Ambtelijke afstemming

Voorstel Vergadering van 14 januari 2021

Beheer Buitenruimte (BBR) Westerveld en overname groenmedewerkers Reestmond - Besluitvorming College/ter kennisname Cie

Auteur

Beknopte samenvatting
Bij de totstandkoming van de Ontwikkelagenda Reestmond (RIO) is afgesproken dat de groenmedewerkers in dienst komen van de deelnemende gemeente waar ze werkzaam zijn. Voor Westerveld betekent dit de overname van 24 SW-medewerkers. Al eerder is besloten de betrokken SW-medewerkers, middels een 'zachte landing', beschikbaar te stellen aan ROVA, waarbij het uitgangspunt een zo gelijkwaardig of passend mogelijke functie is. Nadat we aandeelhouder zijn geworden (aandelen C), krijgt ROVA via een Dienstverleningsovereenkomst (DVO) de opdracht om met inzet van de bovengenoemde SW-medewerkers een efficiënt en effectief beheer van de openbare groene buitenruimte te bewerkstelligen. Uitgangspunt hierbij is de vastgestelde BrinQ-visie met bijbehorend knoppenvoorstel.

Besluit

Besluitpunt 1
Het college besluit tot de overname van 24 SW-medewerkers van Reestmond, waarbij de betrokken medewerkers middels een 'zachte landing' zoals verwoord in het bijgevoegde afsprakenkader, beschikbaar worden gesteld aan ROVA voor uitvoering van de groenwerkzaamheden in het kader van Beheer Buitenruimte (BBR) Westerveld;

Besluitpunt 2
Instemmen met de financiële consequenties van de overname van de 24 SW-medewerkers en de nieuwe werkwijze volgens Beheer Buitenruimte (BBR) Westerveld;

Besluitpunt 3
De raad informeren en de financiële gevolgen mee te nemen bij en te vertalen in de Voorjaarsrapportage 2021.

Motivering

Aanleiding en context
Bij de totstandkoming van de Ontwikkelagenda Reestmond (RIO) is gesproken over overname van de groenmedewerkers van Reestmond door de betreffende gemeente waar de SW-medewerkers werkzaam zijn. De gemeente Meppel heeft dit eerder al gedaan en nu zijn de gemeenten Staphorst en Westerveld aan de beurt om deze afspraak na te komen. Tot op heden was dit financieel niet haalbaar

vanwege de afgesproken verdeelsleutel op basis van inwonertal en SE. Eind september is in het DB van Reestmond overeenstemming bereikt over een nieuwe kostenverdeelsleutel op basis van 100% SE vanaf 2021. Hiermee lijkt de weg vrij om de SW-medewerkers vanuit Reestmond over te nemen. Overname van de betrokken SW-medewerkers maakt integraal onderdeel uit van de overeenstemming over de nieuwe kostenverdeelsleutel.

In eerdere besluitvorming heeft het college ingestemd met de variant om de betrokken SW-medewerkers, middels een 'zachte landing' beschikbaar te stellen aan ROVA. Door het aandeelhouderschap van ROVA uit te breiden met aandelen 'groen' (aandelen C Beheer Openbare Ruimte) kunnen we door inbesteding de onderhoudswerkzaamheden in het openbaar groen onderbrengen bij ROVA. ROVA maakt hierbij gebruik van de inzet van de betrokken SW-medewerkers en op een later moment gaan we de instroom van de doelgroep vanuit de Participatiewet verder vormgeven. ROVA heeft ruime ervaring met het werken met de doelgroep. In een aantal andere gemeenten wordt al enkele jaren met succes op deze wijze gewerkt.

In de afgelopen 2 maanden is hard gewerkt om de 'zachte landing' van de SW-medewerkers mogelijk te maken en de nieuwe beheerstrategie vorm te geven. Middels projectgroepen, een kernteam en een stuurgroep met deelnemers van Reestmond, ROVA en gemeente zijn we tot een gedragen en integraal implementatieproces gekomen.

Beoogd resultaat
- Een passende werkplek en een duurzame toekomst voor de betrokken SW-medewerkers en instroom van de doelgroep vanuit de Participatiewet mogelijk maken;
- Overname van de 24 betrokken SW-medewerkers (en daarmee voldoen aan de afspraken die in kader van RIO zijn gemaakt);
- Via een 'zachte landing' en met in achtneming van het afsprakenkader de betrokken SW-medewerkers beschikbaar stellen aan ROVA;
- Een efficiënt en effectief beheer en onderhoud van de groene openbare buitenruimte door inbesteding van groenwerkzaamheden aan ROVA, waarbij de doelen vanuit de BrinQ-visie worden nagestreefd en waarbij onder aansturing van ROVA de duurzame inzetbaarheid van betrokken SW-medewerkers en instroom van de doelgroep vanuit de Participatiewet is gewaarborgd.

Argumentatie
In eerdere besluitvorming (2018_BW_00549) heeft het college ingestemd met een duurzame oplossing voor de groenmedewerkers van Reestmond, waarbij de betrokken SW-medewerkers middels een 'zachte landing' beschikbaar worden gesteld aan ROVA en (groen)werkzaamheden in Westerveld blijven uitvoeren. De werkzaamheden worden via inbesteding (wij worden aandeelhouder 'groen') middels een Dienstverleningsovereenkomst (DVO), welke jaarlijks wordt herijkt en geactualiseerd, uitgevoerd onder aansturing van ROVA. Op termijn is in deze optie ook instroom vanuit de Participatiewet mogelijk.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord werken
We bieden de betrokken medewerkers op deze wijze een passende en veilige werkplek en goede aansturing en begeleiding.

Kanttekening en risico's
Bij de overname van de SW-medewerkers en de aanpak voor het beheer van de openbare groene buitenruimte hebben we een aantal aannames moeten doen. Ook is bij de verdere uitwerking sprake van een aantal risico's. Hieronder worden de aannames en risico's opgesomd.

- Als blijkt dat de mensen uit de genoemde SW-groep minder goed inzetbaar zijn, terugkeren naar Reestmond op basis van de terugkeerregeling of op termijn met pensioen gaan, dan

moeten deze ‘lege’ plekken worden ingevuld. Wanneer dit door reguliere vakkrachten gebeurt, dan zijn we duurder uit. In de concept Dienstverleningsovereenkomst (DVO), dat nu nog wordt opgesteld, is de volgende tekst opgenomen:
"1.3 Inzet bijzondere doelgroepen
Bij de uitvoering van de onder 2 genoemde taken zal ROVA waar mogelijk gebruik maken van de inzet van bijzondere doelgroepen, zoals SW-medewerkers. ROVA zet de doelgroepers in bij het groenonderhoud of andere passende werkzaamheden. Bij terugloop van het aantal SW-medewerkers heeft ROVA de verplichting om in overleg met de gemeente te bezien in hoeverre medewerkers uit andere doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen worden ingezet." Dit zal in onze organisatie moeten worden geïntegreerd.

- Bij de financiële uitwerking zijn we er van uitgegaan dat we op termijn een besparing kunnen inboeken op de GR-bijdrage aan Reestmond. Dit op basis van de overheadkosten. Aangezien de formatie van Reestmond aanzienlijk is geslonken, is het logisch de overhead en indirecte kosten navenant af te bouwen. De gemeente Westerveld zal hier samen met de gemeenten Meppel en Staphorst op in moeten zetten om dit te realiseren. Dat zal enige tijd kosten. De besparing is daarom ingeboekt vanaf 2023.
- Er is vanuit gegaan dat de maaiploeg vanaf 2022 ook overgaat naar de gemeente Westerveld en deze werkzaamheden plaatsvinden onder aansturing van ROVA. Dit zijn dus mensen (5 SW-medewerkers) en materieel. In de berekeningen kan hierdoor een besparing worden gerealiseerd van € 33.000 op de kosten van ROVA. Nog niet duidelijk is wat de invloed daarvan is op de GR-bijdrage van de gemeente Westerveld en welke personeelskosten daar tegenover staan. Dit moet nog met Reestmond worden besproken.
- Bij de inzet van de SW-medewerkers in de bovenwijkse, additionele, werkzaamheden is een besparing van € 31.000 ingeboekt. Onzeker is of de mensen dit werk willen en kunnen uitvoeren. Dat zal pas blijken als de individuele gesprekken, die vanaf eind januari 2021 met alle betrokken medewerkers worden gevoerd, zijn afgerond.

Aanpak/uitvoering en communicatie
Mede gelet op de zorgvuldigheid die we in acht willen nemen, worden de SW-dienstverbanden van de 24 SW-medewerkers die in dienst van Reestmond en werkzaam zijn in het openbaar groen van de gemeente Westerveld ten behoeve van het verrichten van groenwerkzaamheden, op zijn vroegst per 1 maart 2021 en uiterlijk 1 juli 2021 overgenomen door de gemeente Westerveld en komen per voornoemde datum in dienst van de gemeente Westerveld.

Alle partijen (gemeente Westerveld, ROVA en Reestmond) staan voor een zorgvuldige aanpak (zachte landing) richting de betrokken medewerkers met eerlijke, eenduidige, tijdige en onderling afgestemde communicatie. Dit geldt evenzeer voor de communicatie over het overgangstraject naar de ondernemingsraden van respectievelijk Reestmond en gemeente Westerveld.

Bij de overgang wordt het principe ‘werknemer volgt werk’ gehanteerd, hetgeen betekent dat alle betrokken medewerkers mee over komen en betrokken blijven in het werk. Uitgangspunten bij het principe van ‘werknemer volgt werk’ zijn: werkgelegenheid wordt geborgd; arbeidsvoorwaarden (een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, blijven vallen onder CAO WSW, behouden eigen pensioen PWRI, behoud verlofrechten, etc.). De diensttijd die is opgebouwd bij Reestmond gaat volledig over naar de gemeente. Uitgangspunt is dat secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden worden overgenomen.

Bij de “zachte landing” hoort ook een eigen salarisadministratie, goede sociale begeleiding en een eigen ARBO-arts. Op dit moment zijn we nog in onderhandeling met één partij, die deze diensten kan leveren.

De medewerkers komen in dienst van de gemeente Westerveld in een gelijkwaardige of passende functie die zoveel mogelijk aansluit bij de huidige taak- en functieomschrijving en die passend is bij de kwaliteiten en vaardigheden van de betreffende medewerker. Om die passende plek goed te kunnen bepalen zullen er individuele gesprekken gevoerd worden met alle betrokken medewerkers. Naar verwachting zullen er voor een groot aantal van de betrokken medewerkers geen noemenswaardige wijzigingen zijn. Voor een aantal medewerkers zal hun werkzaamheden wel wijzigen. Mocht de situatie zich voor doen dat er voor een medewerker geen passende functie beschikbaar is of als die onvoldoende inzetbaar is in de groenwerkzaamheden, dan geldt tussen Reestmond en gemeente Westerveld de afspraak van een terugkeergarantie en een terugkeerregeling.

ROVA zal uitvoering geven aan de door de gemeente verstrekte opdracht voor de organisatie en uitvoering van de beheer- en onderhoudstaken in de buitenruimte van de gemeente Westerveld. Hierbij zal ROVA uitvoering geven aan de principes zoals die door de raad van de gemeente Westerveld zijn aangenomen in de zogenaamde BrinQ-visie. Deze visie vraagt een andere benadering van het beheer- en onderhoudswerk. In nauwe samenspraak tussen gemeente Westerveld, ROVA en de medewerkers van Reestmond zal hieraan uitvoering worden gegeven. Ook in dit nieuwe model van werken zullen alle betrokken medewerkers naar vermogen kunnen bijdragen aan een succesvol beheer en onderhoud en wordt er gezorgd voor passend werk voor alle medewerkers.

Voor de betrokken SW-medewerkers gaan de faciliteiten en huisregels gelden die ook gelden voor hun collega's bij de gemeente Westerveld of die van de collega's ROVA die werkzaam zijn in het openbaar groen.

Vanaf het moment van overgang gaan gemeente Westerveld en ROVA aan de slag met het toewerken naar het beoogde organisatiemodel in alle zorgvuldigheid en met in acht neming van de situatie van individuele medewerker.

Voorlopige planning:

1-1-2021	Er wijzigt voor de medewerkers nog niets
2e helft januari	Algemene personeelsbijeenkomst voor betrokken SW-medewerkers
Eind januari	Individuele gesprekken over passende plaatsing
1e helft februari	Evt. vervolg individuele gesprekken
1e helft februari	Individuele gesprekken: voorleggen arbeidsovereenkomst
2e helft februari	Administratieve afhandeling en voor 1 maart 2021
streefdatum 1-4-2021	In dienst bij Gemeente Westerveld en beschikbaar stellen aan ROVA conform de afspraken gemaakt in de individuele gesprekken.

Integrale advisering
Intern_en_extern

Duiding integrale advisering
Bij het opstellen van het implementatieplan is gebruik gemaakt van verschillende projectgroepen (onderdelen HRM, financiën, uitvoering, DVO, data, communicatie), een kernteam, een stuurgroep en

een procesleider met deelnemers van ROVA, Reestmond en gemeente Westerveld. Op deze wijze is met een ieders inbreng een integraal, gedragen plan tot stand gekomen, waarbij een 'zachte landing' van de betrokken SW-medewerkers het uitgangspunt is. Het gaat hierbij om inbreng van medewerkers en management van de drie organisaties. In de stuurgroep is het dagelijks bestuur van Westerveld vertegenwoordigd.

Evaluatie
De dienstverleningsovereenkomst (DVO) met ROVA wordt jaarlijks geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Hierdoor kunnen we blijven inspelen op actuele ontwikkelingen.

Kosten, baten, dekking
De financiën bestaan uit drie delen, te weten:

1. Overname van de 24 SW-medewerkers
2. Aansturing van de 24 SW-medewerkers door ROVA
3. Dekking uit diverse budgetten

1. Kosten overname van de 24 SW-medewerkers

Hieronder vallen de salariskosten, kosten ARBO-dienst, salarisadministratie, ondersteuning HR, sociale begeleiding en herindicatie, jubilea en reservering transitievergoeding bij uitdiensttreding door ziekte.

Kosten personeel:

2021: € 892.250

2022: € 853.882

2023: € 850.438

2024: € 792.250

2. Kosten uitvoering van het groen door ROVA

Hieronder vallen de uitvoeringskosten, ondersteuning en overhead van ROVA voor reguliere onderhoudswerkzaamheden in het openbaar groen (huidige werkzaamheden Reestmond) en de toegevoegde bovenwijkse (additionele) taken met als uitgangspunt de vastgestelde BrinQ-visie met bijbehorend knoppenvoorstel.

2021: € 1.215.042

2022: € 1.192.042

2023: € 1.202.042

2024: € 1.212.042

3. Dekking uit diverse budgetten

Hierna wordt een overzicht gegeven van de verschillende budgetten die beschikbaar zijn om bovengenoemde kosten de dekken. Dit zijn naast de kosten die we op dit moment betalen aan Reestmond voor onderhoud plantsoenen en openbaar groen de beschikbare middelen voor onderhoud sportvelden, bomen, kleinschalige werkzaamheden t.a.v. wegen, sloten en kunstwerken en inhuurbudget voor het afvalbrengstation.

2021: € 1.847.665

2022: € 1.881.665

2023: € 2.076.665

2024: € 2.109.665

Hierbij dient te worden opgemerkt dat vanaf 2024 rekening wordt gehouden met een lagere bijdrage aan de GR Reestmond vanwege een lagere benodigde overhead bij Reestmond als gevolg van overname van groenmedewerkers naar Meppel, Staphorst en Westerveld. De lagere GR bijdrage als gevolg van overname van de maaiploeg is nog niet in te schatten en is opgenomen als pm.

4. Totaal kostenplaatje

Het totaalplaatje (kosten/dekking) wordt dan als volgt, tekort (-) /overschot (+)

2021: - € 259.627

2022: - € 164.259

2023: + € 24.185

2024: + €105.373

In de eerste jaren zijn derhalve extra financiële middelen nodig om volgens de nieuwe werkwijze het beheer in de buitenruimte vorm te geven. Vanaf 2023 verwachten we een besparing te kunnen realiseren. Deze besparing op termijn kunnen we benutten om de afspraken uit de BrinQ-visie verder vorm te geven.

Daarnaast dient nog te worden opgemerkt dat de kosten in het eerste jaar waarschijnlijk iets positiever uit zullen gaan vallen, omdat we pas in de loop van 2021 op de nieuwe manier gaan werken. Deze aanpassing zal ook worden meegenomen bij de behandeling van de Voorjaarsrapportage 2021. Dat betekent echter wel dat ROVA vanaf 1 januari t/m het moment van overgang op de huidige wijze blijft opereren en nog geen verantwoordelijkheden overneemt.

Voorgesteld wordt de financiële gevolgen van Beheer Buitenruimte (BBR) Westerveld inclusief de overname van de 24 SW-medewerkers integraal mee te nemen bij en financieel te verwerken in de Voorjaarsrapportage 2021.

Omdat in de begroting van zowel Reestmond als gemeente Westerveld rekening is gehouden met een overgang per 1 januari 2021, vindt vanaf 1 januari 2021 tot het moment van de daadwerkelijke

overgang van de SW-medewerkers (uiterlijk 1 juli 2021) een financiële verrekening plaats tussen Reestmond en gemeente Westerveld. Deze transacties verlopen kostenneutraal voor Reestmond.

Bijlagen

1. Afsprakenkader overgang Reestmonders naar de gemeente Westerveld en beschikbaar stellen bij ROVA d.d. 7 december 2020