoldoende mogelijkheden zijn voor de groep mensen met de grootste arbeidsbeperking. In die situatie kan Amfors een interessante aanbieder voor deze nieuwe doelgroep zijn.

BEOOGD EFFECT

Met de toekomstvisie beogen we:

- Passend werk te realiseren voor de huidige Wsw-doelgroep, nu en in de toekomst, binnen de wettelijke kaders.
- Dit te realiseren tegen zo laag mogelijke kosten.

- Te komen tot een eenduidige koers voor het bedrijf Amfors voor de toekomst.
- De raadsleden mede richting te laten geven aan de vervolgstappen die nodig zijn.

ARGUMENTEN EN KANTTEKENINGEN PER UITGANGSPUNT

1. Wij willen met Amfors koersen op een mensontwikkelbedrijf, dat meebeweegt met de omvang van de doelgroep.

Dit houdt in dat de taken zich op termijn beperken tot het aansturen en laten ontwikkelen van mensen met een arbeidsbeperking naar de mogelijkheden die ze hebben, daarbij rekening houdend met hun welzijn. De eigen bedrijfsactiviteiten staan hier ten dienste van. Bij een teruglopend aantal sw-ers zal het aantal en de omvang van de bedrijfsactiviteiten worden verminderd. De belangrijkste sturing zit op het realiseren van een optimale loonwaardeopbrengst in combinatie met het beperken van de kosten van begeleiding en overhead. De eigen bedrijfsactiviteiten worden geleidelijk omgevormd naar groepsdetachering. Een begin van deze koers is al ingezet in de Meerjarenbegroting RWA 2016-2020 en de meerjarenbegroting voor Amfors.

Per bedrijfsonderdeel moet er een transitietraject worden uitgewerkt, waarbij verschillende aspecten de route en het tempo bepalen waarin eigen bedrijfsactiviteiten plaats maken voor groepsdetachering bij reguliere werkgevers. Het gaat daarbij om het opnamevermogen van sw-ers bij reguliere bedrijven, het op peil houden van de huidige loonwaardeopbrengst van de sw-ers, de frictiekosten bij afbouw van eigen bedrijven en het bedrijfseconomisch kantelpunt in verband met investeringen en schaal.

Argumenten

1.1 Het ontwikkelen van mensen is de specialiteit van Amfors.

Het aansturen en laten ontwikkelen van mensen met een arbeidsbeperking naar de mogelijkheden die ze hebben is een specialiteit van Amfors. Dit doet Amfors door:

- te sturen op de samenstelling van gemengde teams van verschillende sw-medewerkers die elkaar aanvullen, en
- zorg te dragen voor het aanpassen van werkprocessen aan de mogelijkheden van de werknemers, en
- door aansturing op maat, met oog voor het welzijn van sw-medewerkers.

1.2 Reguliere detachingsbedrijven richten zich niet op deze doelgroep.

Amfors voorziet hiermee in een voorziening die we vooralsnog niet bij een andere partij kunnen inkopen.

1.3 De omvorming naar groepsdetachering leidt tot werk in een zo regulier mogelijke bedrijfsomgeving

Door te sturen op de samenstelling van de sw-teams die worden gedetacheerd en het aanpassen van de werkprocessen kan worden aangesloten op de mogelijkheden van de mensen. Contractueel vallen de mensen nog onder RWA/Amfors, maar in de praktijk werken ze bij andere werkgevers.

1.4 Door ombouw van eigen bedrijfsactiviteiten naar groepsdetachering kunnen we meebewegen met de omvang van de doelgroep en beperken we de bedrijfsrisico's.

De omvang van de groep werknemers waarvoor Amfors passend werk moet organiseren neemt af. Tegenover de uitstroom van werknemers (via natuurlijk verloop) wordt een beperkte nieuwe instroom verwacht. Enerzijds zullen de gemeenten naar verwachting voor doelgroepen uit de Participatiewet meer gebruik maken van aanbod van marktpartijen (garantiebanen, individuele tijdelijke detachering, lokale projecten voor arbeidsmatige dagbesteding). Anderzijds hanteren de gemeenten het uitgangspunt 'het beste instrument, tegen de laagste prijs'.

Door ombouw van de eigen bedrijfsactiviteiten naar groepsdetachering worden de exploitatierisico's bij Amfors beperkt en worden de risico's van toenemende kosten van de centrale overhead verminderd, mits gekozen wordt voor een fasering van de ombouw (zie kanttekeningen).

1.5 De mogelijkheden voor Amfors om te ontwikkelen naar een regulier overheidsbedrijf zijn beperkt

Het alternatief voor mensontwikkelbedrijf is dat Amfors wordt doorontwikkeld naar een regulier overheidsbedrijf (in groen, schoonmaak en facilitaire zaken), waar naast sw-ers ook andere medewerkers in loondienst zijn. De perspectieven hiervoor zijn minder gunstig, dan voor een mensontwikkelbedrijf.

Het is voor bedrijfsonderdelen van Amfors heel moeilijk om op marktconform kostenniveau te presteren (verschil tussen branche-CAO en CAO Wsw/CAO Gemeenten en toenemende concurrentie), waardoor het moeilijk is om vanuit de markt meer opdrachten binnen te halen. Daarnaast zal naar verwachting het opdrachtvolume van de gemeenten de komende jaren afnemen (bezuinigingen, sturing prijs-kwaliteitverhouding). Bovendien wordt Amfors, net als andere overheidsbedrijven, door nieuwe Europese aanbestedingsregels die uiterlijk 18 april 2016 moeten zijn omgezet naar nationale regelgeving, beperkt in het betrekken van opdrachten van de 'open' markt. Dit is toegestaan tot maximaal 20%; voorheen werd in jurisprudentie het meerderheidsbeginsel geïnterpreteerd als 50%.

Kanttekeningen

1.1 Opgebouwde expertise en investeringen gaan verloren

Gezien de opgebouwde expertise en investeringen in bedrijfsonderdelen (en vaste formatie aan regulier personeel) dient de aanpassing in de richting van alleen mensontwikkelbedrijf behoedzaam te gebeuren. Het nader definiëren van het kantelpunt moet per bedrijfsonderdeel gebeuren. Het kantelpunt hangt af van de mogelijkheden om frictiekosten omlaag te brengen (gebouwen en regulier personeel), de ontwikkeling van marktconformiteit binnen Amfors, de terugloop van het aantal sw-ers, de mate waarin de reguliere markt zich opent voor detachering en de vervreemdingskansen in combinatie met groepsdetachering.

1.2 We verwachten een ander soort commerciële slagkracht van Amfors.

In het verleden is vanuit de gemeenten gestuurd op het binnenhalen van opdrachten vanuit de markt voor de eigen bedrijfsonderdelen. In de toekomst dient de commerciële slagkracht zich te richten op het binnenhalen van detacheringsoopdrachten.

2. We willen de governance en aansturing van RWA / Amfors vereenvoudigen en aanpassen om de transitie richting mensontwikkelbedrijf optimaal te kunnen aansturen.

We willen de governance en aansturing van RWA / Amfors vereenvoudigen door:

- Aanpassing van de GR RWA in een BedrijfsVoeringsOrganisatie (BVO). In de huidige situatie is de GR RWA een Openbaar Lichaam met een Algemeen Bestuur (AB) en een Dagelijks Bestuur (DB). Bij een BVO heeft RWA nog maar één bestuursorgaan. Dit bestuur is meer gebonden aan het beleid zoals dat in het samenspel tussen gemeenten bepaald wordt.
- De bestuursleden van RWA tevens aan te wijzen als vertegenwoordigers van de gemeenten in de Algemene vergadering van Aandeelhouders (AvA) van Amfors waarmee alle bevoegdheden in één hand komen. Hierdoor wordt integrale besluitvorming mogelijk.

We willen de primaire verantwoordelijkheid voor het transitieplan neerleggen bij het vennootschapsbestuur: directie en Raad van Commissarissen (RvC). Het RWA-bestuur stuurt op hoofdlijnen via het formuleren van de transitieopdracht, het stellen van kaders en het beschikbaar stellen van budgetten hiervoor.

Argumenten

2.1 Doordat de taken van Amfors beperkt worden, wordt RWA beleidsarm.

De belangrijkste taak van Amfors beperkt zich in de toekomst tot het zorgdragen voor continuïteit in passend werk voor een krimpende doelgroep. Dit betekent dat het aantal beleidsinhoudelijke keuzes in de toekomst beperkt is. Dit pleit voor aanpassing van RWA in een bedrijfsvoeringsorganisatie (BVO). In een BVO is er sprake van één bestuursorgaan (een enkelvoudig bestuur), dat meer gebonden is aan beleid zoals dat in het samenspel tussen gemeenten bepaald wordt. In de situatie van een Openbaar Lichaam, met een gelede bestuursvorm, vindt beleidsvorming plaats in een samenspel tussen AB en DB, vanuit het principe van een zelfstandig bestuursorgaan op afstand van de gemeenten.

2.2 De meeste besluiten die tijdens het transitieproces nodig zijn vallen onder de verantwoordelijkheid van het RWA-bestuur, de AvA is hierin volgend.

De belangrijkste financiële besluiten in het proces om te komen tot een mensontwikkelbedrijf, waarbij de eigen productie gefaseerd wordt omgevormd naar groepsdetachering, hangen samen met eventuele frictiekosten en/of nieuwe investeringen. Deze besluiten liggen bij RWA als eigenaar van de belangrijkste activa en als werkgever, de AvA is daarin volgend. Dit pleit voor een overdracht van de bevoegdheden van AvA aan het RWA-bestuur.

2.3 De vereenvoudiging van de governance en aansturing komt tegemoet aan een aantal geconstateerde zwaktes van de juridische structuur.

Bij de nieuwe koers voert RWA nog slechts uit binnen daartoe door gemeenten vastgelegde kaders en is beleidsarm. Het opheffen van de scheiding tussen financiële (Amfors) en maatschappelijke (RWA) beslissingen, wetend dat de belangrijkste besluiten de komende jaren bij RWA liggen (zie vorige punt), maakt integrale besluitvorming mogelijk. Er is in de toekomst namens het college één wethouder direct betrokken bij alle zaken die RWA en Amfors aangaan.

2.4 Door aanpassing van de huidige samenwerkingsvorm Openbaar Lichaam in een Bedrijfsvoeringsorganisatie verandert er niets in de rollen en taken van de gemeenteraad in relatie tot RWA.

Deze betreffen o.a.:

- Colleges hebben toestemming van de raden nodig voor het treffen van een regeling of het wijzigen van de regeling.
- Voor 15 april van elk jaar dient het bestuur de algemene financiële en beleidsmatige kaders voor het volgende jaar en de voorlopige jaarrekening aan de raden te sturen.
- Gemeenteraden worden in de gelegenheid gesteld om een zienswijze te geven op de begroting en begrotingswijzigingen.
- Gemeenteraden worden in de gelegenheid gesteld hun wensen en bedenkingen te uiten wanneer het bestuur van de bedrijfsvoeringsorganisatie het voornemen heeft deel te nemen aan bijvoorbeeld een vennootschap.

2.5 Uit zorgvuldigheid scheiden we de verantwoordelijkheden van het RWA-bestuur om kaders en budget vast te stellen en de verantwoordelijkheden van het vennootschapsbestuur om een transitieplan op te stellen en uit te voeren.

Het opstellen en uitvoeren van een transitieplan vraagt om een expertise en een opstelling ten opzichte van marktpartijen en andere onderhandelingspartners. Dit is bij uitstek een opdracht voor een vennootschapsbestuur.

2.6 Deze scheiding tussen verantwoordelijkheden voorkomt een ongewenst open einde effect.

Het RWA-bestuur stelt de beschikbare budgetten vast waarbinnen het vennootschapsbestuur taakstellend het transitieplan moet realiseren. Het vennootschapsbestuur is wettelijk gehouden om de uitvoering van opgedragen taken binnen de beschikbare middelen te realiseren en kan daarbij niet zonder meer terugvallen op de regel dat tekorten door gemeentelijke bijdragen moeten worden afgedekt (zoals dat ten aanzien van de uitvoering van taken binnen RWA van toepassing is).

Kanttekeningen

2.1 Aanpassing van RWA in een BVO vraagt om een wijziging van de Gemeenschappelijke Regeling (GR).

De huidige GR moet sowieso worden aangepast om te voldoen aan de eisen die de Wet gemeenschappelijke Regelingen sinds 1 januari 2015 stelt. Bij handhaving van het Openbaar Lichaam dienen de rollen en bevoegdheden van DB en AB nader te worden beschreven. Bedoeling van de wet is dat hiermee het openbaar lichaam een 'duale' bestuurlijke aansturing en controle krijgt, vanwege de redelijke autonomie van het bestuur van een openbaar lichaam ten aanzien van overgedragen publieke taken en bevoegdheden.

2.2 De samenstellingsregels en de samenstelling van het RWA-bestuur moeten worden heroverwogen.

De aard van de besluiten die de komende jaren moeten worden genomen en het in één hand leggen van de bevoegdheden vragen wel om een heroverweging van de samenstellingsregels van de GR en daarmee de samenstelling van het RWA-bestuur. Dit maakt onderdeel uit van de vervolgstappen.

2.3 De specifieke opdracht aan het vennootschapsbestuur voor de transitiefase vraagt om een heroriëntatie van de Raad van Commissarissen (RvC).

De opdracht van RWA aan het vennootschapsbestuur verandert. Er wordt afstand gedaan van de opdracht om meer markttaken te gaan vervullen binnen de eigen bedrijfsonderdelen. In plaats daarvan wordt de opdracht een transitie naar mensontwikkelbedrijf in gang te zetten.

2.4 Er blijft in beginsel voor het vennootschapsbestuur ruimte om zich te richten op het (autonome) vennootschapsbelang.

Deze ruimte kan worden ingeperkt door een duidelijke inkadering van opdracht en budgetten van het RWA-bestuur aan het vennootschapsbestuur.

3. We willen in de regio, als onderdeel van de veranderstrategie voor Amfors, nadere afspraken maken over:

- a. het voortzetten van investering bij Amfors en de wijze waarop we de prijsvorming hierbij transparant naar elkaar maken;**
- b. het opnemen van voorwaarden bij aanbesteding van taken aan marktpartijen om groepsdetachering van sw-ers van Amfors bij reguliere werkgevers te stimuleren.**

Toelichting bij punt a

Voor de komende jaren is het behouden van eigen bedrijven binnen Amfors essentieel om voldoende passend werk te behouden voor de huidige sw-ers. Een aantal van deze bedrijven is voor een groot deel van het opdrachtvolume afhankelijk van opdrachten van de gemeenten. Voor het gefaseerd ombouwen van de eigen bedrijven naar groepsdetachering en het laten meebewegen met de omvang van de doelgroep is het essentieel dat het opdrachtvolume vanuit de gemeenten in evenwicht hiermee is.

Voor de prijsvorming bij investering willen we gezamenlijke kaders voor de toepassing van maatmannormen uitwerken. De maatman is de arbeidsinzet die een regulier bedrijf moet leveren voor de opdracht. De kosten die Amfors voor dezelfde productie moet leveren zijn hoger door verschil in CAO's, aangepaste werkprocessen en noodzakelijke begeleiding. De overige kosten van de opdracht zijn direct vergelijkbaar met marktconforme aanbiedingen van reguliere marktpartijen. Toepassing van de maatmannorm maakt dus inzichtelijk welke extra kosten samenhangen met de inzet van sw-ers.

Door het hanteren van het maatmanprincipe ontstaat een faire prijs, transparant naar de andere gemeenten die deelnemen aan RWA. Door de invulling van het maatmanprincipe per werkopdracht met andere gemeenten te delen waarborgen we dat de prijsvorming op vergelijkbare werken langs dezelfde maatmannormen tot stand komt.

De prijs die op deze wijze tot stand komt is tevens een stimulans zowel aan de zijde van de opdrachtgevers als aan de zijde van Amfors om in gezamenlijk overleg te werken aan de gewenste omvorming van bedrijfsactiviteiten bij Amfors.

Toelichting bij punt b

Via de wijze waarop we opdrachten aan Amfors geven: (i) investering of (ii) aanbesteding met het voorbehouden van werkzaamheden aan sw-ers van Amfors of (iii) aanbesteding met Social Return on Investments (SROI) kunnen we sturen op het tempo waarin omvorming van de eigen bedrijfsactiviteiten naar groepsdetachering mogelijk is.

Argumenten

3.1 Marktpartijen hebben op korte termijn nog niet de capaciteit en vaardigheid om voor het huidige volume van sw-ers via social return passend werk te organiseren.

Voor de komende jaren is het behouden van de eigen bedrijven binnen Amfors daarom essentieel om voldoende werk te behouden. Deze bedrijven zijn voor 45% van de bruto-omzet afhankelijk van opdrachten van de gemeenten. Daarnaast leidt te snelle afbouw van de eigen bedrijven tot hoge frictiekosten.

3.2 Door nieuwe aanbestedingsregels mag Amfors nog maar beperkt opdrachten betrekken van de 'open' markt (maximaal 20%).

Het belang van het in stand houden van opdrachten van de 'eigen' gemeenten wordt daarmee groter. Wanneer niet voldaan wordt aan deze 20% mogen gemeenten niet meer direct investeren bij hun eigen bedrijf. Dit is nader uitgelegd bij argument 1.5.

3.3 Toepassing van het 'maatmanprincipe' leidt tot een voor iedereen transparant proces van prijsvorming, dat rechtvaardig is en gelijk voor alle gemeenten.

Door bij investering in overleg met Amfors te specificeren wat de benodigde reguliere arbeidsinzet (van bijvoorbeeld uitzendkrachten) is wanneer de werkzaamheden door een

marktpartij worden uitgevoerd, ontstaat een maatmannorm waarmee inzichtelijk wordt wat de meerkosten zijn van uitvoering door sw'ers (in verband met benodigde begeleiding, aanpassing werkprocessen en verschillen in CAO-kostenniveaus).

3.4 Het maatmanprincipe laat de gemeenten vrij in de manier waarop een inkoopopdracht wordt vormgegeven.

Het maatmanprincipe laat de gemeenten vrij in hun keuzes over de wijze waarop het werk aan een externe partij wordt opgedragen, de daarbij te hanteren kwaliteitseisen, aansturing van werkzaamheden en inkoopstrategie.

3.5 Door het voorbehouden van werkzaamheden aan inzet van sw-ers vanuit Amfors bij aanbesteding van taken aan marktpartijen kunnen gemeenten marktpartijen bewegen passend werk voor de doelgroep te organiseren. Daarmee ondersteunen we de omvorming naar groepsdetachering.

Gemeenten krijgen door nieuwe aanbestedingsregels meer mogelijkheden om (onderdelen van) werkopdrachten 'voor te behouden' aan bedrijven die in hun arbeidsorganisatie voor tenminste 30% een beroep doen op inzet van 'kansarmen' op de arbeidsmarkt, waaronder sw-ers. Op dit moment is dit percentage nog 50% en is de omschrijving van de doelgroep smaller. Dit voorbehouden mag worden geëxpliciteerd in eigen sw-ers.

Het samenspel tussen inkopers van gemeenten en Amfors is nodig als hefboom om meer passend werk voor bestaande Wsw'ers te kunnen organiseren bij marktpartijen.

Dit is ook mogelijk via SROI-eisen, echter dit biedt geen garanties dat dit leidt tot inzet van de medewerkers vanuit een eigen bedrijf of uit de eigen regio.

Kanttekeningen

3.1 De maatmannorm alleen is niet voldoende om tot een marktconform prijs- en kwaliteitsniveau te komen.

Op andere kostensoorten dan arbeid (huisvesting, materiaal, materiaal) en kwaliteitseisen maken we langs bilaterale onderhandelingen tussen inbestedende diensten en Amfors afspraken om toe te werken naar een marktconform kosten- en kwaliteitsniveau.

Bijlage 1 Belangrijkste conclusies uit de scenariostudie bedrijfsonderdelen RWA/ Amfors

Tegen de achtergrond van de criteria, zijn de belangrijkste conclusies uit het onderzoek:

- Op lange termijn biedt de ontwikkeling van Amfors richting mensontwikkelbedrijf de beste kansen voor zowel gemeenten als voor de betrokken werknemers, tegenover een regulier overheidsbedrijf waar ook sw-ers werken. Dit sluit aan op de expertise van Amfors: het aansturen en zich laten ontwikkelen van mensen met een arbeidsbeperking naar de mogelijkheden die ze hebben. Dit voorziet in een aanbod dat ontbreekt in de reguliere markt.
- De kosten van de uitvoering per sw-er nemen daarmee slechts gering af, maar dit biedt wel mogelijkheden om de uitvoeringskosten te laten meebewegen met de afbouw van het aantal sw-ers en het exploitatierisico in absolute zin te laten afnemen.
- Deze ontwikkelingsrichting is in lijn met de koers die in 2015 is ingezet in de Meerjarenbegroting RWA 2016-2020 (en meerjarenbegroting Amfors), en weergegeven als het basisscenario in de scenariostudie. Dit basisscenario voorziet reeds in een aantal stappen om het operationeel resultaat te verbeteren en meer in te zetten op plaatsing bij reguliere werkgevers en samenwerking met marktpartijen. Uit de scenariostudie blijkt dat de financieel meest gunstige scenario's per bedrijfsonderdeel maar een klein positief effect opleveren ten opzicht van het basisscenario.
- Voor de komende jaren is het behouden van eigen bedrijven binnen Amfors essentieel om voldoende passend werk te behouden voor de huidige sw-ers en mogelijke nieuwe doelgroepen. Hiervoor blijft Amfors afhankelijk van gemeentelijke inbestedingsopdrachten.
- De aansturing van gemeenten op dit proces kan het beste in één hand worden gelegd. Aanpassing van RWA in een bedrijfsvoeringsorganisatie (met één bestuursorgaan) biedt daartoe de beste mogelijkheden. In combinatie met het aanwijzen van RWA-bestuursleden als vertegenwoordiger van de gemeente in de Algemene vergadering van Aandeelhouders (AvA). Dit sluit het beste aan bij de besluiten die de komende jaren moeten worden genomen.
- Uit de gewijzigde opdracht vanuit de gemeenten aan Amfors om te komen tot een bedrijfsmatige transitie vloeien andere taken en rollen voort waardoor het verstandig is om een nieuw profiel voor het vennootschapsbestuur vast te stellen.
- Door het hanteren van maatmannormen voor prijsbepaling bij inbesteding van werk aan Amfors ontstaat een faire prijs en een stimulans om in gezamenlijk overleg te werken aan de gewenste omvorming van bedrijfsactiviteiten bij Amfors.

Het volledige rapport is opgenomen in de bijlage van het voorstel.