

Bijlagen 1/ 2 onderzoeksrapport

Inhoud

Bijlagen onderzoeksrapport.....	1
Bijlage I Organisatie analyse:	3
Strategie.....	3
Sleutelvaardigheden:.....	4
Staff.....	4
Systeem:	4
Structuur:	5
Stijl van management:	5
Significante waarden	6
Omgevingsanalyse:.....	6
Demografisch.....	6
Ecologisch	7
Politiek- juridisch	7
Bijlage II: financiële voordelen.....	9
Bijlage III: advies berekening	10
Bijlage VI: Salaristabel	15
Bijlage V: voertuig schoonmaak berekeningen.....	16
Bijlage IV: Case Scenario 1: schoonmaak compleet in eigen beheer.....	18
Plaatsing in organisatie en Stijl van management	18
Personele bezetting en baancreatie voor de participatiewet;.....	19
Juridische maatregelen	19
Logistieke uitvoer	19
Kwaliteitswaarborging.....	20
Totale kosten	20

Bijlage IIV: Case Scenario 2: schoonmaak in eigenbeheer met doorstroom mogelijkheid	22
Plaatsing in organisatie en Stijl van management	22
Personele bezetting en baancreatie voor de participatiewet;.....	23
Juridische maatregelen	23
Logistieke uitvoer	23
Kwaliteitswaarborging.....	24
Totale kosten	24
Bijlage IIIV: Scenario 3 Schoonmaak gemeentehuis locatie in eigen beheer	26
Plaatsing in organisatie en Stijl van management	26
Personele bezetting en baancreatie voor de participatiewet.....	26
Juridische maatregelen	27
Kwaliteitswaarborging.....	27
Totale kosten	27

Bijlage I Organisatie analyse:

Strategie

De strategie van gemeente Schouwen Duiveland Bestaat door de diversiteit van activiteiten binnen de organisatie uit diverse onderdelen. In de strategie is de koers voor de periode 2017 tot en met 2040 uitgezet. voor dit onderzoek zijn de meest relevante de volgende twee:

1 Onze eigen kwaliteiten versterken:

De gemeente Schouwen-Duiveland wil haar eigen kwaliteiten versterken. Dit op basis van de door de gemeente uitgevoerde SWOT analyse. Hieruit blijkt dat de gemeente zich sterker wil inzetten voor een beter gefaciliteerde toeristische basis en een beter aansluitende zorg voor de bevolkingsgroep van het eiland.

2 Veranderen is meebewegen:

Doordat de bevolking van gemeente Schouwen-Duiveland snel verandert is er snelle schakeling nodig. Uit eerdere ervaring is deze beweging tegengaan niet effectief en haalbaar. De organisatie moet dus meer gaan meebewegen en flexibeler worden. Hierbij is het in dienst nemen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt dus een voorbeeld van meebewegen met de veranderende bevolkingsgroep van Schouwen-Duiveland.

Bij de twee onderdelen horen de volgende doelstellingen:

- We richten ons op omscholing en het activeren van de niet-actieven om te voldoen aan de vraag naar werkgelegenheid in de zorg en recreatie.
- We stimuleren (om)scholing via het gericht inzetten van rijksbudget voor re-integratie en participatie om aan de toenemende vraag naar arbeidskrachten in toerisme, zorg en midden- en kleinbedrijf te voldoen.
- We stimuleren en ondersteunen daarmee goed werkgeverschap van de bedrijven op Schouwen-Duiveland.
- We stimuleren en faciliteren maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). De gemeente en ondernemers werken samen om betrokkenheid met de samenleving en de leefbaarheid in kernen te behouden.
- We benutten de mogelijkheden van financiële bijdragen uit andere ontwikkelingen (vereveningsmogelijkheden) en zetten die in voor kwaliteitsverbetering.
- We faciliteren bedrijven bij subsidieaanvragen voor vernieuwing of innovatie.

Randvoorwaarden:

- Optimale digitale infrastructuur.
- Veranderende rol van het Ontwikkelingsbedrijf.
- Samenwerking tussen regionale partners, private partijen en kennisinstellingen. Samenwerking tussen onderwijsinstellingen, overheid en ondernemers, niet alleen lokaal en regionaal, maar ook landelijk (Universiteit Wageningen). We zetten in op revitalisering en herstructurering van bestaande bedrijventerreinen en intensivering van ruimtegebruik. We zoeken hiervoor samenwerking met ondernemers en waar mogelijk ook met andere private partijen.

(strategische visie Gemeente Schouwen- Duiveland 2017)

Sleutelvaardigheden:

Gemeente Schouwen-Duiveland is sterk in de samenwerking met partners in het sociaal- maatschappelijk domein. Samenwerking is dan ook een sleutelbegrip geworden voor de gemeente. Daarnaast biedt de gemeente een groot aanbod op het gebied van onderwijs, verenigingen, sport, cultuur. Door het grote aanbod aan verenigingen zorgt de gemeente voor een sterke betrokkenheid bij de bevolking van Schouwen-Duiveland. Dit zorgt voor een veilig en sociaal leefklimaat op het eiland. Daarnaast heeft de gemeente een sterke toeristische basis die wordt onderhouden door de diverse services die door de gemeente zijn uitbesteed. Zo ook de schoonmaak.

(strategische visie Gemeente Schouwen- Duiveland 2017)

Staff

Gemeente Schouwen Duiveland heeft een totaal van 342 medewerkers. Binnen het team van de huishoudelijke dienst zijn er zeven functies met elk een eigen competentieprofiel:

Adviseur A.	Organisatiesensitiviteit, Mondelinge communicatie, Schriftelijke communicatie, Probleemanalyse, Onafhankelijkheid.
Bode A	Plannen en organiseren, Voortgangsbewaking, Aanpassingsvermogen, Stressbestendigheid, Nauwkeurigheid.
Bode B	Plannen en Organiseren, Organiseren van eigen werk, Aanpassingsvermogen Stressbestendigheid, Nauwkeurigheid.
Bode C	Organiseren van eigen werk, Stressbestendigheid, Mondelinge communicatie Nauwkeurigheid, Resultaatgerichtheid.
Medewerker HHD	Flexibiliteit, Nauwkeurigheid, Stressbestendigheid, Organiseren eigen werk.
Manager C	Leidinggeven, Plannen & organiseren, Organisatie sensitiviteit Stressbestendigheid, Integriteit, Resultaatgerichtheid.
(module) Coördinator	Coachen, Plannen & Organiseren, Voortgangsbewaking, Oordeelsvorming Organisatie sensitiviteit.

De competenties die in het bovenstaande schema zijn ook daadwerkelijk aanwezig. Het verloop binnen de afdeling is nihil. De medewerkers blijven werken binnen de organisatie tot en met de pensioenleeftijd.

Dit komt mede door de tevredenheid van de medewerkers. Uit het MTO is gebleken dat medewerkers een 7,2 geven voor hun werkplek en een 6,9 over hun taken. De praktische werkzaamheden worden steeds zwaarder ervaren door de oplopende leeftijd van de medewerkers.

De man/ vrouw verhouding binnen de afdeling is 50/50.

Er is nog geen beleid voor het aannemen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit stond wel in de planning van 2016 maar is vooruit verschoven. Zo blijkt uit een verslag van de ondernemingsraad.

Bij het aannemen van personen uit de doelgroep is echter veel begeleiding nodig. De kennis hiervoor is intern nog niet aanwezig. Wel kan hierbij gebruik worden gemaakt van een externe job coach. Deze ondersteunt de medewerkers in hun taak en biedt de organisatie hulp bij het begeleiden.

Systeem:

Binnen de organisatie wordt er gebruik gemaakt van Topdesk, Hierin worden meldingen, klachten en aanvragen gemaakt. Dit systeem heeft een eerstelijnsverbinding met de huishoudelijke dienst mits deze

opdracht wordt vermeld als huishoudelijke dienst activiteit. Deze kijkt of de melding eerstelijns opgelost kan worden, zo niet wordt deze doorgeschakeld. wel komt het voor dat niet facilitaire meldingen ook binnenkomen bij de huishoudelijke dienst. Deze worden vervolgens doorgeschakeld naar de juiste afdeling.

Naast TopDesk werkt de organisatie met het zaakstelsel. Dit stelsel draagt bij aan het digitaliseren van de werkzaamheden. Het zaakstelsel is een digitale omgeving waarin projecten worden verwerkt. Dit kan gezien worden als een digitale werkruimte die het delen van informatie en documenten vergemakkelijkt. Bij het zaakstelsel zijn wekelijks diverse personen het aanspreekpunt als er collega's vastlopen in het zaakstelsel. Deze hebben een coachende en begeleidende functie.

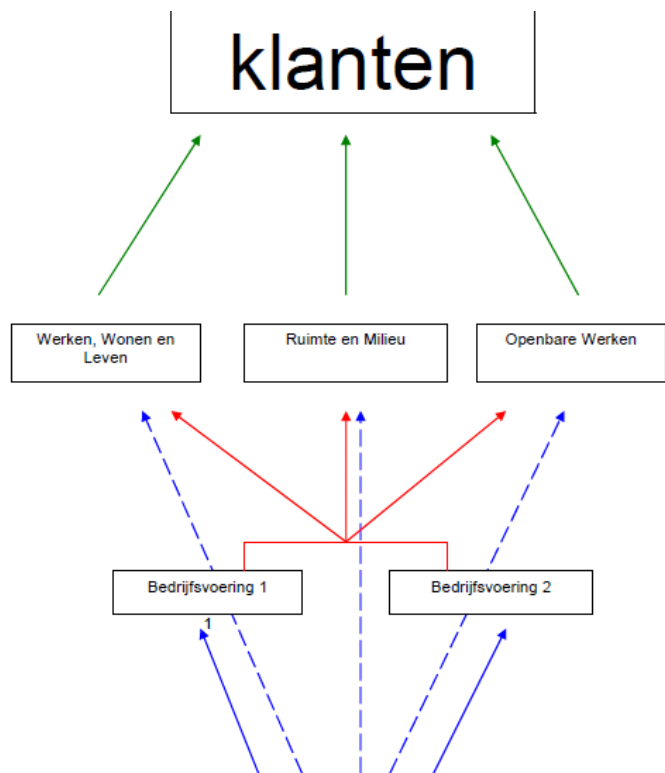
Structuur:

Zoals te zien is in de organogram staat de klant(bewoner van Schouwen-Duiveland) centraal bij de organisatie. Toch komen de bestuursbeslissingen vanuit de politiek. Deze worden vervolgens naar de secretaris van de gemeente toegespeeld die dit vervolgens doorvoert binnen de Gemeente. Afspraken worden binnen de gemeente dus centraal genomen. De huishoudelijke dienst valt binnen de trede Bedrijfsvoering 1. De drie onderdelen:

- Werken, wonen en leven;
- Ruimte en milieu;
- Openbare werken.

Zijn de enige afdelingen met externe klanten(de burgers en bezoekers van Schouwen- Duiveland. Bedrijfsvoering 1 en 2 hebben een ondersteunende functie voor deze drie afdelingen.

Bij het uitvoeren van een project worden stakeholders vanuit de gehele organisatie zo veel mogelijk betrokken. Deze worden in kaart gebracht door de Methode: Factor C.



Figuur 1: organigram Gemeente Schouwen- Duiveland

Alle projecten binnen het team worden opgepakt door de coördinator. Het is de organisatiefilosofie om afdeling overschrijdende projectteams samen te stellen. (strategische visie Gemeente Schouwen-Duiveland 2017)

Stijl van management:

Binnen de gemeente is er sprake van een top-down stijl van leidinggeven. Door de publieke aard van de organisatie worden de beslissingen vanuit de politiek omgevormd tot management taken, targets en policy's. Als overheidsinstelling wordt er gewerkt met een mandatenregeling die door de juridische afdeling is samengesteld.

Binnen de huishoudelijke dienst heeft het afdelingshoofd de hoofdtaak om de HRM cyclus te managen. De coördinator/ adviseur A legt verantwoordelijkheid af aan het afdelingshoofd. Beslissingen op teamniveau worden genomen door de coördinator. Medewerkers worden aangestuurd door deze coördinator/ adviseur A en deels door de Bode A. Deze is ook de vervanger voor de coördinator. De afdeling heeft een drietal disciplines:

- Bodes;
- Huishoudelijke dienst;
- Repro.

De medewerkers van deze verschillende disciplines hebben hun eigen takenpakket onderling kunnen de medewerkers binnen de drie disciplines elkaar vervangen. Het team in totaal heeft een ondersteunende functie. Samenwerking met andere afdelingen is hierbij dus ook een must. Deze samenwerking verloopt op een natuurlijke manier.

Alle afspraken op teamniveau worden vastgesteld en structureel gemonitord. De evaluatie vindt binnen het team plaats. Gaat het om vernieuwingen binnen de dienstverlening die voor de hele organisatie van toepassing zijn worden zij ook betrokken bij de evaluatie.

De huishoudelijke dienst heeft voor het schoonmaakbedrijf werkprogramma's opgesteld. Hierin staat de reguliere en periodieke schoonmaak vastgesteld en wat hierbij moet gebeuren. Op deze wijze kan er ook gecontroleerd worden. Er is dus sprake van een taakgerichte aansturing. Daarnaast is er een organisatie bedrijf in dienst die periodiek de schoonmaak controleert. Deze controle gebeurt door een extern bedrijf.

Significante waarden

De organisatie heeft drie kernwaarden, deze zijn: betrokken, eigenzinnig en kwaliteit van leven.

De organisatie stelt dat het wonen op een eiland de samenleving en overheid dicht bij elkaar brengt. Daarnaast moet de gemeente creatief en eigenzinnig te werk gaan omdat het een eiland is. En door de grote hoeveelheid natuur, cultuur en geschiedenis stelt men dat de kwaliteit van leven erg belangrijk is voor Schouwen-Duiveland en haar gasten. De organisatievisie met haar kernwaarden gemakkelijk is in te zien voor de medewerkers van de gemeente doormiddel van het intranet. Hierdoor zijn medewerkers hiervan bewust en wordt men goed op de hoogte gehouden bij veranderingen. (strategische visie Gemeente Schouwen- Duiveland 2017)

Omgevingsanalyse:

Demografisch

In 2014 was het aantal personen in schouwen- Duiveland dat onder de participatiewet viel: 3.600. Uit cijfers van het UWV is gebleken dat het aantal personen in de Wajong regeling daalt. Ook zijn het aantal instromers in de Wajong regeling gedaald. Hierdoor werd in 2015 de uitstroom groter dan de instroom.

Gemeente	Wajong-uitkering		WAO-uitkering		WIA-uitkering		WAZ-uitkering	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Totaal	4.670	2,0%	5.940	2,5%	4.730	2,0%	400	0,2%
Borsele	250	1,8%	310	2,2%	210	1,4%	20	0,2%
Goes	710	3,0%	720	3,1%	480	2,1%	40	0,2%
Hulst	510	3,0%	430	2,5%	400	2,3%	40	0,2%
Kapelle	100	1,2%	160	2,0%	110	1,4%	10	0,2%
Middelburg	720	2,4%	650	2,2%	520	1,8%	40	0,1%
Noord Beveland	60	1,2%	140	3,1%	90	2,1%	10	0,3%
Reimerswaal	170	1,2%	240	1,7%	230	1,6%	10	0,1%
Schouwen-Duiveland	320	1,6%	470	2,3%	380	1,9%	50	0,3%
Sluis	210	1,5%	430	3,0%	290	2,0%	50	0,3%
Terneuzen	660	2,0%	1.080	3,2%	850	2,5%	50	0,1%
Tholen	250	1,6%	400	2,5%	310	1,9%	30	0,2%
Veere	210	1,6%	240	1,8%	180	1,3%	20	0,2%
Vlissingen	500	1,8%	670	2,4%	680	2,4%	30	0,1%

Bron: UWV

Figuur 2: aantal uitkeringen per gemeente (UWV, 2016)

In bovenstaande figuur is te zien dat er in Schouwen- Duiveland 320 Wajongers gebruik maken van een uitkering en dus niet als werknemer actief zijn.

Ecologisch

Het eiland Schouwen- Duiveland heeft een oppervlakte van 301,3 km². Schoonmaak locaties liggen veelal geconcentreerd in de grotere steden en dorpen daarnaast zijn er een aantal afgelegen locaties. Dit zijn voornamelijk openbare sanitaire objecten. Deze worden met name in het zomer seizoen gebruikt. In het onderstaande figuur staan alle schoonmaak locaties weergegeven. (Lijst Schoonmaakobjecten Schouwen- Duiveland 2016)



Figuur 3: locaties schoonmaakobjecten op schouwen- Duiveland

Politiek- juridisch

De participatiewet is een samenvoeging van drie regelingen: Wajong, Wsw en WWB. Deze wet is in het leven geroepen om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, toch weer aan het werk te helpen. Hierbij worden diverse hulpmiddelen verleend door de overheid.

In 2017 is de quotum regeling ingegaan voor de wet banenafpraak. Hierbij wordt per gemeente een quotum opgesteld. Bij het niet halen van dit quotum is een boeteclausule ingesteld van 5000 euro per ontbrekende participatiewet FTE(25,5 uur per week) per jaar. Een onderdeel van de participatiewet, is de wet banenafpraak. Hierin worden de doelen gesteld voor de participatiewet. Een gevolg van het in

werking stellen van deze wet is het stopzetten van de instroom bij de zogeheten wet sociale werkplaats bedrijven (WSW-bedrijven). Nieuwe instromers moeten dus gelijk instromen bij organisaties, en de personen die voor deze wetswijziging vielen onder de WSW stromen nu ook langzaam maar zeker door naar de publieke en private sector. Voorheen werden personen die nu onder de participatiewet vallen geplaatst onder de WSW (Wet sociale werkvoorziening 2016).

Zoals eerder gemeld geldt vanaf 1 januari 2018 de quotumregeling voor overheidswerkgevers. Nu is ook het quotumpercentage bekend. Voor 2018 is het quotumpercentage vastgesteld op 1,93. Dit percentage bepaalt hoeveel werknemers een werkgever in dienst moet hebben om aan de banenafpraak te voldoen. Het kabinet heeft besloten om over het jaar 2018 nog geen heffingen op te leggen aan werkgevers. Dit gebeurt voor het eerst in 2019. Werkgevers die in 2018 niet aan het quotum voldoen, zijn dus nog niets verschuldigd. Zorgen de overheidswerkgevers in 2018 collectief voor voldoende banen, dan stopt de quotumregeling. De banenafpraak voor overheidswerkgevers gaat dan weer gelden. (rijksoverheid 2017)

Bijlage II: financiële voordelen

Regeling:	Inhoud:
No- riskpolis	Voor de gehele doelgroep van de banenafsprak geldt een in tijd onbeperkte en uniforme no- riskpolis. Het UWV voert de polis uit en komt werkgevers tegemoet in de loonkosten als iemand uit de doelgroep ziek uitvalt. Ook telt de zieke werknemer dan niet mee voor de berekening van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas. Het UWV vergoedt de totale financiële lasten tot het maximum dagloon. De werkgever moet bij ziekte van de werknemer de ziektewetuitkering bij het UWV aanvragen. Deze wordt dan aan de werkgever uitbetaald
Loonkosten Subsidie	Gemeenten kunnen met het instrument loonkostensubsidie werkgevers compenseren voor loonkosten (inclusief vergoeding werkgeverslasten) als zij mensen in dienst nemen die niet het minimumloon kunnen verdienen en behoren tot de doelgroep van de banenafsprak. De hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen de vastgestelde loonwaarde en het wettelijk minimumloon. De loonwaarde wordt periodiek vastgesteld door middel van een loonwaardebepaling die door een arbeidsdeskundige uitgevoerd wordt. Zolang de loonwaarde lager is dan het wettelijk minimumloon kan de werkgever loonkostensubsidie ontvangen.
Lage- inkomens voordeel	Onder voorwaarden hebben werkgevers recht op een lage inkomens voordeel als zij werknemers in dienst hebben die tussen de 100% en de 125% van het wettelijk minimumloon verdienen. Dit voordeel kan Jaarlijks oplopen tot maximaal 2000 euro. De hoogte is afhankelijk van het gemiddelde uurloon van de werknemer.
Mobiliteitsbonus (premie korting)	Onder de naam Mobiliteitsbonus is een korting op de premies van werknemersverzekeringen voor arbeidsgehandicapten beschikbaar. Voor de gehele doelgroep banenafsprak geldt voor de periode 2016 tot en met 2020 een premiekorting van maximaal € 2000,- (op basis van een 36-urige werkweek) gedurende maximaal drie jaar. U kunt deze premiekorting zelf toepassen bij uw belastingaangifte als uw nieuwe medewerker is opgenomen in het doelgroeppregister van de banenafsprak.
Loondispensatie Wajong	Voor werknemers met een Wajong- uitkering geldt een speciale regeling voor loondispensatie. Hieraan vast zitten drie voorwaarden: - Er is sprake van een verminderde arbeidsprestatie als gevolg van structureel functionele beperkingen - De verminderde arbeidsprestatie is tenminste 25% lager dan de reguliere arbeidsprestatie. - De loonwaarde moet onder het wettelijk minimum loon liggen. Als aan deze voorwaarden wordt voldaan kan men in toestemming krijgen om de loonwaarde uit te betalen aan de werknemer waarbij de rest wordt betaald uit de gemeente. Dit betekent: kan de medewerker 70 procent uitvoeren van de reguliere taak dan wordt de overige 30 procent vergoed door de gemeente.

(www.Aandeslaginzeeland.nl)

Bijlage III: advies berekening

Onderwerp: Advies met betrekking tot de eventuele overname van 2 SW-medewerkers in het kader van de wet banenafspraken.

Banenafpraak

Het is niet noodzakelijk dat de gemeente Schouwen-Duiveland iemand uit de doelgroep Banenafpraak zelf in dienst neemt om deze persoon mee te laten tellen voor de afgesproken banen voor de banenafpraak en later bij een eventuele quotumheffing voor het behalen van het quotum. Inlenen mag ook. Zo tellen de banen van mensen die op 1 januari 2013 binnen de muren van een sw-bedrijf werkten, en na die tijd via een Wsw-detachering bij een reguliere werkgever aan de slag zijn gegaan, mee voor de banenafpraak. Bij navraag blijkt dit voor beide heren te gelden.

Als één baan telt 25,5 verloonde uren per week. Kleinere banen dan een baan van 25,5 uur tellen naar evenredigheid van het aantal verloonde uren mee. Het kan dus gaan om meer arbeidscontracten dan (getelde) banen. Banen groter dan 25,5 uur per week tellen dus mee als meer dan één baan.

Financiële aspect

Wanneer enkel een financiële afweging wordt gemaakt, dient gekeken te worden naar het totale resultaat van De Zuidhoek en de gemeente Schouwen-Duiveland samen. Immers de gemeente ontvangt in eerste instantie de rijkssubsidie en is verantwoordelijk voor eventuele tekorten ten gevolge van een negatief subsidieresultaat (rijkssubsidie minus loonkosten SW) en operationeel resultaat.

De situatie nu is in evenwicht. De hoogte van de inleenvergoeding heeft geen invloed op het totale resultaat. Het bedrag van € 592- is gelijk aan het negatief subsidieresultaat.

Scenario 1

Tabel 1 Situatie zoals deze nu is

Situatie nu			
	De Zuidhoek	Gemeente	Gemeente en Zuidhoek
Baten			
- subsidie Rijk	€ 49.208	€ -	
- Inleenvergoeding	€ 46.500	€ -	
	€ 95.708	€ -	€ 95.708
Kosten			
- Inleenvergoeding	€ -	€ 46.500-	
- Loonkosten	€ 49.800-	€ -	
	€ 49.800-	€ 46.500-	€ 96.300-

Resultaat	€ 45.908	€ 46.500-	€ 592-
-----------	----------	-----------	--------

Scenario 2

Tabel 2 Personen komen in dienst van de gemeente

In dienst gemeente			
	De Zuidhoek	Gemeente	Gemeente en Zuidhoek
Baten			
- subsidie Rijk	€ -	€ -	
- Inleenvergoeding	€ -	€ -	
- Loonkostensubsidie	€ -	€ 18.600	aanname
	€ -	€ 18.600	€ 18.600
Kosten			
- Inleenvergoeding	€ -	€ -	
- Loonkosten	€ -	€ 60.000-	
	€ -	€ 60.000-	€ 60.000-
Resultaat	€ -	€ 41.400-	€ 41.400-

De totale kosten zijn aanzienlijk hoger (€ 46.400). Dit wordt veroorzaakt door het wegvallen van de rijkssubsidie. Daarbij komt dat de hoogte van de loonkostensubsidie een risico is. Deze loonkostensubsidie is in de tabel als baten opgenomen, maar is tegelijkertijd ook een kostenpost welke geheel ten laste komt van de gemeentelijke BUIG-gelden. Er staat immers geen bespaarde uitkering tegenover. Verder is de loonkostensubsidie gebaseerd op een aanname van 60% loonwaarde. Wanneer de loonwaarde onafhankelijk hoger wordt vastgesteld, dan neemt naar rato de loonkostensubsidie af (en de kosten toe). U wordt negatief geadviseerd ten aanzien van dit scenario.

De volgende variant is Begeleid Werken. De gemeente wordt formeel en materieel werkgever, maar de twee heren blijven meetellen onder de SW-telling. Daarnaast kent de BW-constructie ook andere voordelen voor de gemeente (zie antwoord Robert).

Voor de heren zelf is dit de meest ideale constructie. Zij komen nu in dienst van de gemeente en waarschijnlijk stijgt hun salaris. Hierbij aangetekend dat deze stijging klein is aangezien zij in de A-schaal komen. En er zal een hoger bruto salaris betaald moeten worden om eenzelfde netto te halen. De loonstructuur in de SW is veel kleiner. De ambtelijke loonstructuur daarentegen is kostbaarder (meer inhoudingen en afdrachten). Om deze reden zijn de kosten voor de totale gemeente hoger dan de huidige situatie.

Scenario 3

Tabel 3 Begeleid Werken

Begeleid Werken (BW)			
	De Zuidhoek	Gemeente	Gemeente en Zuidhoek
Baten			
- subsidie Rijk	€ 49.208	€ -	
- Inleenvergoeding	€ -	€ 20.000	
- Loonkostensubsidie	€ -	€ -	
	€ 49.208	€ 20.000	€ 69.208
Kosten			
- Inleenvergoeding	€ 20.000-	€ -	
- Loonkosten	€ -	€ 60.000-	
	€ 20.000-	€ 60.000-	€ 80.000-
Resultaat	€ 29.208	€ 40.000-	€ 10.792-

Scenario 4

Variant 4: Gemeente neemt iemand uit doelgroepenregister in dienst

Doelgroepregister				
	De Zuidhoek		Gemeente	Gemeente en Zuidhoek
Baten				
- subsidie Rijk	€ 49.208		€ -	
- Inleenvergoeding	€ 46.500		€ -	
- bespaarde uitkering	€ -		€ 11.400	
- Loonkostensubsidie	€ -		€ 18.600	aanname
	€ 95.708		€ 30.000	€ 144.308
Kosten				
- Inleenvergoeding	€ -		€ -	
- Loonkosten	€ 49.800-		€ 60.000-	
	€ 49.800-		€ 60.000-	€ 109.800-
Resultaat	€ 45.908		€ 30.000-	€ 15.908

In deze variant krijgen 2 inwoners een baan en verlaten de uitkering. Dit bespaart de gemeente twee uitkeringen, ad € 30.000 totaal. Wel wordt er vanuit de BUIG-gelden een loonkostensubsidie verstrekt (kosten), wat de andere afdeling weer ontvangt (baten).

In deze variant blijven de twee heren in dienst van De Zuidhoek en worden elders gedetacheerd. De baten blijven dus bestaan. Wanneer zij gedetacheerd blijven bij de gemeente dan neemt het nadeel met € 592,- toe (zie namelijk tabel 1).

Financien sec gemeente en B&W-voorstel:

Scenario 1: € 46.500 kosten (gelijk aan huidige kosten: geen aanvullend fin. voorstel)

Scenario 2: € 41.400 kosten (minder dan huidige kosten: geen aanvullend fin. voorstel)

Scenario 3: € 40.000 kosten (minder dan huidige kosten: geen aanvullend fin. voorstel)

Scenario 4: € 30.000 kosten (minder dan huidige kosten: geen aanvullend fin. voorstel)

Scenario 4 en 1: € 76.500 kosten (meer dan huidige kosten: wel aanvullend fin. voorstel)

Scenario 4 en 3: € 86.500 kosten (meer dan huidige kosten: wel aanvullend fin. voorstel)

Advies:

- Gelet de doelstelling van de gemeente Schouwen-Duiveland een inclusieve samenleving na te streven zijn alle scenario's mogelijk m.u.v. het scenario 2: de gemeente neemt zelf de SW-ers in dienst.
- Gelet de baanafspraken is scenario 4 (2 personen uit het doelgroepenregister) aan te bevelen;
- Dit mogelijk in combinatie met scenario 1: detachering en/of scenario 3: BW-werken van de twee huidige medewerkers. Bijkomend voordeel is dat de twee huidige medewerkers de nieuwe collega's kunnen begeleiden. Aan deze combinaties zijn meerkosten verbonden t.o.v. huidige situatie

Bijlage IV: Salaristabel

<http://car-uwo.nl/onderwerpenindex/salaris-en-bezoldiging/salaris/schaalindelingen-en-tabellen>

Bijlage 6

Bij LOGA-brief

TAZ/U201700653

CAR: bijlage IIa

Salaristabel gemeenteamttenaren per 1 januari 2018, nieuwe structuur

periodiek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1535	1571	1611	1657	1705	1818	2040	2335	2591	2795
1	1571	1624	1677	1731	1786	1901	2126	2429	2701	2925
2	1610	1677	1744	1805	1867	1984	2212	2524	2812	3054
3	1648	1729	1810	1878	1949	2057	2258	2618	2922	3185
4	1686	1782	1877	1952	2030	2150	2384	2713	3032	3315
5	1725	1835	1943	2026	2111	2233	2470	2808	3143	3445
6	1763	1887	2010	2100	2193	2315	2556	2903	3254	3575
7	1801	1940	2076	2174	2274	2398	2642	2997	3364	3705
8	1840	1993	2143	2248	2355	2481	2728	3092	3474	3835
9	1878	2045	2209	2322	2437	2584	2814	3187	3585	3965
10	1917	2098	2276	2396	2518	2646	2900	3281	3695	4095
11	1955	2151	2342	2470	2599	2729	2986	3376	3805	4225

periodiek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3080	3348	3685	4022	4490	4770	5129	5493	6078	6737
1	3214	3486	3823	4161	4626	4934	5319	5713	6316	6993
2	3347	3625	3962	4297	4762	5098	5509	5934	6554	7249
3	3481	3763	4100	4433	4897	5262	5690	6155	6792	7505
4	3614	3901	4238	4569	5033	5426	5887	6376	7030	7761
5	3747	4040	4373	4705	5169	5590	6077	6596	7268	8017
6	3880	4179	4509	4840	5305	5754	6267	6817	7506	8273
7	4014	4316	4645	4976	5441	5918	6457	7038	7745	8529
8	4147	4451	4781	5112	5577	6083	6646	7250	7983	8784
9	4279	4587	4916	5248	5712	6216	6835	7480	8221	9041
10	4410	4723	5052	5384	5848	6410	7025	7700	8459	9296
11	4541	4859	5188	5520	5984	6574	7215	7921	8697	9553

Bijlage V: voertuig schoonmaak berekeningen

Boxer Combi 330L1H1 BlueHDi 110

Totaal prijs

€ 23.900 Excl. BTW



Bovenstaande bedrijfswagen is
illustratief en kan in sommige
gevallen niet overeenkomen met de
door u samengestelde bedrijfsauto.

Totaal prijs (Excl. BTW)

€ 23.900 Excl. BTW

Verkoopprijs (Excl. BTW) :

€ 23.900

Carrosseriekleur & uitrusting (Excl. BTW)



Blanc Banquise



Stof Darko Zwart

Uitrusting

Veiligheid

ABS met noodremassistentie
Airbag voor de voorpassagier(s)
ASR (Anti-Spin Regeling)
Bandenspanningscontrolesysteem
Bestuurdersairbag
Derde remlicht
Driepuntsgordels met pyrotechnische gordelspanners
Elektronische startonderbreker
ESP (inclusief ASR)
Extra zware dynamo
Noodremassistentie
Schijfremmen vóór
Schijfremmen achter
Stuurbekrachtiging
Centrale vergrendeling met afstandsbediening

Comfort

2-zits passagiersbank
Aanvullende verwarming achter
Armsteunen op voorportieren
Elektrisch bedienbare en verwarmbare buitenspiegels
Elektrisch bedienbare voorportiermuiten
In dashboard geïntegreerde versnellingspook
In hoogte verstelbaar stuurwiel
In hoogte verstelbare bestuurdersstoel
Radiovoorbereiding met 6 speakers
Schuifruiten op de 2e rij
Twee armsteunen per rij

Interieur

3 individuele zitplaatsen op de 2e rij i.p.v. 3-zits achterbank
3 individuele zitplaatsen op de 3e rij i.p.v. 3-zits achterbank
Bergvak bovenop dashboard
Cabinedak voorzien van hemelbekleding

Centraal dashboardkastje
 Centrale vergrendeling met afstandsbediening
 Opbergvak cabine boven voorruit
 Opklapbare en uitneembare 3-zits bank op de 2e rij
 Opklapbare en uitneembare 3-zits bank op de 3e rij
 2-zits passagiersbank met uitklapbaar schijfblad

Exterieur

2 symmetrische achterdeuren
 Achterdeuren m. geïnte ramen incl achternuitverw.
 Getint glas
 Lange dak antenne
 Naaldoppen
 Ruit in de rechter zijschuifdeur
 Spiegelkappen in zwart kunststof met geïntegreerde zijknipperlichten
 Stootstrippen op flanken in zwart kunststof
 Elekt. bedienbare en verwarmbare buitenspiegels
 Zijschuifdeur rechts
 15" wielplaten
 15" velgen met 215/70 R15 banden

Diversen

Stuurbekrachtiging

Specificaties

Afmetingen exterieur

Totale lengte (mm)	4,963
Totale breedte excl./incl. spiegels (mm)	2,050/-
Totale hoogte (mm)	2,254
Wielbasis (mm)	3000
Diameter draaicirkel tussen trottoirs (m)	10,76

Afmetingen interieur

Aantal zitplaatsen	5/6
--------------------	-----

Gewichten (kg)

Leeggewicht	1910
Totaal toegestaan belast gewicht	3000
Max. toegestaan treingewicht	5000
Max. aanhangergewicht geremd	2000
Max. aanhangergewicht ongeremd	750

Motor

Cilinderinhoud (in cm ³)	1997
Emissienom	euro 6
Aantal cilinders	4
Max. vermogen/omw. - norm CEEkW (DINpk)	81 (110)/3500
Max. koppel/omw. - norm CEE (Nm)	300/1750

Prestaties

Topsnelheid (km/u)	140
--------------------	-----

Verbruik

Verbruik binnen de bebouwde kom (l/100km)	6,2
Verbruik buiten de bebouwde kom (l/100km)	5,6
Gecombineerd verbruik (l/100km)	5,8
CO ₂ -uitsoot bij gecombineerd verbruik (g/km)	153
Inhoud brandstoftank (l)	90
Brandstof	diesel

Versnellingsbak

Versnellingsbak	Handgeschakeld, 6 versn.
-----------------	--------------------------

Banden

Bandenmaat	215/70/R15
------------	------------

Bijlage VI: Case Scenario 1: schoonmaak compleet in eigen beheer

Plaatsing in organisatie en Stijl van management

Omdat schoonmaak nieuw is voor de organisatie is er gekozen om een kwartiermaker aan te stellen. Een Kwartiermaker is een manager die wordt aangesteld bij compleet nieuwe projecten en ondernemingen bij een bedrijf in de publieke sector. De werkzaamheden van de kwartiermeester zullen zijn:

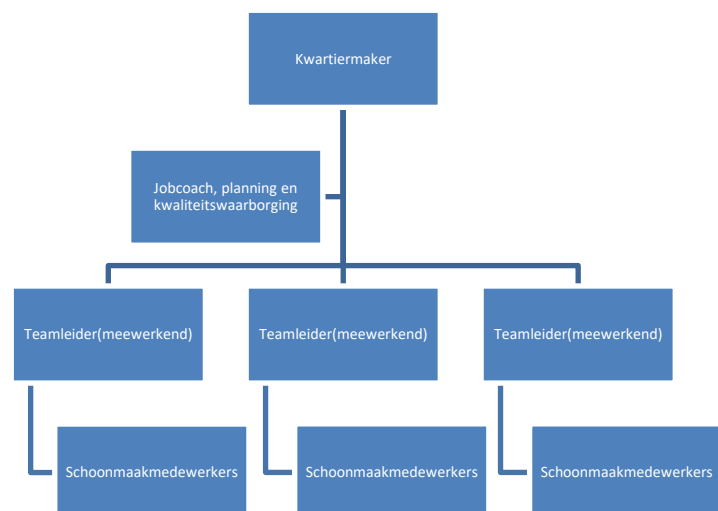
- Doelen formuleren voor de schoonmaak
- Het in kaart brengen van de opdracht
- Een strategie ontwikkelen voor de schoonmaak
- De financiering op touw zetten
- De planning voor de opstelling en ontwikkeling van medewerkers
- Het personeel aantrekken
- Het werk verdelen

De kwartiermeester geeft dus vorm aan de opdracht en zorgt daarbij voor de implementatie, dit in samenwerking met afdeling huishoudelijke dienst en de Zuidhoek. (www.nationaleberoepengids.nl, 2017). Deze functie kan naar verloop van tijd veranderen als de koers is vastgezet of.

Als ondersteuning van de Kwartiermeester zal er een jobcoach vanuit het UWV worden neergezet om de medewerkers te begeleiden in hun werkzaamheden. Intern zal er een medewerker verantwoordelijk zijn voor de planning en kwaliteitswaarborging voor de schoonmaak. Deze moet de planningen van de kwartiermeester uitwerken voor de medewerkers en zorgen dat er rapportages worden gedaan door de teamleiders.

Er is gekozen voor meewerkende teamleiders. Dit omdat de schoonmaakmedewerkers altijd een vast aanspreekpunt moeten hebben. Hierbij zullen zij ook dienen als "buddies" voor de medewerkers. De teamleiders rapporteren dagelijks aan de staff afdeling over de kwaliteit van de schoonmaak en eventuele storingen. Ook zorgen zij dat de incidentele schoonmaak wordt uitgevoerd door hun team.

Het is belangrijk voor de teamleiders om hun team goed gemotiveerd te houden. Men moet ingrijpen bij een vermoede dat een medewerker zich niet goed voelt of terugvalt. Het is dus aan te raden om de teamleiders een cursus aan te bieden waarbij zij worden opgeleid om de zogeheten Harrie (bedrijfsbegeleider) voor de groep te zijn (www.ikbenharrie.nl).



Figuur 4: Figuur 1 organigram schoonmaak afdeling

Personele bezetting en baancreatie voor de participatiewet;

Doordat de gehele schoonmaak in eigen beheer genomen gaat worden zullen er intern flink wat arbeidsplaatsen worden gecreëerd. Hierbij een opsomming van functies en aantal fte om basis van een 38 uren werkweek:

- Kwartiermeester(1FTE)
- Staff medewerker planning en kwaliteit (1FTE)
- Teamleiders(3FTE)
- Schoonmaakmedewerkers($17 \times 25 \text{ uur} / 38 \text{ uur} = 11 \text{ FTE}$)

In totaal 16 FTE

De schoonmaakmedewerkers hebben een contract van 25 uur omdat zij binnen de participatiewet vallen. Het is dan ook niet verstandig om deze medewerkers een 38 uren contract te geven omdat dit de werkdruk flink verhoogd.

Er zullen dus 17 werkplekken vrij komen onder de participatiewet en hiermee zal de gemeente Schouwen- Duiveland ruimschoots voldoen aan het quotum dat gesteld zal worden.

Het aantal schoonmakers is gebaseerd op de personele bezetting van de Zuidhoek op dit moment. Er zijn daar op dit moment 14 schoonmakers actief voor de gemeente Schouwen- Duiveland. Dit is echter niet genoeg om de gehele opdracht uit te voeren volgens de Zuidhoek.

Daarom is er gekozen om meewerkende teamleiders in te zetten en drie extra schoonmaakmedewerkers. Deze drie kunnen samen met een teamleider een extra buitendienst team vormen.

Juridische maatregelen

Op juridisch vlak moet men opletten bij het aannemen van medewerkers van een andere partij. Hier is namelijk de wet van overgang van onderneming van kracht. Dit kan kosten met zich meebrengen.

Daarnaast is het niet verstandig om een volledig nieuw team aan te stellen. Dit kan namelijk gaan botsen met de zuidhoek waarna deze een juridisch traject kan aangaan vanwege het feit dat de medewerkers op straat komen te staan. Dit is natuurlijk niet het gewenste effect van deze case aangezien men deze personen wil laten anticiperen binnen de werkomgeving en deze er niet uit wil halen.

Logistieke uitvoer

De gemeente Schouwen- Duiveland heeft Peugeot als mobiliteitsmerk. Daarom is er gekozen om ook de wagens die gebruikt gaan worden voor de schoonmaak van dit merk te nemen er is gekozen twee voertuigen om zo de buitendienst te kunnen uitvoeren. Dit omdat de Zuidhoek momenteel ook gebruik maakt van twee voertuigen. De uitgebreide specificaties van de voertuigen is te vinden in **bijlage...** De wegenbelasting is berekend aan de hand van, provincie, soort brandstof en gewicht op

www.hoeveelwegenbelasting.nl de benzine prijzen zijn op basis van de actuele prijzen van Shell.

Daarnaast is de standaard afschrijfperiode aangehouden van 5 jaar. **Verzekering**

De complete berekening is te vinden in figuur 2. Hierin zijn de kosten exclusief BTW.

Prijs voertuig	23900	totale prijs voertuigen	47800	
kosten verzekering voertuig md	40	maandelijkse verzekeringskosten	80	verz. Kosten per jaar 960
kosten wegenbelasting voertuig md	196	maandelijkse wegenbelasting	392	wegen belasting per jaar 4704
Aantal voertuigen	2			
aantal km per liter	17,2			
Aantal verwachte kilometers per dag per voertuig	140	verwachte kilometers per dag	280	kilometers per jaar 102200
Prijs van brandstof liter	1,339	prijs brandstof per dag	21,79767442	brandstofkosten per jaar 7956,151163
afschrijving over aantal jaren	5			totale kosten eerste jaar 60540,15116
verwachte restwaarde	5000	totale restwaarde	10000	tot kosten jaar 2, 3, 4, enz. 12740,15116
				jaarlijkse afschrijving 7560

Figuur 5: Figuur 2: berekening Excel Kosten voertuigen.

Kwaliteitswaarborging

Om de kwaliteit te waarborgen moeten de lijnen tussen de teamleiders en de staff strak worden gehouden. Dit betekent dagelijkse rapportage en direct contact bij storingen. Daarnaast is een jaarlijkse VSN meting een must.

Totale kosten

De loonkosten zijn berekend volgens de loonschalen die gelden voor ambtenaren(www.car-uwo.nl). deze tabellen zijn te vinden in de excel berekening op de volgende pagina

In de berekening van loonkosten zijn de premiekorting, lage-inkomensvoordeel en de loondispensatie meegenomen. De loondispensatie is gecalculeerd op 25 procent, de premiekorting is gecalculeerd op de maximale jaarlijkse 6000 euro en het lage-inkomens voordeel is ook op de maximale jaarlijkse 2000 euro gecalculeerd. Daarnaast is er een opslag verrekend van 15,7 procent zoals aangegeven op www.schoonmaakkosten.nl om de schoonmaakmiddelen te berekenen. De loonkosten zijn berekend op 30 procent.

In het eerste jaar liggen de kosten hoger door de investering in voertuigen. Vervolgens kan men in jaar 6 de restwaarde gebruiken bij de aanschaf van nieuwe voertuigen op basis van een gebruiksperiode van 5 jaar. In deze berekening is geen fluctuatie van inflatie, benzine, verzekering en belastingen verrekend. Deze bedragen kunnen naar mate van tijd dus sterk gaan variëren van de hier aangegeven kosten.

[illegible]

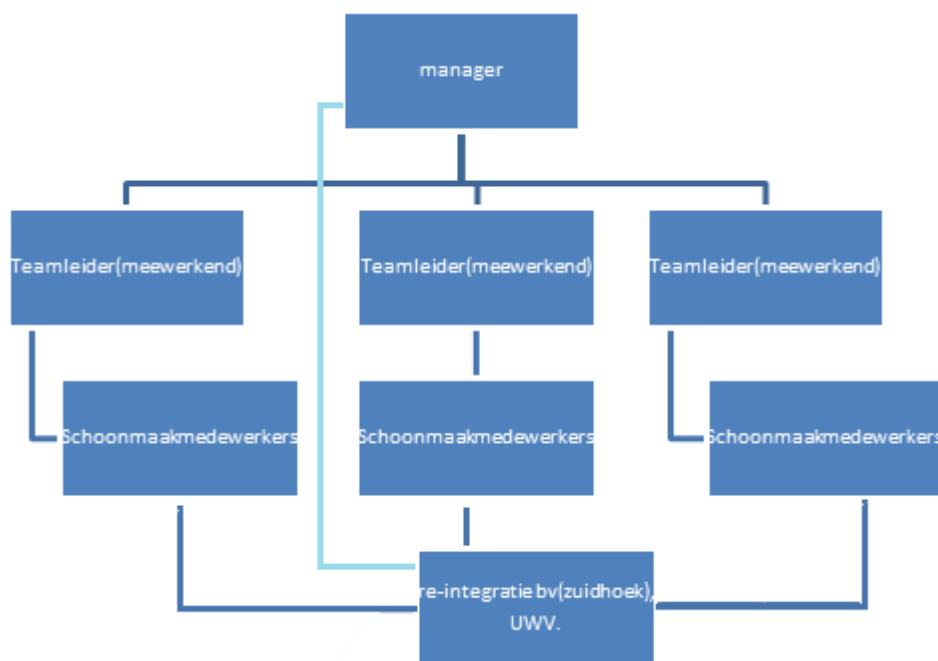
Figuur 6: Figuur 3 tco berekening

Bijlage VII: Case Scenario 2: schoonmaak in eigenbeheer met doorstroom mogelijkheid

In dit case scenario wordt er nauw samengewerkt met het SW-bedrijf de Zuidhoek en het UWV. De gemeente zal dienen als reguliere arbeidsplaats voor de personen die vallen onder de participatiewet (verder participanten genoemd). Hierbij worden zij opgeleid en begeleid door de Zuidhoek om aan de slag te kunnen in de schoonmaken vallen zij onder de payroll van de gemeente. De gemeente kan dus worden gezien als een leerbedrijf voor de participanten waarbij de Zuidhoek dient als re-integratie en opleidingsbedrijf voor de participanten. Hierbij is het de bedoeling om de medewerkers de kans te bieden om door te stromen naar andere schoonmaakbedrijven. Een intensieve samenwerking met het UWV is hier dus ook belangrijk. Het idee achter deze case is het volledig benutten van de organisatiestructuur van de Gemeente Schouwen- Duiveland door de verandering van functie en plaats binnen de structuur gemeente van het SW-bedrijf is het ook mogelijk deze anders in te zetten.

Plaatsing in organisatie en Stijl van management

Net als in case 1 zal de schoonmaak afdeling vallen onder de huishoudelijke dienst. Hierbij is één persoon verantwoordelijk voor de planning, kwaliteit en het sturen van de medewerkers. Deze persoon is in dit geval de manager zoals aangegeven in onderstaand organigram. De manager is ook de schakel tussen de afdeling en het re-integratiebedrijf.



Figuur 7: organigram case 2

De manager wordt ondersteund door drie meewerkende teamleiders. Zij dragen de dagelijkse operationele leiding onder aansturing van de manager. Hierbij voeren zij samen met de schoonmakers (participanten) de schoonmaaktaken uit en rapporteren dit aan de manager. De teamleiders hebben ook een coachende taak. Het is belangrijk voor de teamleiders om hun team goed gemotiveerd te houden. Men moet ingrijpen bij een vermoede dat een medewerker zich niet goed voelt of terugvalt. Het is dus aan te raden om de teamleiders een cursus aan te bieden waarbij zij worden opgeleid om de zogeheten Harrie (bedrijfsbegeleider) voor de groep te zijn (www.ikbenharrie.nl).

De schoonmakers(participanten) krijgen begeleiding vanuit de Re-integratie bv. Deze zorgt voor opleiding en de kennis om deze personen goed aan te sturen. Hier zullen zij dan ook veel contact mee moeten hebben. Ook is de re-integratie bv. Samen met het UWV verantwoordelijk voor het voordragen van nieuw personeel bij doorstroom. Op deze manier kan de schoonmaak blijvend goed worden uitgevoerd.

Personele bezetting en baancreatie voor de participatiewet;

Doordat de gehele schoonmaak in eigen beheer genomen gaat worden zullen er intern flink wat arbeidsplaatsen worden gecreëerd. Hierbij een opsomming van functies en aantal fte om basis van een 38 uren werkweek:

- manager(1FTE)
- Teamleiders(3FTE)
- Schoonmaakmedewerkers(participatiewet 25,5 uur per week) 17

In totaal 11,184FTE

De schoonmaakmedewerkers hebben een contract van 25,5 uur. omdat zij binnen de participatiewet vallen. Het is dan ook niet verstandig om deze medewerkers een 38 uren contract te geven omdat dit de werkdruk flink verhoogd(te hoog voor de participanten).

Er zullen dus 17 werkplekken vrij komen onder de participatiewet Het aantal schoonmakers is gebaseerd op de personele bezetting van de Zuidhoek op dit moment. Er zijn daar op dit moment 14 schoonmakers actief voor de gemeente Schouwen- Duiveland. Dit is echter niet genoeg om de gehele opdracht uit te voeren volgens de Zuidhoek.

Daarom is er gekozen om meewerkende teamleiders in te zetten en drie extra schoonmaakmedewerkers. Deze drie kunnen samen met een teamleider een extra buitendienst team vormen. De Zuidhoek en het UWV zijn in deze berekening niet meegenomen. Dit omdat het de gemeente geen geld kost om het UWV in te zetten en de Zuidhoek een onderdeel is van de gemeente. Wel moet er gekeken worden naar de kosten die het opleiden van het personeel tot gevolg hebben. Dit kan worden besproken in samenspraak met de Zuidhoek.

Juridische maatregelen

Op juridisch vlak moet men opletten bij het aannemen van medewerkers van een andere partij. Hier is namelijk de wet van overgang van onderneming van kracht. Dit kan kosten met zich meebrengen. Daarnaast is het niet verstandig om een volledig nieuw team aan te stellen. Dit kan namelijk gaan botsen met de zuidhoek waarna deze een juridisch traject kan aangaan vanwege het feit dat de medewerkers op straat komen te staan. Dit is natuurlijk niet het gewenste effect van deze case aangezien men deze personen wil laten anticiperen binnen de werkomgeving en deze er niet uit wil halen.

Logistieke uitvoer

De Zuidhoek heeft momenteel 4 wagens om de schoonmaak goed uit te kunnen voeren in de buitendienst. Er is daarom twee berekeningen gemaakt om 4 wagens in eigen beheer te nemen. Één met aankoop en één met een leaseconstructie. De uitgebreide specificaties van de voertuigen is te vinden in bijlage... De wegenbelasting is berekend aan de hand van, provincie, soort brandstof en gewicht op www.hoeveelwegenbelasting.nl de benzine prijzen zijn op basis van de actuele prijzen van Shell. Daarnaast is de standaard afschrijffperiode aangehouden van 5 jaar. De complete berekening voor de aanschaf is te vinden in figuur 8. Hierin zijn de kosten exclusief BTW.

Prijs voertuig		totale prijs voertuigen		
23900		47800		
kosten verzekering voertuig md		maandelijkse verzekeringskosten	verz. Kosten per jaar	
40		80	960	
kosten wegenbelasting voertuig md		maandelijkse wegenbelasting	wegen belasting per jaar	
196		392	4704	
Aantal voertuigen				
2				
aantal km per liter				
17,2				
Aantal verwachte kilometers per dag per voertuig		verwachte kilometers per dag	kilometers per jaar	
140		280	102200	
Prijs van brandstof liter		prijs brandstof per dag	brandstofkosten per jaar	
1,339		21,79767442	7956,151163	
afschrijving over aantal jaren			totale kosten eerste jaar	tot kosten jaar 2, 3, 4, enz.
5			60540,15116	12740,15116
verwachte restwaarde		totale restwaarde		jaarlijkse afschrijving
5000		10000		7560

In het eerste jaar liggen de kosten hoger door de investering in voertuigen. Vervolgens kan men na jaar 5 de restwaarde gebruiken bij de aanschaf van nieuwe voertuigen op basis van een gebruiksperiode van 5 jaar. In deze berekening is geen fluctuatie van de prijzen van benzine, verzekering en belastingen verrekend. Deze bedragen kunnen naar mate van tijd dus gaan variëren van de hier aangegeven kosten. De kosten berekening is te vinden in figuur 9. De prijs zal vrijwel gelijk blijven of iets hoger worden dan in scenario 1 dit komt omdat de Zuidhoek bedrijfsmatig functioneert en dus werkt met een winstopslag.

[illegible]

Figuur 9: Figuur 3 TCO berekening

Bijlage VIII: Scenario 3 Schoonmaak gemeentehuis locatie in eigen beheer

In deze case wordt alleen de schoonmaak van het gemeentehuis in eigen beheer genomen. Hierbij komen dus geen logistieke investeringen. Daarnaast blijft de zuidhoek verantwoordelijk voor alle andere objecten. Ook kan er een afspraak worden gemaakt met de zuidhoek dat er bij uitval van schoonmaak personeel, schoonmakers kunnen worden ingeleend.

Plaatsing in organisatie en Stijl van management

De schoonmakers zullen werken onder de afdeling huishoudelijke dienst. Daarbij zal één meewerkend teamleider dienen als aanspreekpunt en manager van het team. Deze is verantwoordelijk voor het bestellen van producten en het aansturen van het personeel. Het is bij deze persoon belangrijk dat deze ook dient als aanspreekpunt en de medewerkers kan coachen (zie figuur 1). Daarbij is het een goed idee om de meewerkend teamleider een cursus te laten volgen om de te managen schoonmakers te begeleiden(www.ikbenharrie.nl). De teamleider schakelt ook met zijn leidinggevende om zo de kwaliteit te blijven waarborgen.



Figuur 10: organigram scenario 3

De zuidhoek ondersteund waar dit nodig is en voert de schoonmaak van de rest van de locaties. Op deze manier stoot de gemeente de zuidhoek niet af en kan deze ook zorgen voor kennis.

Personele bezetting en baancreatie voor de participatiewet

Doordat de gehele schoonmaak in eigen beheer genomen gaat worden zullen er intern flink wat arbeidsplaatsen worden gecreëerd. Hierbij een opsomming van functies en aantal fte om basis van een 38 uren werkweek:

- Teamleider 1, contract 38 uur
- Schoonmaakmedewerkers wet banenafpraak 7, contract 25 uur

De schoonmaakmedewerkers hebben een contract van 25,5 uur. omdat zij binnen de participatiewet vallen. Het is dan ook niet verstandig om deze medewerkers een 38 uren contract te geven omdat dit de werkdruk flink verhoogd (te hoog voor de participanten).

Er zullen dus 7 werkplekken vrij komen onder de participatiewet. Het aantal schoonmakers is gebaseerd op de personele bezetting van de Zuidhoek en het benodigde aantal uren om schoon te maken. Hierbij kan een deel van het personeel worden overgenomen van de Zuidhoek en een deel worden aangenomen uit de bijstand. Op deze manier worden er echt banen gecreëerd en kan de Zuidhoek haar activiteiten blijven uitvoeren. Door deze opstelling is er per werkdag 43,3 te verdelen.

Juridische maatregelen

Op juridisch vlak moet men opletten bij het aannemen van medewerkers van een andere partij. Hier is namelijk de wet van overgang van onderneming van kracht. Dit kan kosten met zich meebrengen.

Daarnaast is het niet verstandig om een volledig nieuw team aan te stellen. Dit kan namelijk gaan botsen met de Zuidhoek waarna deze een juridisch traject kan aangaan vanwege het feit dat de medewerkers op straat komen te staan. De Zuidhoek heeft niet genoeg capaciteit om de gehele buitendienst schoonmaak uit te voeren. Een tweetal personen buiten de Zuidhoek om aannemen is hierbij dus toch mogelijk. Op deze manier kan de Zuidhoek zich storten op de buiten dienst en krijgen zij meer capaciteit.

Kwaliteitswaarborging

Om de kwaliteit te waarborgen moeten de lijnen tussen de teamleiders en de staff strak worden gehouden. Dit betekent dagelijkse rapportage en direct contact bij storingen. Daarnaast is een jaarlijkse VSN meting een must.

Totale kosten

Om de kosten zo accuraat mogelijk te krijgen zijn de loonschalen van de gemeente gebruikt. Deze hebben sinds 2017 ook een aparte loonschaal voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze is dan ook gebruikt. In de berekening zijn alleen de kosten genomen van het in eigen beheer genomen deel. Hierbij komen dus ook nog de kosten van de inhuur van de Zuidhoek. De loonkosten zijn berekend volgens de loonschalen die gelden voor ambtenaren (**bijlage VI**). In figuur 2 is de TCO te zien van het in eigen dienst nemen van de schoonmaak van het gemeente huis. Totaal prijs zal naar berekening weinig veranderen met de huidige geldende afgesproken prijs.

BijlageIX: Demo Quotumcalculator voor overheidswerkgevers

Quotumcalculator voor overheidswerkgevers (demo versie)

Toelichting:

1. Om de rekentool te gebruiken dient u de groene cellen in te vullen.

2. De rekentool is bedoeld voor overheidswerkgevers. In de marktsector geldt in 2018 de banenafpraak.

3. In het tweede onderdeel van de rekentool wordt gerekend met indicatieve quotumpercentages. Het betreft indicatieve quotumpercentages omdat het totaal aantal banen bij de sector overheid, onderdeel van de formule voor het quotumpercentage, jaarlijks moet worden vastgesteld. Hierdoor is het niet mogelijk om het quotumpercentage voor de komende jaren te berekenen. Het quotumpercentage voor 2019 wordt in oktober 2018 gepubliceerd.

Hoeveel banen moet mijn organisatie in 2018 realiseren?

Op welke wijze wilt u het aantal te realiseren banen berekenen?	Aantal verloonde uren per jaar
Hoeveel uren verwacht u in 2018 gemiddeld te verlonen per jaar?	588.525
Aantal te realiseren banen van gemiddeld 25,5 uur per week in 2018	8,5

Hoeveel banen moet ik in de komende jaren realiseren?

Let op: het aantal banen is gebaseerd op indicatieve quotumpercentages (zie punt 3 in de toelichting)

Over welk jaar wilt u berekenen hoeveel banen u moet realiseren?	2019
Indicatie aantal te realiseren banen van gemiddeld 25,5 uur per week in 2019	9,5

Let op: aan de getoonde berekeningen kunnen geen rechten worden ontleend.

Indicatieve quotumpercentages

Quotumpercentage 2018	1,93%	Het betreft indicatieve quotumpercentages omdat het totaal aantal banen bij de sector overheid, onderdeel van de formule voor het quotumpercentage, jaarlijks moet worden vastgesteld. Hierdoor is het niet mogelijk om het quotumpercentage voor de komende jaren te berekenen. De indicatieve quotumpercentages zijn opgesteld onder de aanname dat het totaal aantal banen bij de sector overheid gelijk blijft.
2019	2,14%	
2020	2,36%	
2021	2,57%	
2022	2,78%	
2023	2,99%	
2024	3,09%	

Verskil tussen het aantal te realiseren banen op basis van de toedeling BZK en op basis van het quotumpercentage

- In het sociaal akkoord van 2013 is afgesproken dat de sector overheid eind 2023 25.000 banen moet realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Om de overheidssectoren een indicatie te geven van het aantal banen dat ze moeten realiseren, heeft het ministerie van Binnenlandse Zaken en Werkgelegenheid in 2014 de 25.000 banen naar rato verdeeld over de verschillende overheidssectoren (vanaf nu toedeling BZK). Dit was een indicatieve verdeling, om de overheidswerkgevers enig idee te geven van de aantallen die ze moesten realiseren.
- Overheidssectoren/werkgevers hebben de toedeling BZK de afgelopen jaren gebruikt om doelen te formuleren voor het aantal banen dat ze moeten realiseren. Met de activering van de quotumregeling per 1 januari 2018, moeten overheidswerkgevers doelen formuleren op basis van het quotumpercentage dat in een bepaald jaar geldt.
- Werkgevers moeten zich niet langer baseren op de toedeling BZK voor de banenafpraak, maar moeten nu het quotumpercentage als maatstaf nemen.
- De banen die overheidswerkgevers/sectoren moeten realiseren op basis van de toedeling BZK en op basis van het quotumpercentage kunnen namelijk sterk van elkaar afwijken. Dit komt doordat BZK in de toedeling voor de banenafpraak geen rekening heeft gehouden met het aantal banen bij overheidswerkgevers/sectoren ten tijde van de nulmeting. Het aantal banen in de nulmeting is echter wel onderdeel van de formule voor het quotumpercentage. Het quotumpercentage voor 2018 is 1,93 procent. Het aantal banen van de nulmeting maakt daar ongeveer 1 procent van uit.
- De toedeling BZK heeft alleen betrekking op de extra banen, oftewel de stijging van ongeveer 1 procent (uit de nulmeting) naar de 1,93 procent (op grond van het quotumpercentage). Hierdoor moeten werkgevers die ten tijde van de nulmeting minder banen hadden dan die 1 procent (het gemiddelde bij de sector overheid), meer banen realiseren dan zij op grond van de toedeling BZK dachten. De overheidswerkgevers/sectoren die onder het gemiddelde van 1 procent scoorden, moeten daarom hun achterstand ten opzichte van dit landelijk gemiddelde bij de nulmeting bij het realiseren van de 1,93 procent inhalen.
- Een aantal overheidswerkgevers/sectoren deed het ten tijde van de nulmeting al goed ten opzichte van het landelijke gemiddelde, maar de meesten werkgevers deden het minder goed. Een groot deel van de overheidswerkgevers/sectoren zal de komende jaren dus een inhaalslag moeten maken om de achterstand uit de nulmeting in te halen.

Bijlage X: brief over te weinig gecreëerde banen

Beste afdelingshoofden,

Onderwerp: Voortgangsinformatie: Te weinig banen voor arbeidsbeperkten, quotumregeling wordt geactiveerd.

We banenafpraak en Quotumregeling

Vandaag heeft het kabinet besloten een quotumregeling te activeren, die moet leiden tot meer werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking bij de overheid. De overheidswerkgevers hebben hun doelstelling in 2016 niet hebben gehaald. Overheidswerkgevers worden nu **verplicht** het voor hun geldende aantal banen voor de doelgroep in te vullen. Concreet betekent dit dat via een monitor voor de quotumregeling bekeken wordt in hoeverre de individuele werkgever, dus ook de Gemeente Schouwen-Duiveland als werkgever al dan niet heeft voldaan aan het opgelegde quotumpercentage. We krijgen dan wellicht ook meer duidelijkheid over onze target.

,

Het kabinet is teleurgesteld in de resultaten van de overheid, maar toont ook begrip voor de zwaardere opgave waar overheidswerkgevers voor staan omdat zij naar verhouding meer banen moeten creëren dan marktwerkgevers en bovendien in kortere tijd. Om de benodigde inhaalslag mogelijk te maken, en de overheidswerkgevers te blijven stimuleren om de banen te realiseren, is afgesproken om voor werkgevers in de overheidssector die komend jaar de doelstelling niet halen, dit inzichtelijk te maken, en de werkgevers de tijd te geven tot en met het jaar 2019 om aan de quotumregeling te voldoen. Wanneer dat lukt, worden er geen heffingen toegepast.

Gemeente Schouwen-Duiveland

Half 2016 hebben wij in het MT al een start gemaakt met dit onderwerp. We hebben informatie gedeeld en ook is er vanuit het werkgeversservicepunt een toelichting gegeven over de doelgroep en over mogelijke functiedeling om banen te creëren. In verband met de software dienstverlening is e.e.a. opgeschort en zijn we pragmatisch en low-profile te werk gegaan. Wij hadden in 2015 reeds twee mensen uit de doelgroep aangesteld en recent is nog iemand bij het archief gedetacheerd vanuit de Zuidhoek. (2017) Het laatste kwartaal van dit jaar gaan we een verdere uitwerking maken om te komen tot beleid en uitgangspunten. Daar waar mogelijk blijven we natuurlijk doorgaan met eventuele plaatsingen in overleg met de P&O adviseurs.

Als je hier nog vragen over hebt hoor ik het graag.

Vriendelijke groet,

Marja

Bijlage XII: informatie interviews gecodeerd

