RAADSVOORSTEL

zaaknummer:	2001435
afdelingsnaam:	Werk, Re-integratie en Inkomen
steller:	Brigitte Preijde
telefoonnummer	+31356291403
onderwerp:	Ontwerp Gemeenschappelijke regeling bedrijfsvoeringsorganisatie sociaal ontwikkelbedrijf Gooi- en Vechtstreek

Voorstel

1. De hoofdlijnen van de ontwerpregeling vast te stellen, en daarbij als aandachtspunten mee te geven dat vóór de latere toestemmingsfase:

    a. de nog openstaande financiële bepalingen, waaronder het werkkapitaal en de definitieve verdeelsleutel, zijn ingevuld;

    b. de organisatorische, personele en financiële gevolgen van de overgang vanuit Tomingroep voldoende inzichtelijk zijn;

    c. de in de ontwerptekst opgenomen invulvelden, varianten en redactionele onvolkomenheden zijn verwerkt;

    d. inzichtelijk is welke verplichtingen voor Hilversum voortvloeien uit de regeling als deelnemer en eigenaar.

2. De zienswijze op de ontwerp Gemeenschappelijke regeling bedrijfsvoeringsorganisatie Sociaal Ontwikkelbedrijf Gooi en Vechtstreek vast te stellen.

Planning

Titel	Toelichting	BEELDVORMING	OORDEELSVORMING	BESLUITVORMING
Ontwerp GR sociaal ontwikkelbedrijf Gooi- en Vechtstreek	In het kader van art 1 Wgr wordt de raad gevraagd een zienswijze in te dienen op de ontwerptekst GR sociaal	21-10-2026	28-10-2026	11-11-2026

	ontwikkelbedrijf Gooi- en Vechtstreek			

Samenvatting

Hilversum en Gooise Meren werken aan een nieuw Sociaal Ontwikkelbedrijf (SOB) voor het zuidelijke deel van het huidige werkgebied van Tomingroep. De ontwerp Gemeenschappelijke regeling bedrijfsvoeringsorganisatie Sociaal Ontwikkelbedrijf Gooi en Vechtstreek legt de juridische basis voor deze samenwerking.

De ontwerpregeling gaat verder dan alleen de keuze voor een bedrijfsvoeringsorganisatie (BVO). Zij legt ook de opdracht en reikwijdte van het SOB vast, beschrijft de werkgerichte ontwikkelketen en ontwikkelrichting, bepaalt welke bevoegdheden vanaf 1 januari 2028 worden overgedragen en bevat bepalingen over aanvullende dienstverlening, onderlinge verplichtingen, financiën en de overgang van de zuidelijke activiteiten van Tomingroep.

De regeling bevat tegelijkertijd nog openstaande onderdelen. De concrete organisatorische, personele en financiële gevolgen van de transitie zijn nog niet volledig uitgewerkt. Voorgesteld wordt daarom een positieve zienswijze vast te stellen en deze punten nadrukkelijk mee te geven voor de definitieve regeling. Gezien de keuze die is gemaakt eind 2025 (Koersdocument/Splitsing Noord-Zuid) en de beoogde transitie met de daarbij behorende strategie (AB 25 juni 2026) is deze ontwerpregeling met bijbehorend proces randvoorwaardelijk noodzakelijk om de activiteiten die uiterlijk per 1 januari 2028 overkomen van de Tomingroep, te kunnen ontvangen.

Met dit voorstel zijn de motie M25-068 Zorgvuldige transitie voor cliënten sociaal ontwikkelbedrijf, en de toezeggingen T25-082 en T25-083 afgedaan.

Inleiding

In juli 2025 heeft de gemeenteraad de visie op arbeidsontwikkeling en de rol van een sociaal ontwikkelbedrijf vastgesteld. Vervolgens zijn de visies van de deelnemende gemeenten met elkaar vergeleken en vertaald naar een gezamenlijke koers voor de toekomst van Tomingroep. Dit heeft eind 2025 geleid tot de keuze voor het Noord-Zuidscenario. Daarna zijn de contouren van het nieuwe Sociaal Ontwikkelbedrijf verder uitgewerkt in onder meer de intentieovereenkomst, de organisatieschets en de governance-uitwerking. Het college van Hilversum heeft in juni 2026 ingestemd met de intentieovereenkomst voor het Sociaal Ontwikkelbedrijf Gooi en Vechtstreek en daarbij aangekondigd dat de raad in het najaar van 2026 een zienswijze krijgt op de ontwerpregeling. De voorliggende ontwerpregeling is daarmee een logische vervolgstap in een eerder ingezet en met de raad gedeeld proces.

Voor de juridische vormgeving van het Sociaal Ontwikkelbedrijf is gekozen voor een gemeenschappelijke regeling in de vorm van een bedrijfsvoeringsorganisatie (BVO). Deze keuze sluit aan bij de door de raad vastgestelde visie op arbeidsontwikkeling. In die visie is geconstateerd dat de huidige structuur van Tomingroep complex is en op afstand van de gemeenten staat, waardoor sturing op de uitvoering indirect plaatsvindt. De BVO biedt een eenvoudiger governancemodel met directe aansturing door de deelnemende gemeenten en past daarmee binnen de eerder geschetste ontwikkelrichtingen voor een toekomstig sociaal ontwikkelbedrijf.

Een BVO is een samenwerkingsvorm op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen die bedoeld is voor de uitvoering van gemeentelijke taken. Kenmerkend is dat een BVO rechtspersoonlijkheid bezit en één bestuur kent. In tegenstelling tot een openbaar lichaam kent een BVO geen algemeen en dagelijks bestuur, waardoor sprake is van een compacte bestuurlijke inrichting. De deelnemende gemeenten blijven verantwoordelijk voor de politieke kaderstelling, het vaststellen van beleid en verordeningen en de democratische controle. De BVO richt zich daarmee primair op de uitvoering van de opgedragen taken en sluit aan bij het karakter van het Sociaal Ontwikkelbedrijf als uitvoeringsorganisatie voor arbeidsontwikkeling, beschut werk en aanverwante taken.

De Wet gemeenschappelijke regelingen schrijft voor dat de gemeenteraad eerst in de gelegenheid wordt gesteld een zienswijze op de ontwerpregeling naar voren te brengen. In deze fase kan de raad wensen, aandachtspunten en eventuele bezwaren meegeven voordat de regeling definitief wordt vastgesteld. De zienswijzen van de deelnemende gemeenten worden vervolgens beoordeeld en waar nodig verwerkt in een aangepaste ontwerptekst.

Na verwerking van de zienswijzen wordt de definitieve gemeenschappelijke regeling opgesteld. Deze wordt vervolgens opnieuw aan de gemeenteraad voorgelegd voor toestemming als bedoeld in artikel 1, vierde lid, van de Wet gemeenschappelijke regelingen. Pas nadat de raad deze toestemming heeft verleend, kan het college besluiten de regeling definitief te treffen. De raad heeft daarmee twee formele momenten van betrokkenheid: eerst de zienswijzefase en daarna de toestemmingsfase.

Om de raad te ondersteunen bij de behandeling van de ontwerpregeling wordt op 21 oktober 2026 een beeldvormende sessie georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomst wordt nader ingegaan op de inhoud van de ontwerpregeling.

De ontvlechting en liquidatie van de huidige situatie volgen een afzonderlijk traject, dat wij scheiden van de opbouw van het Sociaal Ontwikkelbedrijf Gooi en Vechtstreek om duidelijkheid en transparantie te bewerkstelligen. Dit laat onverlet dat er samenhang is tussen beide trajecten.

Probleemstelling/doel

Met dit voorstel wordt de gemeenteraad gevraagd een zienswijze vast te stellen op de ontwerpregeling. De raad beoordeelt daarbij niet alleen de gekozen rechtsvorm. De ontwerpregeling legt al inhoudelijke, bestuurlijke en financiële uitgangspunten voor het toekomstige SOB vast.

Doel van de zienswijze is om in deze vroege fase steun uit te spreken voor de hoofdlijnen van de regeling en tegelijk de onderdelen te benoemen die vóór de definitieve toestemmingsfase nader moeten zijn ingevuld of verduidelijkt. Juridisch gezien zijn deze ontwerpteksten, en de vaststelling daarvan op korte termijn, van belang om de transitie (overgang activiteiten Tomingroep naar de Gooi en Vechtstreek) juridisch vorm te kunnen geven.

Argumenten

1.1 De BVO past bij de beoogde verhouding tussen gemeentelijke kaderstelling en uitvoering
De BVO biedt een compacte bestuurlijke structuur en rechtspersoonlijkheid. De uitvoering kan bij het SOB worden georganiseerd, terwijl verordenende en beleidsvormende bevoegdheden bij de deelnemende gemeenten blijven. Dit sluit aan bij de beoogde positionering van het SOB als publieke uitvoeringsorganisatie.

1.2 De ontwerpregeling legt een samenhangende werkgerichte ontwikkelketen vast
De regeling geeft het SOB de opdracht om voor de deelnemers één samenhangende werkgerichte ontwikkelketen te organiseren of te verbinden. Deze omvat onder meer diagnose en beoordeling, ontwikkeling van werknemers- en vakvaardigheden, matching, werkgeversdienstverlening en jobcoaching, begeleiding naar duurzaam regulier werk, loonkostensubsidie en loonwaardebepaling, dienstverbanden en detacheringen en beschut werk. Dit vraagt een duidelijk mandaat, nauwe samenwerking met én de gemeentelijke organisatie maar ook met het Werkcentrum, onderwijs, UWV en werkgevers. Dit zal in de fase 2028 – 2030 concreter worden uitgewerkt.

Werksoorten en werkomgevingen zijn daarbij in beginsel een middel voor arbeidsontwikkeling. Inwoners worden ondersteund via de kortste passende route naar de meest reguliere werkplek die past bij hun mogelijkheden, belastbaarheid en ontwikkelpotentieel. Voor een deel van de doelgroep kan een blijvende beschutte werkomgeving passend zijn.

1.3 De doelgroep en reikwijdte zijn herkenbaar afgebakend

De regeling ziet op taken rond de Wsw, Participatiewet en Wet inburgering 2021 en op de infrastructuur voor arbeidsontwikkeling en participatie. Een doelgroepmedewerker is in de regeling gedefinieerd (zie de Brede doelgroep).

Wmo 2015, Jeugdwet, schuldhulpverlening en algemene en bijzondere bijstand behoren niet automatisch tot de taken van het SOB. Aanvullende activiteiten kunnen binnen het SOB worden afgesproken.

1.4 De toekomstige bevoegdheidsoverdracht is in de regeling concreet beschreven

Artikel 6 van de ontwerpregeling bepaalt welke bevoegdheden de colleges aan het bestuur van het SOB overdragen. Het gaat onder meer om het Wsw-werkgeverschap, beschut werk, werkvoorzieningen en werkleeromgevingen, detachering, trajectbegeleiding en werkgeversdienstverlening. Ook bezwaar en beroep met betrekking tot overgedragen bevoegdheden worden bij het bestuur belegd.

Verordenende en beleidsvormende bevoegdheden en de bevoegdheid tot het verlenen van algemene en bijzondere bijstand blijven bij de gemeenten. De bevoegdheidsoverdracht is in het ontwerp voorzien per 1 januari 2028. Een latere uitbreiding van de overgedragen bevoegdheden vereist wijziging van de gemeenschappelijke regeling.

1.5 De regeling maakt een gefaseerde doorontwikkeling mogelijk

Aanvullende uitvoeringstaken kunnen via samenwerkingsovereenkomsten bij het SOB worden belegd, waarbij het college bevoegd gezag blijft. De regeling is daarnaast als groeimodel vormgegeven. De deelnemers spannen zich in de samenwerking stapsgewijs uit te bouwen tot een geïntegreerd sociaal ontwikkelbedrijf. Bij een latere evaluatie wordt onder meer bezien of uitbreiding van taken of bevoegdheden, toetreding van andere gemeenten of een andere rechtsvorm wenselijk is.

1.6 De ontwerpregeling sluit aan bij de Hilversumse visie op dienstverlening en arbeidsmarktparticipatie

De gekozen ontwikkelrichting sluit aan bij de Hilversumse sociale visie en de manier waarop Hilversum zijn dienstverlening wil organiseren. In de sociale visie 'Wij zijn Hilversum' is 'iedereen doet mee' de missie en is als doel opgenomen dat Hilversummers duurzaam aan het werk zijn en/of een zinvolle dagbesteding hebben. De Programmabegroting 2026 werkt dit verder uit: zoveel mogelijk Hilversummers moeten kunnen meedoen op de arbeidsmarkt, waarbij inwoners die niet zelfstandig een passende baan vinden ondersteuning krijgen met scholing, begeleiding en bemiddeling en inwoners met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk naar een passende betaalde of onbetaalde werkplek worden begeleid. Het Sociaal Ontwikkelbedrijf geeft hier

concreet uitvoering aan door diagnose, ontwikkeling, matching, werkgeversdienstverlening, jobcoaching, detachering en beschut werk in één samenhangende ontwikkelketen te verbinden. Tegelijk sluit deze werkwijze aan bij de Hilversumse dienstverlening, waarin eenvoud, vertrouwen en betrokkenheid leidende principes zijn en wordt ingezet op integrale samenwerking, heldere en laagdrempelige toegang en maatwerk waar dat nodig is. Door ondersteuning rond werk en arbeidsontwikkeling meer in samenhang te organiseren, ontstaat voor inwoners en werkgevers een herkenbaarder uitvoeringslandschap en kan ondersteuning beter aansluiten op de situatie en ontwikkelmogelijkheden van de inwoner.

De ontwerpregeling van het Sociaal Ontwikkelbedrijf Gooi en Vechtstreek sluit aan bij de Hilversumse ambitie (Hilversumse visie op arbeidsmarktparticipatie); iedereen naar vermogen kan meedoen en zich kan ontwikkelen richting duurzaam en passend werk. Door ontwikkeling, matching, begeleiding, werkgeversdienstverlening en verschillende vormen van werk in één keten te verbinden, kan beter worden aangesloten bij de mogelijkheden van inwoners. Tegelijk wordt de verbinding met werkgevers versterkt, zodat niet alleen inwoners worden ondersteund, maar ook passende werkplekken en ontwikkelkansen worden gecreëerd. Daarmee draagt het SOB bij aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin regulier werk het perspectief is waar dat kan en beschut of ondersteund werk beschikbaar blijft waar dat nodig is.

1.7 De inhoudelijke uitgangspunten bieden een sterke basis voor een toekomstbestendig sociaal ontwikkelbedrijf

Positief is dat in de ontwerpregeling niet de bestaande voorziening, maar de ontwikkeling van inwoners centraal staat. De regeling verbindt diagnose, ontwikkeling, matching, werkgeversdienstverlening, verschillende vormen van werk en begeleiding tot één doorgaande ontwikkelketen. Daarbij wordt uitgegaan van de kortste passende route naar de meest reguliere werkplek die aansluit bij mogelijkheden, belastbaarheid en ontwikkelpotentieel, terwijl een duurzame beschutte werkomgeving beschikbaar blijft voor inwoners die daarop zijn aangewezen. Ook krijgt werkgeversdienstverlening een structurele plaats en nemen de deelnemende gemeenten verantwoordelijkheid voor het helpen realiseren van passende werkzaamheden. Daarmee kan het Sociaal Ontwikkelbedrijf een verbindende schakel vormen tussen inwoners, werkgevers en gemeenten. De publieke vorm borgt bovendien dat de uitvoering gezamenlijk kan worden georganiseerd, terwijl gemeentelijke beleids- en kaderstellende verantwoordelijkheden behouden blijven. Het groeimodel biedt ten slotte ruimte om de samenwerking stapsgewijs verder te ontwikkelen op basis van ervaringen en toekomstige opgaven.

2.1 De zienswijzefase is het aangewezen moment om aandachtspunten voor de definitieve regeling mee te geven

Hilversum hanteert bij wijzigingen en totstandkoming van gemeenschappelijke regelingen de zienswijzefase om de raad inhoudelijk te betrekken voordat de definitieve tekst wordt vastgesteld. Na de zienswijzefase volgt voor een collegeregeling nog de formele toestemming van de raad voordat het college de regeling kan treffen.

De voorgestelde zienswijze ondersteunt daarom de gekozen richting, maar vraagt tegelijk om verdere concretisering van de onderdelen die voor de latere toestemmingsfase van belang zijn.

Kanttekeningen

2.1 De financiële verplichtingen zijn in beginsel al vastgelegd, terwijl de bedragen nog ontbreken
De ontwerpregeling voorziet in werkkapitaal en gemeentelijke bijdragen aan de kosten van het SOB. De deelnemers zorgen ervoor dat het SOB over voldoende werkkapitaal beschikt om zijn verplichtingen tijdig na te komen, met inachtneming van de begrotings- en bijdragesystematiek en de Wet financiering decentrale overheden; het betreft geen onbeperkte garantie jegens derden. De regeling bevat daarnaast een systematiek voor exploitatietekorten.

Het bedrag van het werkkapitaal is nog niet ingevuld en de definitieve verdeelsleutel staat nog niet vast. Daardoor kan de raad de precieze financiële gevolgen in deze fase nog niet volledig beoordelen. Dit is vooraf diverse keren gecommuniceerd, maar is een belangrijk aandachtspunt voor de definitieve regeling.

2.2 De overgang vanuit Tomingroep is juridisch al geprogrammeerd, maar nog niet volledig uitgewerkt
De ontwerpregeling bepaalt dat het SOB uiterlijk per 1 januari 2028 de activiteiten overneemt die Werkvoorzieningsschap Tomingroep en Tomingroep B.V. tot dat moment in het zuidelijke deel uitvoeren. De colleges dragen zorg voor de overdracht van activa, contracten, archiefbescheiden en personeel. De financiële verrekening volgt na due diligence.

De concrete organisatorische, personele en financiële consequenties van deze overgang zijn nog niet volledig beschikbaar. Deze moeten voldoende inzichtelijk zijn voordat de raad wordt gevraagd toestemming te geven voor de definitieve regeling.

2.3 De regeling brengt ook verplichtingen voor Hilversum als deelnemer en opdrachtgever mee
De deelnemers streven naar gezamenlijk of gelijkluidend beleid en verordeningen waar dit voor de uitvoering relevant is. Ook verbinden de colleges zich om voldoende en geschikte werkzaamheden voor doelgroepmedewerkers te helpen realiseren, onder meer via gemeentelijk opdrachtgeverschap en sociale voorwaarden bij inkoop en aanbesteding als het gaat om uitvoering van activiteiten (werksoorten).

Deze bepalingen kunnen doorwerken in de wijze waarop Hilversum beleid, opdrachtgeverschap en inkoop organiseert. De implementatie hiervan vraagt daarom nadere uitwerking. Uittreding is de eerste tien jaar niet mogelijk en daarna mogelijk met een opzegtermijn van drie jaar; omdat de regeling twee deelnemers kent, geldt uittreding als opheffing en worden de kosten naar rato van het inwonertal verdeeld.

Financiën, middelen & capaciteit

Het vaststellen van de zienswijze heeft op zichzelf geen directe financiële gevolgen voor de gemeentelijke begroting. De ontwerpregeling bevat wel toekomstige financiële verplichtingen, in die zin dat er uitgangpunten zijn geformuleerd in de ontwerpteksten.

Op dit moment bestaan nog onzekerheden over onder meer de financiële effecten van de ontvlechting, de inrichting van de organisatie en de exploitatie van het toekomstige sociaal ontwikkelbedrijf. Deze vraagstukken moeten de komende periode verder worden uitgewerkt. Daarbij geldt dat dergelijke onzekerheden niet specifiek samenhangen met de keuze voor een BVO. Ook bij uitvoering in eigen beheer of een andere samenwerkingsvorm zouden vergelijkbare organisatorische, personele en financiële vraagstukken moeten worden opgelost. De onzekerheden zijn daarmee een aandachtspunt voor de transitie als geheel, maar geen doorslaggevend argument tegen de voorgestelde richting.

De financiële uitwerking wordt betrokken bij het opbouwplan, de businesscase, de due diligence en de eerste begroting van het SOB. De programmabegroting 2027-2030 van de gemeente Hilversum is hierbij kaderstellend. Eventuele benodigde begrotingsbesluiten en kredieten worden via de reguliere besluitvormings- en P&C-procedures voorgelegd. Naar verwachting is dit overzicht er begin 2027.

Communicatie

Na vaststelling wordt de zienswijze door het college ingebracht in het gezamenlijke traject met Gooise Meren. De uitkomst van de zienswijzefase wordt betrokken bij de definitieve tekst van de gemeenschappelijke regeling.

Over de concrete organisatorische, personele en financiële inrichting wordt gecommuniceerd in samenhang met de verdere transitie. Medewerkers, medezeggenschap en doelgroepmedewerkers worden betrokken op de momenten waarop de verdere uitwerking hen rechtstreeks raakt.

Uitvoering

Na de zienswijzefase worden de zienswijzen beoordeeld en waar nodig verwerkt in de definitieve gemeenschappelijke regeling. Vervolgens wordt de definitieve regeling aan de gemeenteraad voorgelegd voor toestemming als bedoeld in artikel 1, vierde lid, Wgr. Na verkregen toestemming kan het college de regeling treffen.

Parallel worden de organisatie, formatie, bedrijfsvoering, financiën en overgang vanuit Tomingroep nader uitgewerkt. De ontwerpregeling voorziet in overdracht van de in artikel 6 genoemde bevoegdheden per 1 januari 2028 en in overname van de zuidelijke activiteiten van Tomingroep uiterlijk per die datum. Begin 2027 is het organisatieplan, de uitgewerkte businesscase en de bijbehorende begrotingswijziging gereed.

Burgemeester en wethouders van Hilversum, 22 september 2026

de gemeentesecretaris,	de burgemeester,
mr. C.P. Torres Barrera	dr. ir. G.M. van den Top

Bijlage(n)

1. Ontwerp Gemeenschappelijke regeling bedrijfsvoeringsorganisatie Sociaal Ontwikkelbedrijf Gooi en Vechtstreek.

2. Juridisch advies juridische vormgeving Sociaal Ontwikkelbedrijf Gooi en Vechtstreek.