

leden van de gemeenteraad

Reuver: 12-05-2016
Uw kenmerk:
Ons kenmerk: 201605812
Onderwerp: Raadsinformatiebrief over groepsdetachering WAA

Geachte heer/mevrouw,

Op 9 mei hebben wij besloten tot een duurzame groepsdetachering van 19 WAA-medewerkers bij de gemeente Beesel.

Met dit besluit geven wij inhoud aan onze verantwoordelijkheid voor het welslagen van de strategische doelen van de WAA. Aan ons besluit is een lange en intensieve voorbereiding vooraf gegaan, zowel intern als ook met de WAA.

Voorafgaand aan deze voorbereiding hebben wij de volgende kaders gesteld:

- De financiële gevolgen zijn minimaal budgetneutraal.
- De kwaliteit van de uitvoering van het werk blijft minimaal op gelijk niveau.
- Aandacht voor de menselijk kant, zowel voor het SW-personeel als ook de eigen medewerkers.
- Overcapaciteit hoeft niet volledig te worden ingezet op betaald werk; deze mag worden benut voor een betere leefomgeving.
- Effecten voor de gemeente als deelnemer in de GR laten we buiten beschouwing.

Kijk voor
actuele openingstijden
op onze website
www.beesel.nl

Binnen dit kader is een en ander verder uitgewerkt en verwoord in een businesscase, die wij bij deze RIB hebben gevoegd.

In de businesscase zijn de volgende elementen uitgewerkt:

- Personeel en organisatie.
- Huisvesting
- Machines en gereedschappen
- Voertuigen
- Kleding
- Cao en huisregels
- Produktiviteit en kwaliteit
- Financien
- Succesfactoren en risico's.

Raadhuisplein 1
5953 AL Reuver

Postbus 4750
5953 ZK Reuver

T 077 474 92 92
F 077 474 58 88

www.beesel.nl
info@beesel.nl

Uit dit scala willen we enkele zaken toelichten.

Bij een groepsdetachering blijven de medewerkers in dienst en op de payroll bij de

WAA en zijn met een detachingsvergoeding geplaatst bij de gemeente Beesel. De medewerkers zijn nagenoeg allemaal inwoners van de gemeente Beesel met een SW-indicatie.

We brengen de SW-medewerkers organisatorisch onder binnen de onderhoudsdienst. De huidige voorwerker van de groenploeg neemt de aansturing van de SW-medewerkers voor zijn rekening. Naast de gebruikelijke ondersteuning vanuit de eigen organisatie krijgt hij ook ondersteuning van een jobcoach van de WAA. We richten nog een flexibele schil in om de extra benodigde capaciteit in de zomerperiode te waarborgen. Deze flexibele schil willen we vullen met opgeleide bijstandsgerechtigden of WA-jongeren in een betaalde baan.

In eerste instantie blijft de uitvalsbasis van de SW-medewerkers de huidige gehuurde loods aan de Offenbekerweg. Dit is een ongewenste situatie en staat haaks op onze wens om een zo goed mogelijke integratie van de SW-medewerkers en onze eigen medewerkers tot stand te brengen. We willen dan ook de huidige faciliteiten op de gemeentewerf uitbreiden en verwachten u in juli een kredietvoorstel voor te leggen.

De winterperiode benutten we om een kwaliteitsslag in het buitengebied te maken en daarmee de belevingswaarde van ons buitengebied te verhogen. We denken dan aan het vrijmaken van bosranden van opslag en het verwijderen of opkronen van bomen, het uitmaaien van bermsloten en verwijderen van houtopslag, het uitdunnen van houtwallen en landschapselementen, etc., etc.

In financiële zin sluit de businesscase met een gering voordeel van ca € 9.000. Ná het gereedkomen van de businesscase hebben we nog eens scherp naar efficiëncymogelijkheden gezocht. Dit heeft er uiteindelijk toe geleid dat we het voordeel kunnen vergroten tot € 61.000. Dit bereiken we door: niet invullen vacatureruimte, besparing op inhuur, insourcen uitbesteed werk en besparing op opleidingsbudget.

Tot slot het volgende. In de meerjarenbegroting hebben wij bezuinigingen op het onderhoud van openbaar groen opgenomen van € 45.000 in 2015 oplopend via € 90.000 in 2016 tot € 125.000 in 2017.

Het duurzaam bieden van werk in het onderhoud van openbaar groen voor de SW-doelgroep staat op gespannen voet met deze bezuinigingen op het onderhoud van het openbaar groen.

Door al een al eerder gerealiseerde bezuiniging van € 22.000 én de kostenbesparing van de groepsdetachering benaderen wij evenwel de gedachte bezuinigingen.

burgemeester en wethouders van Beesel,



drs. R.R.M. Halffman
secretaris



dr. P. Dassen-Housen
burgemeester

Business Case

Datum

28 februari 2016

Voor

Marcel v.d. Broek
Henk Lommerse

Kopie

Paul Bremmers
Peter van Kruchten
Ron Ramakers
Thijs Schwillens

behandeld door

Marc Paulissen

ons kenmerk

BC_WAA Groen (2016-2)

bijlage(n)

6

Aanleiding

Op basis van een eerdere notitie van 5 juli 2015 met als onderwerp "Toekomstige samenwerking Beesel en WAA in het algemeen en m.b.t. de groenvoorziening in het bijzonder" heeft de gemeente Beesel besloten haar verantwoordelijkheid te nemen in het kader van de P-Wet. De eerste stap is de integratie van het Beeselse SW personeel werkzaam in de groenvoorziening met de medewerkers van het gemeentelijk werkbedrijf.

In deze notitie wordt de business case hiervoor uitgewerkt ter besluitvorming.

Scope

Zoals afgesproken, naar aanleiding van de notitie van 5 juli, betreft het in eerste instantie:

1. Een groepsdetachering. Bij een groepsdetachering blijven de medewerkers in dienst en op de payroll bij de WAA en met een detacheringsvergoeding geplaatst bij de gemeente Beesel.
2. Alleen inwoners van de gemeente Beesel met een SW indicatie.
3. Waar nodig en gewenst een aanvulling met niet Beeselse SW medewerkers die nu wel gestationeerd zijn in Beesel.
4. Het inrichten van een flexibele schil met opgeleide bijstandsgerechtigden of WAA-jongeren in een betaalde baan.

Kaderstelling

- Financieel
De financiële gevolgen voor de gemeente Beesel zijn minimaal budgettair neutraal. De risico's zijn in kaart gebracht.
- Operationeel
De kwaliteit van het werk blijft minimaal op gelijk niveau.
- Personeel
Naast de zakelijke kant moet er volop aandacht zijn voor de menselijke kant. Dit geldt zowel voor het SW personeel als de zittende populatie.
- Maatschappelijk
Overcapaciteit, met name in de winter, hoeft niet volledig te worden ingezet op betaald werk. Deze mag ook worden benut ten behoeve van een betere leefomgeving.
- Bestuurlijk
De effecten van de groepsdetachering voor de gemeente als deelnemer in de gemeenschappelijke regeling worden niet meegenomen.

Onderwerpen

In de businesscase komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- ✓ Personeel & organisatie
- ✓ Huisvesting
- ✓ Machines en gereedschappen
- ✓ Voertuigen
- ✓ Kleding
- ✓ CAO en huisregels
- ✓ P&O
- ✓ Productiviteit & kwaliteit
- ✓ Financiën
- ✓ Succesfactoren en risico's

Personeel & Organisatie

Bij het personeel onderscheiden we:

- SW medewerkers WAA
- Ambtelijk & NV personeel WAA
- Ambtelijk personeel gemeente Beesel

SW medewerkers WAA

Het aantal medewerkers werkzaam bij de WAA in de groenvoorziening en woonachtig in de gemeente Beesel bedraagt 17, waarvan 14 in Reuver en 3 in Beesel.

Van deze 17 medewerkers zijn er 2 werkzaam in Venlo en 15 in de gemeente Beesel.

Daarnaast zijn er medewerkers uit Steyl (2), Belfeld (2), Vaesrade (1), Swalmen (1) en Venlo (1) werkzaam in de gemeente Beesel. Totaal 22 personen en 20 FTE.

Voor een volledig overzicht zie bijlage 1.

Ambtelijk en/of NV personeel WAA

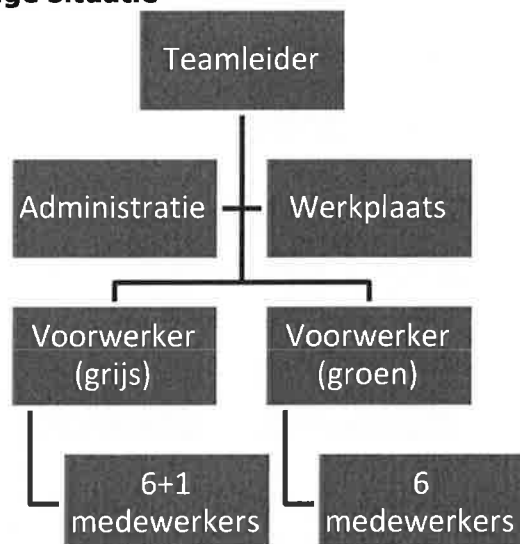
De WAA heeft één ambtelijk leidinggevende die de ploeg in Beesel aanstuurt. Deze persoon maakt medio 2016 gebruik van de mogelijkheid om met vervroegd pensioen te gaan.

Ambtelijk personeel gemeente Beesel

De huidige buitendienst kent 1 leidinggevende, 1 administratief medewerker, 1 werkplaats medewerker, 2 voorwerkers en 13 medewerkers.

Dit team verzorgt het onderhoud van de leefomgeving bestaande uit Groen (onderhoud bomen) en Grijs (bestrating). Voor een deel is dit klachten gestuurd, waardoor de voorspelbaarheid van het werk beperkt is. Vooral in vergelijking met de werkzaamheden in het betsekswerk dat door de WAA verzorgd wordt.

Organisatie huidige situatie



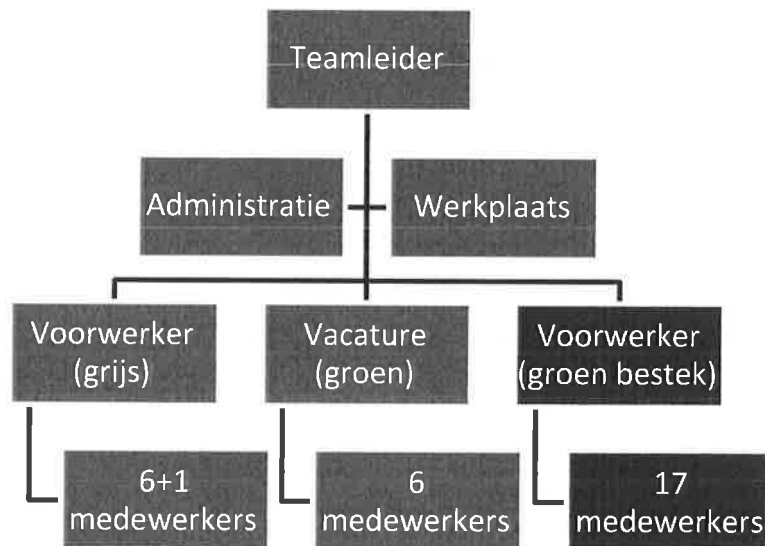
Nieuwe organisatie

Van de 15 SW medewerkers woonachtig in de gemeente Beesel zijn 2 medewerkers fysiek/mentaal niet meer in staat te werken in de groenvoorziening. Eén medewerker wordt door de WAA overgeplaatst naar een andere passende werkplek. Voor de andere medewerker is het sociaal gezien wel belangrijk dat hij in de huidige groep blijft. Voor deze persoon wordt passend werk gecreëerd tegen een lagere vergoeding. Dat zou, overeenkomstig de business case opdracht betekenen, dat 13 gekwalificeerde medewerkers (12,5 FTE) via de groepsdetachering worden geplaatst bij de gemeente Beesel. Op een pakket voor bruto 16,5 FTE betekent dit een gemiddeld tekort van 4 FTE. De groep van 12,5 FTE wordt daarom aangevuld met 4 FTE.

Als gevolg van seizoensinvloeden is er tijdens het hoogseizoen behoefte aan extra personeel. In het eerste jaar nauwelijks, maar door natuurlijk verloop steeds meer. Deze plekken worden ingevuld door medewerkers met een WWB of Wajong uitkering. Deze personen worden via een interne opleiding voorbereid op de uit te voeren werkzaamheden en krijgen bij het uitvoeren van betaald werk een betaalde baan via een uitzendbureau. De opleidingskosten komen voor rekening van participatie budget omdat ook daar de financiële baten zullen zijn.

Eén van de huidige voorwerkers heeft de capaciteiten om de groep SW medewerkers aan te sturen in samenwerking met één van de assistenten uit de huidige groep SW medewerkers. Dat betekent dat er een vacature komt op de huidige functie van voorwerker.

Het organogram komt er als volgt uit te zien:



Huisvesting

In de huidige situatie zijn de ambtelijk en SW medewerkers op twee verschillende locaties gehuisvest in de gemeente Beesel. De locatie voor de SW medewerkers wordt gehuurd door en op kosten van de WAA .. Het betreft de bedrijf ruimte en buitenruimte aan de Offenbekerweg 5 in Reuver. De maandelijkse kosten bedragen afgerond €2.400 exclusief BTW. Het contract loopt tot 22 januari 2017 (zie bijlage 2)

Voor een volledige integratie van ambtelijk en SW personeel is het aan te bevelen dat alle medewerkers worden gehuisvest op één locatie, het milieupark aan de Nijverheidsweg 11 in Reuver. Om te voorkomen dat sprake zal zijn van twee groepen op één locatie zullen werk- en pauzetijden gelijkgetrokken moeten worden en vindt werkoverleg plaats in gezamenlijkheid.

Op de werklocatie hebben alle ambtelijk medewerkers een locker om persoonlijke spullen in op te bergen. Deze voorziening zal er ook moeten komen voor de SW medewerkers. De grootte van de kantine en het beschikbare sanitair is niet toereikend voor 17 tot 20 extra personen.

Daarnaast is uitbreiding van de overkapping gewenst voor de stalling van de voertuigen en een uitbreiding van de fietsenstalling.

Er is intern een berekening gemaakt voor de gewenste uitbreiding (zie bijlage 3). De investering bedraagt € 233.000 + €8.500 (fietsenstalling) = €241.500.

Uitgaande van de interne richtlijn (40 jaar afschrijving, 4% rente en lineair afschrijven) zijn de rente en afschrijving in het eerste jaar ±€15.500 en deze nemen lineair af naar ±€6.200 in het laatste jaar. Gemiddeld €10.900 per jaar gedurende 40 jaar. Extra kosten voor onderhoud, schoonmaak en energie worden geraamd op: +/- € 1.500 per jaar

Tot aan de verbouwing zal het SW personeel gebruik blijven maken van de huidige locatie aan de Offenbekerweg en ontvangt de WAA daarvoor de vergoeding van €2.400 per maand.

De uitbreiding van de kantine maakt het mogelijk dat deze voor andere doeleinden gebruikt kan worden. Voorbeelden zijn het gebruik als trainingslocatie of als vergaderruimte.

Machines en gereedschappen

Op basis van het bestek is in overleg met de leiding van de onderhoudsdienst bepaald welke machines en gereedschappen extra benodigd zijn voor de uitvoering van het bestekswerk. Het overzicht staat in *bijlage 4*.

Over de meeste gereedschappen en machines wordt niet afgeschreven. De uitgaven worden bij aanschaf in één keer belast als kosten. De extra jaarlijkse kosten worden op basis van ervaringscijfers geschat op €9.000. Dit is inclusief de brandstofkosten.

Overwogen wordt om te werken met één schaftwagen per kern (Beesel, Reuver en Offenbeek). In de berekening is rekening gehouden met een jaarlijkse afschrijving van €1.500.

Bij de aanschaf van de benodigde machines en gereedschappen wordt in eerste instantie gekeken naar de machines en gereedschappen die de WAA op voorraad heeft.

Afgesproken is dat de gemeente Beesel alleen die machines en gereedschappen overneemt, die zij nodig heeft en die technisch in goede staat zijn. De huidige schatting is, dat gereedschappen en machines kunnen worden overgenomen ter waarde van €25.000.

Voertuigen

Door kern- en buurtgericht te gaan werken komen er 3 extra auto's met een dubbele cabine. Daarnaast zijn er 2 voertuigen (Dacia Duster) nodig voor de voorwerker Groen en de assistent voorwerker Groen die overkomt van WAA. Tot slot is een auto nodig voor onderhoud van de speeltoestellen. Het betreft in dit geval een kiepauto met enkele cabine.

Type	Dubbele cabine	Enkele cabine	Dacia Duster	Totaal
Aantal	3	1	2	6
Aanschaf/voertuig	€ 45.000	€ 30.000	€ 22.000	€ 209.000
Restwaarde/voertuig (*)	€ 2.250	€ 1.500	€ 1.100	€ 10.450
Totale afschrijving	€ 128.250	€ 28.500	€ 41.800	€ 198.550
jaren (**)	7	7	7	
Afschrijving/jaar	€ 18.321	€ 4.071	€ 5.971	€ 28.364
rente	4%	4%	4%	
rente gemiddeld/jaar	€ 3.200	€ 700	€ 1.050	€ 4.950
gem. kosten/jaar	€ 21.521	€ 4.771	€ 7.021	€ 33.314
verzekering	€ 6.351	€ 1.700	€ 1.123	€ 9.174
Wegenbelasting	€ 6.492	€ 1.884	€ 1.100	€ 9.476
onderhoud	€ 2.400	€ 1.000	€ 1.600	€ 5.000
brandstof	€ 3.600	€ 1.200	€ 2.400	€ 7.200
Totaal				€ 64.164

(*) Restwaarde boekhoudkundig 5%. Huidige praktijkervaring: 15%.

(**) Het aantal jaren voor boekhoudkundige berekening is 7 jaar. In werkelijkheid is de gebruiksduur 8 tot 10 jaar.

Het verschil tussen de boekhoudkundige berekening en de berekening op basis van praktijkervaring bedraagt ±€ 8.500 per jaar

De WAA heeft op dit moment ten behoeve van de werkzaamheden in Beesel 8 voertuigen geleased. Het gaat daarbij om full operational lease. De einddata van de contracten van de over te nemen 6 voertuigen variëren van 11 juli 2016 tot en met 24 januari 2017. (zie bijlage 5)

De gemeente Beesel werkt niet met lease contracten, maar kauft de voertuigen zelf aan. Bij de start zullen 6 voertuigen van de WAA gebruikt worden. De gemeente Beesel betaalt de leasevergoeding van deze voertuigen. Vervolgens zal met de WAA moeten worden afgesproken wanneer wordt overgegaan op zelf aanschaffen van de gewenste voertuigen.

Kleding

De WAA heeft een standaard kledingpakket voor de medewerkers. Een kledingstuk wordt vervangen zodra het kledingstuk daadwerkelijk aan vervanging toe is.

De medewerkers van de gemeente Beesel hebben een jaarlijks budget van €300,00. Hiermee moeten zij zelf zorgen dat het kledingpakket voldoet aan de gestelde eisen van representativiteit, veiligheid en comfort. Bij aanvang zal een volledig kledingpakket moeten worden aangeschaft ter waarde van €500,00.

CAO en huisregels

CAO

Bij de SW medewerkers blijft de cao voor de sociale werkvoorziening van toepassing. Dat betekent, dat bij het opstellen van interne regels getoetst zal moeten worden of deze binnen de geldende CAO mogelijk zijn.

Huisregels

Uitgangspunt is dat de huisregels van de gemeente Beesel van toepassing zullen zijn. De werktijden bij de WAA zijn normaal gesproken van 07.30 uur tot 16.00 uur inclusief een halfuur pauze. Bij de gemeente is de werktijd van 07.30 uur tot 16.45 uur inclusief 15 minuten pauze in de ochtend en 1 uur pauze tussen de middag. Beide pauzes zijn eigen tijd. De lunch wordt door iedereen thuis genuttigd.

Gelet op het bijzondere sociale leven zijn de SW medewerkers er niet bij gebaat om tussen de middag thuis te gaan lunchen. In overleg met de SW medewerkers zal gekeken moeten worden naar een passende oplossing.

De gemeentelijk medewerkers kennen geen aangepaste werktijden in winter en zomer. Bij de WAA is men in gesprek met de medewerkers om in de zomer wekelijks 40 uur te werken en in de winter de opgespaarde uren op te nemen. Het is uit efficiency oogpunt aan te raden deze regeling ook bij de gemeente uit te voeren. In de zomer is er volop werk en in de winter aanzienlijk minder.

P&O

De eerstelijnsbegeleiding komt voor verantwoordelijkheid van de gemeente Beesel. De verantwoordelijkheden voortkomende uit de wet Poortwachter zijn, als formeel werkgever, een verantwoordelijkheid van de WAA. Na 1 maand ziekteverzuim vindt er geen facturering meer plaats, totdat de medewerker weer inzetbaar is. Structureel zal er overleg en afstemming zijn tussen de afdelingsleiding van gemeente Beesel en de jobcoach van WAA.

Opleidingskosten voor de SW medewerkers komen voor rekening van de gemeente. In de calculatie wordt uitgegaan van structureel € 500,00 per FTE per jaar voor noodzakelijke opleidingskosten (VCA, gereedschappen e.d.).

Productiviteit en Kwaliteit.

Rekening houdend met de arbeidsbeperking van de SW medewerkers moet worden uitgegaan van een gemiddelde productiviteit die 50% lager is dan bij een reguliere medewerker (landelijke norm).

Bij kwaliteit gaat het erom dat het werk conform instructie wordt uitgevoerd. Daarbij speelt de samenwerking tussen voorman en medewerkers een belangrijke rol. Na de samenvoeging zal daarom direct geïnvesteerd moeten worden in opleiding/ontwikkeling van voorwerker, medewerkers en hun onderlinge samenwerking.

Financieel

Huidige situatie:

Groen projecten WAA in opdracht van gemeente Beesel	
Onderwerp	Bedrag
Bestek gemeente Beesel	€ 280.000
Zwerfafval	€ 66.000
Extra werkzaamheden (*)	€ 13.500
Onderhoud speeltoestellen	€ 17.500
Overig (**)	€ 10.000
Totaal	€ 387.000

(*) Gebaseerd op realisatie 2015

(**) De overige werkzaamheden verschillen maar de omvang (€10.000) is structureel.

Nieuwe situatie:

Kosten uitvoering groenvoorziening in eigen beheer	
Onderwerp	Kosten
Detacheringsvergoeding 16,5 FTE (*1)	€ 181.500
Korting voor maaien WG-2000 (*2)	€ -20.000
Ambtelijk leidinggevende	€ 55.000
Inhuur personeel tbv bestek (*3)	€ 24.000
Inhuur werkzaamheden derden (*4)	€ 29.000
Medewerker met aangepaste werkzaamheden	€ 2.000
Opleiding	€ 8.250
Huisvesting	€ 12.400
Voertuigen	€ 64.200
Extra jaarlijkse kosten gereedschappen (incl brandstof)	€ 9.000
Extra jaarlijkse afschrijvingskosten schafketen (*5)	€ 1.500
Kleding (20 personen)	€ 6.000
Onvoorzien	€ 5.000
Totaal	€ 377.850
Eenmalige kosten / investering	
meerkosten kleding 1ste jaar	€ 4.000
éénmalige kosten gereedschappen (*5)	€ 25.000
Begeleiding implementatie (opleiding/ontwikkeling)	€ 35.000
Totaal eenmalig	€ 64.000

(*1) Zoals overeengekomen op donderdag 11 februari 2016 ; € 11.000 per FTE.

(*2) Zoals overeengekomen op donderdag 11 februari 2016; opbrengsten berekend als negatieve kosten.

(*3) Inhuur een inschatting van 16 00 uur x €15,00. Indien inhuur wordt opgelost met ontwikkeling personen uit de kaartenbak (WWB) dan staat daar een besparing op bijstandsuitkeringen tegenover (zie kansen & risico's).

(*4) Werkzaamheden die nu ook door de WAA bij derden worden ingehuurd t.b.v. onder andere machinaal hagen knippen.

(*5) Op dit moment een inschatting van het bedrag dat betaald zal worden voor het overnemen van geschikt handgereedschap.

Kansen en Risico's

De kansen als gevolg van de samenwerking:

- SW medewerkers met meer potentieel hebben doorgroei mogelijkheden .
- Carrière mogelijkheid (horizontaal) voor één van de voorwerkers .
- Carrière mogelijkheid (verticaal) voor één van de talentvolle medewerkers .
- Mensen met een bijstandsuitkering opleiden voor een baan in het Groen .
(bijvoorbeeld 3 personen uit de bijstand voor 9 maanden is besparing op bijstandsuitkering van € 39.000.)
- Uitbestede winterwerk zelf doen.
 - o Straatlantaarn controle: € 6.000
 - o Postbezorging gemeente: € 3.500
 - o Bosgroep werkzaamheden: € 2.500
- Zomer- en winterrooster voor SW personeel . In de zomer 6 maanden 40 uur per week en dit compenseren door in de winter 3 maanden 28 uur per week.
Besparing bedraagt ± €15.000 .
- Na uitbreiding van de kantine kan deze ook gebruikt worden voor andere doeleinden zoals trainingsruimte en vergaderruimte.

De belangrijkste risico's:

- Het grootste risico betreft het verschil in cultuur bij de beide organisaties (gemeente & WAA). Vanaf het begin zal geïnvesteerd moeten worden in een goede samenwerking (*Zie bijlage 6*).
- De kwaliteit en productiviteit wordt niet gehaald. Om dit risico te vermijden zal geïnvesteerd worden in opleiding en training van leidinggevenden en medewerkers (*zie bijlage 6*).
- Er zijn onvoldoende bijstandsgerechtigden die geschikt zijn voor het werken in de groenvoorziening.
- Wetgeving VPB en BTW. Op korte termijn levert dit geen problemen op. Wel indien andere gemeenten of organisaties gebruik willen maken van de diensten van de medewerkers van de gemeente Beesel of indien er wijzigingen komen in het BTW compensatiefonds. Vooruitlopend daarop is het aan te bevelen om de oprichting van een gemeentelijke stichting te onderzoeken.
- *Bij andere geslaagde en niet geslaagde samenwerkingen (Enschede, Epe, Arnhem) blijkt , dat het eerste jaar cruciaal is voor de kwaliteit en de productiviteit in de jaren erna.*

Conclusies:

Financieel

De business case toont aan dat het volledig uitvoeren van het onderhoud van de groenvoorziening in eigen beheer financieel haalbaar is. (€ 387.000 nu t.o.v. €378.000 straks).

Eenmalige kosten: ± € 64.000

Daarnaast liggen er financiële kansen ter grootte van ruim € 65.000 door besparingen op bijstandsuitkeringen, zelf uitvoeren van winterwerk en een zomer- en winterrooster.

Personeel

Personeel van gemeente krijgt kansen op doorgroeimogelijkheden.

SW personeel met meer potentieel krijgt mogelijkheid tot verbreding van taken.

Operationeel

In aanvang zal geïnvesteerd moeten worden in cultuur (integratie) en processen en opleiding, zodat de kwaliteit van het werk duurzaam geborgd is.

Naast een productieproces zal ook een in- door- en uitstroom proces ingericht moeten worden voor activering en opleiding van mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt.

Sociaal

Een groot sociaal winstpunt wordt de activering en opleiding van bijstandsgerechtigden en W A-jongeren naar een betaalde baan.

Maatschappelijk

De overcapaciteit in het laagseizoen kan benut worden voor maatschappelijke doeleinden zoals het verbeteren van de kwaliteit van de leefomgeving binnen de gemeente Beesel. (bladruimen).

Bijlage 1.

Overzicht medewerkers wonen en/of werken in gemeente Beesel

Woonplaats gemeente Beesel en gestationeerd in Beesel								
Persnr	Naam	Schaal	FTE	contr.uren	Werkelijk	Leeft.	opmerking	
011781	A, MAH	B	1	36	36	50	Loongarantie	B2 - C1
101901	D, AAW van	Ontwikkeling	0,89	32	32	39		
001621	H, PJAL	C	1	36	36	53	Loongarantie	C1 - D1
077161	J, H	B	0,89	32	32	41		
011481	K, JIG	B	1	36	36	60	Loongarantie	B2 - C2
009284	O, JB	B	0,89	32	32	59		
010971	P, SJC	C	1	36	36	42	Loongarantie	C1 - C2
079131	S, W	B	0,89	32	32	51		
075151	S, ECJ	B	1	36	36	40		
083512	S, JCM	B	0,67	24	24	55		
085545	S, D	Ontwikkeling	1	36	36	29		
012421	S, AC	D	0,33	12	12	47		
002411	S, FTM	B	1	36	36	60	Loongarantie	B2 - C1
016501	T, MJ	C	1	36	36	51		
096071	W, WA	Ontwikkeling	0,89	32	32	63		
			13,5					

Woonplaats gemeente Beesel en gestationeerd in Venlo

Persnr	Naam	Schaal	FTE	contr.uren	Werkelijk	Leeft.	opmerking	
079833	G, D de	B	1	36	36	27		
	S, FHPC	D				62	Loongarantie	D2 - G

Woonplaats buiten gemeente Beesel en gestationeerd in Beesel

Plaats	Naam	Schaal	FTE	contr.uren	Werkelijk	Leeft.	opmerking	
Belfeld	Cl.	B	1	36	36	50	Loongarantie	C1 - C2
Steyl	Go	Assistent	1	36	28,8	61	Loongarantie	G - D2
Belfeld	Cr	D	0,89	32	32	60		
Steyl	Li	Ontwikkeling	0,67	24	24	37		
Posterholt	No	Ontwikkeling	1	36	36	31		
Venlo	St	B	1	36	28,8	62		
Swalmen	Ve	B	1	36	36	42	Loongarantie	B2 - C1
			6,56					

De samenstelling van de groep qua leeftijd geeft het volgende beeld:

Medewerkers woonachtig in Beesel														
27	29	39	40	41	42	47	50	51	53	55	59	60	62	63
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1

Bijlage 2: Huurovereenkomst WAA



Huur 1-11-11
E 1928, 52 P/mnd
Flecken vs E 201, 71

Aanpassing huurovereenkomst

Ondergetekenden

De heer JLM van den Beucken, wonende aan de Offenbekerweg 7 te Reuver (5953 NC), verder te noemen "**verhuurder**"

en

de naamloze Vennootschap WAA Groep nv, statutair gevestigd en kantoorhoudende aan de Edisonstraat 8 te Venlo (5928 PG), in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar Algemeen directeur, de heer RHM Schmitz, verder te noemen "**huurder**"

In aanmerking genomen dat:

- Partijen op 23 maart 2007 een huurovereenkomst zijn aangegaan betreffende de bedrijfsruimte plus buitenterrein, bestaande uit circa 500 m², gelegen aan de Offenbekerweg 5 te Reuver (5953 NC), kadastraal aangeduid Gemeente Reuver sectie K nummer 204, hierna te noemen het "huurobject";
- Op 1 juni 2007 aan aanvullende overeenkomst is gesloten;
- De huurovereenkomst zou eindigen op 30 april 2010;
- De huurovereenkomst vervolgens is verlengd tot en met 22 januari 2012;
- Partijen zijn overeengekomen de huurovereenkomst wederom te verlengen en zij hierover nadere afspraken wensen te maken.

Komen als volgt overeen, in aanvulling op- en afwijking van hetgeen eerder is overeengekomen:

1. De (aangevulde en verlengde) huurovereenkomst wordt voortgezet voor de duur van vijf jaar, dus tot en met 22 januari 2017. De huurovereenkomst eindigt daarmee op 23 januari 2017 zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. De huurovereenkomst kan worden beëindigd indien niet aan de volgende condities wordt voldaan:
 - De activiteiten die vanuit huurder in het huurobject plaatsvinden (steunpunt in de regio voor kantoor, vergaderruimte, schaftegelegenheid, opslag etc.) zijn en blijven mogelijk binnen de bestemming van het perceel (door verlenging van de tijdelijke ontheffing of anderszins). Indien voortzetting van de activiteiten niet binnen het bestemmingsplan mogelijk blijft, dan heeft huurder, de mogelijkheid de huurovereenkomst op te zeggen met een opzegtermijn van drie maanden. Huurder heeft c.q. behoudt dit recht tot opzegging zolang het gebruik strijdig is met de bestemming.
 - verhuurder zorgt ervoor dat het gehuurde object voor 1 april 2012 wordt voorzien van dakisolatie (minimaal 5 centimeter). Indien dit onvoldoende is om de bedrijfsruimte werkbaar te krijgen, dan zal ook de rolpoort worden geïsoleerd. Indien verhuurder niet aan deze voorwaarde voldoet, dan heeft huurder gedurende drie maanden na deze datum de mogelijkheid de huurovereenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden te beëindigen.
2. Huurder heeft een optie om de huur van bedoeld object na het verstrijken van de huurtermijn op 22 januari 2017, opnieuw te huren voor de duur van vijf jaar. Huurder zal voor 1 januari 2017 aan verhuurder berichten of gebruik wordt gemaakt van deze optie.

WAA groep n.v.

Edisonstraat 8 Venlo, Industrieterrein Venlo 4636. Correspondentie: Postbus 3045, 5902 RA Venlo, T: 077 389 83 83, F: 077 387 20 88, E: info@waagroep.nl
W: www.waagroep.nl, Rabobank Venlo e.o., Rck. nr. 1077.24.855 tnv WAA groep n.v., BTW nr. NL008712360801.

IBAN NL38RABO0107724855, BIC/SWIFT RABONL2U. Inschrijving KvK Venlo nr. 12049923

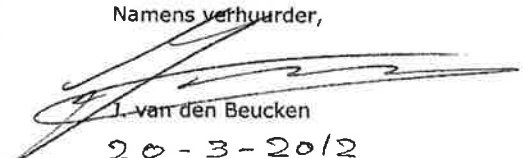
Op al onze aanbestedingen en op al onze gesloten overeenkomsten zijn van toepassing de door ons gehanteerde Algemene Voorwaarden, gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Venlo op 1 december 2003 onder handelsregisternummer 12049923. Op zijn eerste verzoek zullen deze Algemene Voorwaarden kosteloos worden toegestuurd.



3. De overige bepalingen van de (aangevulde en verlengde) huurovereenkomst (waaronder de jaarlijkse indexatie van de huurprijs op basis van artikel 3, tweede lid, van de op 23 maart 2007 getekende huurovereenkomst) blijven ongewijzigd van kracht, met uitzondering van hetgeen is bepaald ten aanzien van de duur, opzegging en verlenging van de huurovereenkomst.
4. De huurprijs bedraagt per 1 augustus 2011 € 1.832,83 per maand en wordt per 1 augustus 2012 opnieuw geïndexeerd.

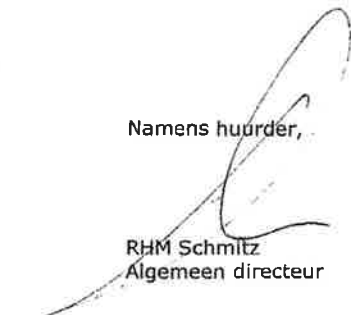
Aldus in tweevoud opgemaakt en ondertekend te Venlo,

Namens verhuurder,


J. van den Beucken

20-3-2012
(handtekening en datum)

Namens huurder,


RHM Schmitz
Algemeen directeur

Bijlage 3: Kostenraming uitbreiding gebouw en overkapping

Raming uitbreiding kantine/ kleedruimte gemeenteloods				Datum: 1 december 2015
Nr.	Omschrijving	Begroot	Werkelijke kosten	Resultaat
1	Aankoop grond	€ 0,00		€ 0,00
2	Beschrijvingskosten (notaris/leges)	€ 0,00		€ 0,00
3	Sloopkosten	€ 1.567,50		€ 1.567,50
4	Aanneemson bouw (incl. installaties)	€ 87.848,00		€ 87.848,00
4a	aanpassing toiletten	€ 15.000,00		€ 15.000,00
5	Frictiekosten (tijdelijke huisvesting e.d.)	€ 0,00		€ 0,00
6	Saneringskosten	€ 0,00		€ 0,00
7	Terreinverharding incl. riolering	€ 0,00		€ 0,00
8	Terreinverlichting	€ 0,00		€ 0,00
9	Afastering	€ 0,00		€ 0,00
10	Architecten honorarium	€ 6.000,00		€ 6.000,00
11	EPN berekening	€ 0,00		€ 0,00
12	Constructeurskosten	€ 1.200,00		€ 1.200,00
13	Installatie adviseur	€ 1.000,00		€ 1.000,00
14	Ontwerp terrein inrichting	€ 0,00		€ 0,00
15	Toezicht	€ 0,00		€ 0,00
16	Grondonderzoek (sonderingen)	€ 0,00		€ 0,00
17	Akoestisch rapport	€ 0,00		€ 0,00
18	Leges bouwvergunning	€ 2.655,00		€ 2.655,00
19	Aansluitkosten water	€ 0,00		€ 0,00
20	Aansluitkosten elektra	€ 0,00		€ 0,00
21	Aansluitkosten gas	€ 0,00		€ 0,00
22	Aansluitkosten telefoon	€ 0,00		€ 0,00
23	Aansluitkosten cai	€ 0,00		€ 0,00
24	Aansluitkosten inrit/riolering	€ 0,00		€ 0,00
25	Rente verlies aankoop grond	€ 0,00		€ 0,00
26	Rente verlies tijdens bouw	€ 0,00		€ 0,00
27	Inrichtingskosten	€ 11.660,00	€ -	€ 11.660,00
		€ 126.730,50	€ -	€ 126.730,50
30	Onvoorzien 10%	€ 12.673		(onvoorzien uitgaven t/m @@@)
	Totaal	€ 139.404	€ -	excl. BTW
Beschikbaar budget				
100	Conform @@@ door b&w goedgekeurde raming	€ 0,00		
	Totaal	€ 0,00	excl. BTW	Resultaat € 0,00

Raming uitbreiding overkapping gemeenteloods				Datum: 30 november 2015
Nr.	Omschrijving	Begroot	Werkelijke kosten	Resultaat
1	Aankoop grond	€ 0,00		€ 0,00
2	Beschrijvingskosten (notaris/leges)	€ 0,00		€ 0,00
3	Sloopkosten	€ 0,00		€ 0,00
4	Aanneemson bouw (incl. installaties)	€ 66.736,00		€ 66.736,00
4a	Extra poorten	€ 11.500,00		€ 11.500,00
5	Frictiekosten (tijdelijke huisvesting e.d.)	€ 0,00		€ 0,00
6	Saneringskosten	€ 0,00		€ 0,00
7	Terreinverharding incl. riolering	€ 0,00		€ 0,00
8	Terreinverlichting	€ 0,00		€ 0,00
9	Afastering	€ 0,00		€ 0,00
10	Architecten honorarium	€ 3.500,00		€ 3.500,00
11	EPN berekening	€ 0,00		€ 0,00
12	Constructeurskosten	€ 1.200,00		€ 1.200,00
13	Installatie adviseur	€ 0,00		€ 0,00
14	Ontwerp terrein inrichting	€ 0,00		€ 0,00
15	Toezicht	€ 0,00		€ 0,00
16	Grondonderzoek (sonderingen)	€ 0,00		€ 0,00
17	Akoestisch rapport	€ 0,00		€ 0,00
18	Leges bouwvergunning	€ 2.000,00		€ 2.000,00
19	Aansluitkosten water	€ 0,00		€ 0,00
20	Aansluitkosten elektra	€ 0,00		€ 0,00
21	Aansluitkosten gas	€ 0,00		€ 0,00
22	Aansluitkosten telefoon	€ 0,00		€ 0,00
23	Aansluitkosten cai	€ 0,00		€ 0,00
24	Aansluitkosten inrit/riolering	€ 0,00		€ 0,00
25	Rente verlies aankoop grond	€ 0,00		€ 0,00
26	Rente verlies tijdens bouw	€ 0,00		€ 0,00
27	Inrichtingskosten	€ 0,00	€ -	€ 0,00
		€ 84.936,00	€ -	€ 84.936,00
30	Onvoorzien 10%	€ 8.494		(onvoorzien uitgaven t/m @@@)
	Totaal	€ 93.430	€ -	excl. BTW
Beschikbaar budget				
100	Conform @@@ door b&w goedgekeurde raming	€ 0,00		
	Totaal	€ 0,00	excl. BTW	Resultaat € 0,00

Bijlage 4. Gereedschappen en machines

Kosten in één keer	
Gereedschappen	aantal
Bladblazer	3
Bosmaaier	4
Elephant trunk	2
Heggeschaar	3
Kantensnijder	2
Motorhaagschaar	3
Motorstokzaag	3
Motorkettingzaag	2
palletwagen	1
Meerjarige vervanging	
Schaftwagen	3
Aanhangwagens	2

Bijlage 5: Wagenpark WAA

Wagenpark Groenvoorziening gem Beesel per 1-11-2015

Contract nr	Kenteken	merk/type	exploitatie p/m	totaal exploitatie	Lease p/m	Totaal Lease	einddatum contract
3949294	VH636J	VW Transporter 2.0TDI 62kW DC L2 4d	€ 654,85	€ 17.680,95	€ 610,76	€ 16.490,52	28-2-2018
3446388	1VFR77	VW Caddy 1.9TDI 55kW DRF 4d	€ 419,17	€ 5.030,04	€ 345,96	€ 4.151,52	17-11-2016
3141668	40VLJ9	VW Transporter 1.9TDI63 PUDC E3 340	€ 708,27	€ 5.666,24	€ 584,74	€ 4.677,92	11-7-2016
3541202	1VLG03	VW Transporter 2.0TDI 62kW DC L2 4d	€ 655,26	€ 9.173,64	€ 593,13	€ 8.303,82	19-1-2017
4033997	VK520F	VW Caddy 1.6TDI 55kW 4d	€ 429,96	€ 4.299,60	€ 358,73	€ 3.587,30	16-9-2016
3623816	7VRF66	VW Transporter 2.0TDI 62kW DC L2 4d	€ 613,85	€ 13.504,70	€ 568,98	€ 12.517,56	8-9-2017
3541567	5VLJ27	VW Crafter 30 2.5TDI 65kW DC L2	€ 688,35	€ 9.636,90	€ 606,51	€ 8.491,14	24-1-2017
AL-75101	vi343h	VW Crafter 2,0 TDI DC30	€ 872,71	€ 7.854,39	€ 771,90	€ 6.947,10	1-8-2016
		Totaal	€ 5.042,42	€ 72.846,46	€ 4.440,71	€ 65.166,88	

Van de 8 voertuigen worden er 6 overgenomen tot einde contract.

De maandelijkse kosten staan in de kolom exploitatie. Dit zijn de leasekosten + brandstof.

Met WAA verder afspreken per wanneer gemeente Beesel over wil gaan naar eigen voertuigen.

Bijlage 6: Integratie & Prestatie .

Op basis van best case scenario's wordt de volgende aanpak voorgesteld:

Resultaatgericht Richten

Hoewel de focus ligt bij de samenvoeging van ambtelijk en SW zal bij het richten toch al rekening gehouden moeten worden met de daaropvolgende doelstellingen.

In deze fase worden derhalve alle doelen gedefinieerd m.b.t. integratie en prestatie (uitvoering van onderhoud openbare ruimte en het te vormen leerwerkbedrijf).

Ontwikkelgericht Inrichten

Een organisatie zal zich uitsluitend ontwikkelen als de mensen in die organisatie zich ontwikkelen. De inrichting zal dan ook volledig worden gericht op de ontwikkeling van de leiding en medewerkers. Deze ontwikkeling zal plaatsvinden in verschillende fasen. In elke fase wordt doelgericht gewerkt aan de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en gedrag (competenties).

Voor een duurzaam resultaat (ontwikkelen is een continu proces en houdt niet op na dit project) is de 2BI methode een beproefde methode. De 2BI methode is gebouwd op de Harvard adviezen met betrekking tot effectief en resultaatgericht ontwikkelen; 5% theorie, 15% collegiaal overleg en 70% praktijkleren.

Resultaat- en ontwikkelgericht Verrichten

In deze fase wordt concreet gewerkt aan de realisatie van de doelen.

- ✓ Doel 1: Integratie. Werken vanuit een gemeenschappelijk belang en met respect voor elkaars achtergrond, mogelijkheden en taken. De rol van de leiding is in deze fase cruciaal. Zij worden getraind en gecoacht op teamontwikkeling.
Kennis: teamontwikkeling en teamfasen, stijlen van leidinggeven
Vaardigheden: communicatieve vaardigheden, omgaan met feedback
Gedrag: Duidelijk & consequent, inlevingsvermogen en voorbeeldgedrag
- ✓ Doel 2: Resultaatgericht werken. Op zo efficiënt mogelijke wijze het onderhoud van de openbare ruimte verzorgen op het gewenste onderhoudsniveau.
Kennis: Basiskennis Lean (100% klantgericht en 0% verspilling)
Vaardigheden: organiseren, analyseren en meten
Gedrag: Klantgericht werken, Samenwerken & overleggen
- ✓ Doel 3: Leerwerkbedrijf. Ontwerpen van een ontwikkelproces en inrichten van leerwerkplekken ten behoeve van WA-jongeren en bijstandsgerechtigden.
Kennis: Proces denken, mensen kennis
Vaardigheden: Instrueren en beoordelen
Gedrag: inspireren & motiveren; respectvol zijn

