

Bijlage 5 – Organisatie-inrichtingsplan overgang groente team PAUW

1. Inleiding

De gemeente Nieuwegein gaat de werkzaamheden in de openbare ruimte die nu door PAUW worden uitgevoerd in eigen beheer uitvoeren. Dit document bevat het plan voor de overgang van het team van PAUW naar de gemeente Nieuwegein.

Het plan geeft op de eerste plaats een schets van de toekomstige inbedding van het huidige team van PAUW in de gemeentelijke organisatie. Ingegaan wordt onder andere op het werk / de uit te voeren taken, de organisatie, de personele integratie, etc. Dit kan worden opgevat als een organisatie-inrichtingsplan.

Op de tweede plaats bevat het plan een stappenplan voor de implementatie.

2. Wat verandert er?

Huidige situatie

PAUW voert nu het groenonderhoud en grijsactiviteiten in een afgebakend gebied (een aantal wijken) van Nieuwegein uit op basis van een alleenrecht. Ook het handmatig kolken behoort tot het alleenrecht. De Wsw-medewerkers zijn in dienst bij PAUW en voeren het werk volgens het bestek uit. De gemeente controleert vanuit de opdrachtgeversrol de kwaliteit van het werk.

De leiding van het team wordt ook verzorgd door PAUW. De leiding bestaat uit twee Wsw-medewerkers en één NRG¹ medewerker. De werkzaamheden worden uitgevoerd met een wisselend aantal medewerkers; in het seizoen zijn dat er meer dan in de winterperiode. In de winterperiode wordt een aantal medewerkers door PAUW ingezet in de productie (beschut werk) en in werk in groepsverband bij opdrachtgevers (dit heet werken op locatie).

PAUW Bedrijven heeft aangegeven dat het team in Nieuwegein uit 21 Wsw-medewerkers (medewerkers die voornamelijk in Nieuwegein werkzaam zijn) bestaat, 18,6 fte. Hiervan is dus 2 fte leiding: 1 fte teamleider en 1 fte meewerkend voorman. De overige 16,6 fte medewerkers hebben uitvoerende functies (vakkracht groen, 1^e medewerker groen en startfunctie).

De gemeente betaalt een bedrag van circa 450.000 euro aan PAUW voor het uitgevoerde werk. Dit bedrag is inclusief de onkruidbestrijding op verhardingen dat door PAUW wordt uitbesteed aan een derde partij. Daarnaast wordt het handmatig kolken door PAUW apart in rekening gebracht bij de gemeente.

Zonder de onkruidbestrijding op verhardingen gaat het om:

¹ NRG staat voor niet-regeling-gebonden personeel bij PAUW. Met niet-regeling-gebonden wordt aangegeven dat het niet om Wsw-ers of mensen uit de Participatiewet gaat. Het betreft ambtenaren en personeelsleden die een arbeidsovereenkomst hebben met de Stichting PAUWWerk.

- 350.000 euro aan groenwerkzaamheden e.d.;
- 15.000 euro voor het handmatig kolken;
- Totaal dus circa 365.000 euro.

De teamleider van PAUW in Nieuwegein geeft, naast het team in Nieuwegein met 22 medewerkers, ook leiding aan een aantal Wsw-medewerkers die in het groen werken in:

- Vianen (4 medewerkers), de dagelijkse aansturing van deze medewerkers ligt echter grotendeels bij de buitendienst van de gemeente Vianen;
- IJsselstein (2 medewerkers, prullenbakrondes, 4 dagen per week)
- Lopik (2 medewerkers, zwerfvuilrondes, één dag per week). Deze 2 medewerkers werken de rest van de week in Stichtse Vecht/De Ronde Venen.

Nieuwe situatie

In de nieuwe situatie komen de Wsw-medewerkers in dienst bij hun woongemeente. De gemeente Nieuwegein gaat de activiteiten die nu door PAUW worden uitgevoerd in Nieuwegein zelf uitvoeren en neemt het PAUW-team over. Ook wordt er niet regeling gebonden (ambtelijk) personeel van PAUW Bedrijven overgenomen.

Uitgangspunt in dit organisatie-inrichtingsplan is dat de kosten voor de huidige groen- en grijsactiviteiten niet toenemen, dus op 365.000 euro (exclusief door PAUW uitbesteed werk) blijven. Hiervan moeten alle kosten worden betaald. Hierop komen we terug in de paragraaf begroting.

De 2 medewerkers die in IJsselstein werken, blijven deel uitmaken van het team in Nieuwegein. Dit geldt zolang de opdracht voor de prullenbakrondes door de gemeente IJsselstein (via RMN) aan de gemeente Nieuwegein wordt gegund. In de praktijk vindt er nu ook flexibele uitwisseling plaats tussen het team in Nieuwegein en deze 2 medewerkers. Wanneer de opdracht voor de prullenbakrondes door de gemeente IJsselstein/RMN wordt teruggetrokken, zullen de 2 betrokken medewerkers door hun woongemeente (dat is ook IJsselstein) moeten worden geplaatst op een andere passende plek.

De medewerkers die in Vianen en Lopik werken zullen niet langer door de teamleider in Nieuwegein worden aangestuurd. De 4 medewerkers in Vianen worden vanuit hun woongemeente gedetacheerd naar de buitendienst van Vianen waar zij nu feitelijk ook al werken. De dagelijkse aansturing van deze medewerkers zal dan ook volledig vanuit de buitendienst van Vianen worden georganiseerd. De 2 medewerkers die één dag per week in Lopik werken, gaan onderdeel uitmaken van het groenbedrijf van de overige PAUW-gemeenten dat vanuit de locatie Breukelen gaat opereren. Zij werken nu namelijk al de rest van de week in Stichtse Vecht of De Ronde Venen.

3. Plan

“Inbedding van het huidige team van PAUW in de gemeentelijke organisatie”

3.1. Werkzaamheden

Wanneer vanaf 1-1-2019 het team integraal onderdeel uitmaakt van de organisatie van de afdeling Openbaar Domein, is het nog steeds mogelijk om in de winterperiode een aantal medewerkers tijdelijk elders te plaatsen (in beschut werk, bij werkgevers). Dit gebeurt dan via het lokale werkteam Nieuwegein, waarin jobcoaches en accountmanagers werkzaam zullen zijn.

De afdeling OD wil echter nagaan of er in de verschillende bestekken (in andere wijken van Nieuwegein) taken of onderdelen zijn te halen die:

- in het winterseizoen uit te voeren zijn door de Wsw-medewerkers;
- uit deze bestekken kunnen worden gehaald zonder dat er onduidelijkheden ontstaan over de vraag welke partij waarvoor verantwoordelijk is.

Daartegenover staat dat er bepaalde werkzaamheden die nu door het team van PAUW worden uitgevoerd, vanwege verschillende redenen, in de toekomst mogelijk anders worden belegd. Uitgangspunt is echter dat er ook in de toekomst voldoende werkzaamheden zijn voor Wsw-medewerkers, dat deze werkzaamheden worden gebundeld en dat daarvoor voldoende budget beschikbaar is. Voldoende budget in de zin dat de afdeling Openbaar Domein vanuit het beschikbare budget een passende vergoeding kan betalen voor de verrichte arbeid/de inzet van de Wsw-medewerkers.

Het jaar 2018 is voor de afdeling Openbaar Domein een prima moment om activiteiten en taken anders toe te delen, omdat de huidige contracten met aannemers op 31 december 2018 aflopen en er in 2018 nieuwe aanbestedingen moeten worden gedaan.

Bij de totstandkoming van dit plan is een aantal mogelijke nieuwe taken voor het team geïdentificeerd:

- prullenbakken legen in andere wijken of de hele gemeente
- stamschotten en wortelopschot verwijderen
- handmatig kolken legen
- hondenbakken legen
- kauwgum verwijderen
- allerlei klusjes (kerstbomen, stormschade verwijderen, palen en boombanden narijden)
- in heel Nieuwegein de vaste planten onderhouden
- het besteksgebied kritisch bekijken en aanpassen op de beschikbare medewerkers

Het is mogelijk dat dit leidt tot een grotere behoefte aan menskracht in de gemeentelijke organisatie omdat hierdoor ook het werk in zomermaanden voor het team toeneemt. Dit kan worden ingevuld met kandidaten uit de

Participatiewet of met Wsw-medewerkers die nu nog niet in het groenteam Nieuwegein werken. Daartegenover staat dan dat minder werk wordt uitbesteed aan aannemers. De komende maanden wordt, wanneer dat nodig is, samen met WIL onderzocht of er inwoners (met een arbeidsbeperking) uit de Participatiewet zijn die interesse hebben in het werk en waarvoor de werkzaamheden passend zijn. De projectleider transformatie Wsw kan hierin een coördinerende rol vervullen.

3.2. Personele inzet

3.2a Wsw-medewerkers

Het huidige PAUW team wordt dus onderdeel van de afdeling Openbaar Domein van de gemeente Nieuwegein. Het uitgangspunt bij de transitie PAUW is dat de teams zoveel mogelijk hetzelfde blijven.

Het betreft in totaal 23 Wsw-medewerkers, 20,3 fte, waaronder 1 fte teamleider en 1 fte meewerkend voorman. De overige 18,3 fte heeft uitvoerende functies: startfunctie (6,4 fte), eerste medewerker groen (7,2 fte) en vakkracht groen (4,7 fte). Dit is inclusief de twee medewerkers die het werk in IJsselstein uitvoeren.

De medewerkers in het team wonen niet allemaal in Nieuwegein; ruim 40 procent woont in een andere gemeente. Onderstaande tabel laat dat zien.

Wsw-medewerkers (fte) afkomstig uit:	fte
IJsselstein	5,9
Lopik	-
Nieuwegein	11,5
Vianen	1,9
Stichtse Vecht	1,0
Totaal	20,3

Voor de medewerkers van buiten Nieuwegein zal de afdeling Openbaar Domein een detacheringsvergoeding betalen aan de betreffende gemeenten. Voor de medewerkers uit Nieuwegein worden er binnen de gemeente afspraken gemaakt over de verrekening van de detacheringsvergoeding.

3.2b NRG-personeel

Momenteel is er 1 fte NRG-personeel werkzaam als meewerkend voorman in het team. De inzet van ambtelijk personeel zal in de nieuwe situatie ook uit 1 fte bestaan, in de functie medewerker uitvoering B (functiehuis Nieuwegein).

Functie	Functie in functiehuis Nieuwegein	FTE	Loonschaal
Meewerkend voorman	Medewerker uitvoering B (HR21: Medewerker technische uitvoering IV)	1,0	6

Daarnaast wordt de formatie aan teamleiders bij Openbaar Domein uitgebreid. Dit heeft maar gedeeltelijk te maken met de overgang van het PAUW team naar de gemeente.

3.3. Organisatie en leiding

Het PAUW team wordt onderdeel van het Team Uitvoering van de afdeling Openbaar Domein. Het Team Uitvoering heeft momenteel een bezetting van ruim 40 fte en heeft qua leiding een teamleider (dubbelfunctie met afdelingshoofd Openbaar Domein) en twee coördinatoren die de dagelijkse werkzaamheden plannen en aansturen.

Er wordt gestart met een model waarin het team van PAUW zoveel mogelijk dezelfde samenstelling houdt en als apart subteam in het Team Uitvoering gaat functioneren. Dat de teams zoveel mogelijk hetzelfde blijven is één van de uitgangspunten van de Transformatie Wsw. Dat betekent dat de huidige situatie min of meer wordt nagebootst. Na verloop van tijd wordt bekeken of het Wsw-team als apart team blijft werken, of dat het wenselijk is om de Wsw-medewerkers te integreren in teams met andere medewerkers van de gemeente.

Het voorstel is dus een model waarin het huidige team van PAUW:

- Onderdeel is van Openbaar Domein.
- Een apart subteam is binnen het Team Uitvoering.

Waarbij verder geldt dat:

- Een aantal Wsw-medewerkers wellicht op korte termijn al kunnen meedraaien in andere onderdelen van het Team Uitvoering.
- Daarvoor een goede begeleiding van deze Wsw-medewerkers noodzakelijk is. Wsw-medewerkers kunnen bijvoorbeeld worden gekoppeld met ambtelijke medewerkers die begeleidende vaardigheden hebben.

Wat betreft de begeleiding van de Wsw-medewerkers, is het nuttig om collega's bij Openbaar Domein een HARRIE cursus te laten volgen. HARRIE staat voor Hulpvaardig Alert Rustig Realistisch Inspirerend Eerlijk, en geeft begeleiders inzicht in hoe ze mensen hun werk goed kunnen laten doen.

Hierbij zijn de ervaringen met de eerste medewerker met een garantiebaan binnen de gemeente Nieuwegein meegenomen. Hierin is duidelijk geworden dat er

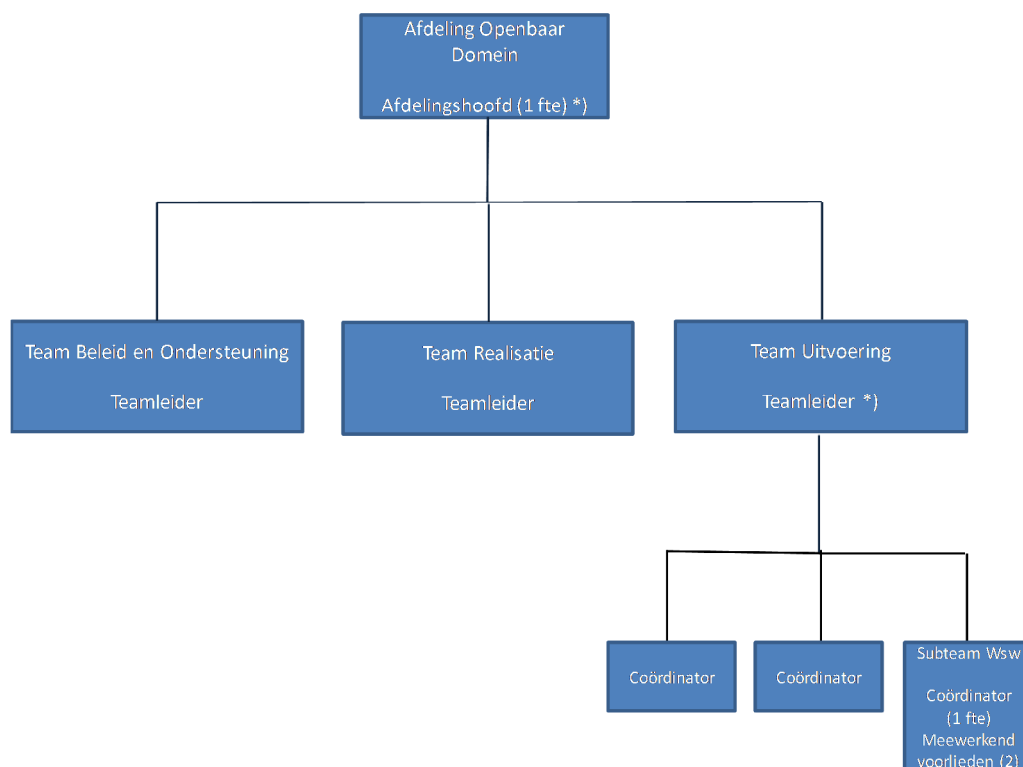
veel aandacht moet zijn voor de passendheid van de werkplek en voor een goede begeleiding op de werkplek.

De leiding van het team zal qua samenstelling van functies hetzelfde blijven. Dit betekent dat de teamleider vanuit PAUW Bedrijven een functie krijgt die overeenkomt met de ambtelijke functie medewerker uitvoering A met oplegprofiel coördinator.

Functie nu	Toekomstige functie	Loonschaal
Teamleider (Wsw-functie)	Medewerker Uitvoering A met oplegprofiel coördinatie (Wsw-functie)	Wsw schaal G
Meewerkend voorman (Wsw-functie)	Meewerkend voorman (Wsw-functie)	Wsw schaal E
Meewerkend voorman (NRG-functie bij PAUW)	Medewerker uitvoering B (HR21: Medewerker technische uitvoering IV)	CAR UWO schaal 6

De coördinatoren zijn samen met de teamleider van het team Uitvoering verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van de (medewerkers) uitvoering. De coördinatoren zorgen voor een adequate werkverdeling en planning van de medewerkers, treedt op als 1e aanspreekpunt voor interne medewerkers Uitvoering en voor de uitvoering van werkzaamheden door externen. De coördinator uitvoering signaleert knelpunten en ongemakken in de openbare ruimte en onderneemt acties om deze knelpunten op te lossen. De coördinator uitvoering treedt daarbij regelmatig in contact met de inwoners, organisaties over de voortgang en de genomen acties.

De meewerkend voorman heeft dezelfde werkzaamheden en taken als in de huidige situatie bij PAUW.



*) Het afdelingshoofd is momenteel tevens teamleider van het team Uitvoering.

Figuur Gewenste organisatiestructuur

Dat de coördinator en één voorman Wsw-medewerkers zijn, is een aandachtspunt naar de toekomst. Op het moment dat deze Wsw-medewerkers bijvoorbeeld met pensioen gaan of om een andere reden hun functie niet langer kunnen uitoefenen², moeten deze functies mogelijk ambtelijk en tegen hogere kosten worden ingevuld. De kans hierop is vooral aanwezig bij de functie van coördinator. Voorlieden zouden te werven moeten zijn uit de doelgroep met een arbeidsbeperking in de Participatiewet (via een garantiebaan met loonkostensubsidie).

3.4. Cultuur en draagvlak

De leiding van Openbaar Domein en de leiding van het team uitvoering hebben in een zeer constructieve sfeer meegewerkt aan de totstandkoming van dit plan. Het draagvlak bij het afdelingshoofd en de coördinatoren is zichtbaar groot. Dit is zeer positief. Het team van PAUW is zeer welkom binnen de afdeling Openbaar Domein.

Anderzijds bestaan er zowel bij de Wsw-medewerkers als bij de ambtelijk medewerkers van het team uitvoering waarschijnlijk nog veel onduidelijkheden en vragen. Dit realiseren we ons. De komende maanden moet een traject gaan lopen

² De teamleider en de meewerkend voorman gaan overigens nog lang niet met pensioen. Dat duurt minimaal nog 10 jaar.

waarin beide groepen gezamenlijk worden geïnformeerd. Daarbij is ook een belangrijke taak weggelegd voor het management en de leiding van PAUW. Er moet de medewerkers duidelijk worden gemaakt hoe er gewerkt gaat worden en wat de bedoelingen zijn. Dan kan ook het draagvlak en de betrokkenheid van de medewerkers groeien door hen te betrekken, in te lichten en te vragen naar zorgen en ideeën over functies. Er wordt, zoals eerder aangegeven, op korte termijn gekozen voor een model waar de betrokkenen zich het meest comfortabel bij voelen.

Het laten volgen van de HARRIE-cursus door de ambtelijke medewerkers van het team Uitvoering kan ook het draagvlak vergroten.

3.5. Rolverdeling met lokaal werkteam

De Wsw-medewerkers komen in dienst bij hun woongemeente. Binnen de gemeente Nieuwegein wordt het formele werkgeverschap van de Wsw-medewerkers gemandateerd aan de teamleider van het lokale werkteam Nieuwegein. Deze teamleider fungeert als hiërarchisch leidinggevende van de Wsw-medewerkers van de gemeente Nieuwegein. Personele beslissingen aangaande de Wsw-medewerkers worden door deze teamleider genomen. De teamleider krijgt daarvoor voldoende mandaat.

Het lokale werkteam heeft ook de opdracht om, waar nodig, te zorgen voor vervanging van Wsw-medewerkers die uitstromen. Dit zal plaatsvinden met de doelgroep garantiebannen uit de Participatiewet. Het ligt dan voor de hand om de teamleider van het werkteam ook de hiërarchisch leidinggevende te laten zijn van de medewerkers die op een garantiebaan bij de gemeente in het groen (en ook in schoonmaak) werken. Hiermee wordt de eenduidigheid bevorderd.

Het groenteam van PAUW gaat deel uitmaken van het team Uitvoering van Openbaar Domein. De coördinator is voor de medewerkers in het groenteam de functioneel leidinggevende. Dit houdt onder andere in:

- Aansturing van het team, zorgen voor de werkplanning en de aansturing in het werk
- De Wsw-medewerkers begeleiden in de werksetting. Dit houdt, meer dan bij andere medewerkers, ook een bepaalde mate van menselijke of sociale begeleiding in (vaardigheid nodig bij teamleider)
- Het verzorgen van vakinhoudelijke opleidingen en trainingen
- Input geven voor en deelnemen aan (samen met de verantwoordelijke jobcoach van het lokale werkteam) de functionerings- en ontwikkelgesprekken en het formuleren van ontwikkeldoelen en - acties
- Contact onderhouden met de jobcoaches in het lokale werkteam over de medewerkers
- De ziekteverzuimbegeleiding of een deel daarvan. De precieze rolverdeling tussen HR-adviseur (in de backoffice WIL), jobcoach en functioneel leidinggevende wordt tijdens de implementatie nader uitgewerkt
- Regelen vervangende werknemer bij uitval of ziekte

Zie voor een uitgebreidere beschrijving van de rolverdeling tussen de functioneel / praktische werkgever, het lokale werkteam en de backoffice WIL de bijlage 'Rolverdeling Wsw en Pw'.

3.6. Bedrijfsmiddelen

PAUW Bedrijven heeft aangegeven welke bedrijfsmiddelen momenteel door PAUW worden ingezet in Nieuwegein. Deze staan weergegeven in onderstaande tabel, waarin de actuele boekwaarde en de restwaarde zijn opgenomen.

Bedrijfsmiddel	Boekwaarde	Restwaarde
Aanhangwagen PSx2000	€ 0	€ 0
Brandcontainer F60-PGS (Hiltra)	€ 60	€ 0
Peugeot Boxer 2,2D/VN-913-H/Nefkens/60150627	€ 12.119	€ 1.000
Citroën, Jumper Pick UP 33L3 120 PK (3-VHG-93)	€ 5.916	€ 1.000
Citroen, Jumper Pick Up 33L3 (4-VJN-17)	€ 6.345	€ 1.000
Citroen, Jumper Pick Up 33L2 (4-VJN-18)	€ 6.194	€ 1.000
Peugeot Expert Pickup VH-592-P	€ 10.675	€ 6.270
Shibaura zitmaaier	€ 16.288	€ 0
Totaal	€ 57.597	€ 10.270

Het uitgangspunt is dat de door PAUW Bedrijven voor de groenactiviteiten gebruikte bedrijfsmiddelen tegen boekwaarde worden overgenomen door de afdeling Openbaar Domein van de gemeente Nieuwegein. De gemeente Nieuwegein zal de zitmaaier niet overnemen, omdat het idee is dat het maaiwerk in de toekomst op een andere manier wordt georganiseerd. De boekwaarde van de bedrijfsmiddelen (exclusief de zitmaaier) is circa € 41.000. Een eenmalige investering van € 41.000 is dus nodig om deze middelen over te nemen.

De *oorspronkelijke aanschafwaarde* van deze activa is circa € 113.000. Gegeven de gangbare afschrijvingstermijnen van 7 jaar voor deze middelen zijn de *jaarlijkse afschrijvingskosten* voor bedrijfsmiddelen circa € 16.000 per jaar.

Daarnaast worden de brandstofkosten voor 5 auto's geraamd op circa € 10.000 per jaar (gebaseerd op gemiddeld 15.000 kilometer per auto per jaar) en de onderhoudskosten en verzekeringen op € 8.000 per jaar.

Deze kosten zijn in de begroting opgenomen.

Bij Openbaar Domein is aangegeven dat het materieel van PAUW mogelijk niet voldoende duurzaam is. Een mogelijkheid is om het materieel over te nemen van PAUW, maar direct door te verkopen en te vervangen door duurzamer materieel. Mogelijkheden om hiervoor subsidies te krijgen, moeten worden onderzocht.

3.7. Huisvesting

Het materieel dat wordt overgenomen van PAUW kan 's avonds en in de weekenden op de parkeerplaats van de gemeentewerf worden gestald. Dat gebeurt nu ook.

3.8. Begroting

Incidentele kosten

Post	Bedrag in €
Overname bedrijfsmiddelen	41.000
Nieuwe set werkkleding Wsw-medewerkers	10.000
Onvoorzien	10.000
Totaal	61.000

De incidentele kosten worden geraamd op circa € 61.000, waarvan € 41.000 voor de overname van bedrijfsmiddelen van PAUW Bedrijven.

Exploitatie

Werkzaamheden en beschikbaar budget

Uitgangspunt voor de financiële exploitatie is gelijke kosten voor de afdeling Openbaar Domein voor de werkzaamheden die worden uitgevoerd. Daarbij speelt echter dat:

- er wordt gezocht naar werk dat buiten het hoogseizoen (in de winter) kan worden uitgevoerd door het team, waardoor het minder of niet nodig is medewerkers tijdens de winterperiode tijdelijk elders te laten werken.
- binnen het huidige bestek van PAUW werkzaamheden (maaien, verkeersmaatregelen, AKW en stelposten) zijn opgenomen die nu al of in de toekomst niet meer worden uitgevoerd door het team.

Hoe dan ook: er dienen voldoende werkzaamheden te zijn om het team of althans een groot deel daarvan jaarrond werk te laten hebben. Dat moeten ook werkzaamheden zijn waar (nu of in de toekomst) binnen de gemeente budget voor beschikbaar is. Vanuit het totaal beschikbare budget voor het team moeten de volgende zaken worden betaald:

- De kosten voor de extra benodigde ambtelijke formatie bij het team Uitvoering.
- Een passende (interne en externe) detachingsvergoeding voor de Wsw-medewerkers. Er moet intern een detachingsvergoeding worden betaald ten gunste van het Wsw-budget en er dient een detachingsvergoeding te worden betaald voor de inzet van Wsw-medewerkers van andere gemeenten. Dit is de afspraak tussen de 6 PAUW gemeenten : teams blijven zoveel mogelijk hetzelfde en onderlinge verrekening voor de inzet van Wsw-medewerkers.
- De overige kosten (kosten voor materieel, werkkleding, overheadkosten).

De bepaling van het in de toekomst beschikbare budget voor het PAUW team dat wordt overgenomen door de gemeente kan als volgt worden weergegeven:

Onderdeel	Bedrag in €
Huidige werkzaamheden door PAUW (excl. onkruidbestrijding op verhardingen)	350.000
Af:	
- Grasmaaien	-64.000
- Onderhoud hagen	-18.000
- AKW	-11.000
- Overige	-14.000
Subtotaal	243.000
Bij (bijkomende werkzaamheden in het hoogseizoen, deels ook buiten hoogseizoen):	
- Uitbreiding van het gebied voor het team	PM
- Ledigen van alle prullenbakken en hondenbakken in de gemeente	PM
- Allerlei klussen die tussen wal en schip raken (dumpingen, kerstbomen verwijderen, afgewaaid takken verwijderen, etc.)	PM (is hier budget voor?)
- Onderhoud van alle vaste planten vakken	PM
Subtotaal	243.000 + PM
Bij (winterseizoen):	
- Handmatig kolken	15.000 (gebeurt nu ook al door het team)

Onderdeel	Bedrag in €
- Verwijderen stamschot /wortelopschot	PM
- Snoeien vormbomen	PM
- Assistentie gladheidsbestrijding	PM
- Assistentie bladcampagne	PM
- Onderhoud grienden en Elzenbroekbos	PM
- Snoeien bosplantsoen / sierheesters	PM
Totaal	258.000 + PM

In het eerste kwartaal van 2018 moet duidelijk worden welke werkzaamheden uit bestekken worden gehaald om te laten uitvoeren door de eigen dienst en meer specifiek het team dat wordt overgenomen van PAUW Bedrijven. Dan wordt ook duidelijk welke budgetten hieraan verbonden zijn. Samen met PAUW Bedrijven wordt bekeken welke werkzaamheden passend zijn voor de medewerkers in het team.

In de onderstaande exploitatiebegroting is er vanuit gegaan dat het totale beschikbare budget voor het team minimaal 400.000 euro is als gevolg van het toevoegen van (winter)werkzaamheden. De PM-posten in de bovenstaande tabel tellen dan dus per saldo op tot een plus van iets meer dan 140.000 euro. Daarnaast is er een verwachte opbrengst van circa € 45.000 voor het werk dat in IJsselstein wordt uitgevoerd.

Exploitatiebegroting

Opstelling budget en kosten (dit wijzigt wanneer andere keuzes worden gemaakt wat betreft werkzaamheden, extra benodigde ambtelijke formatie, materieel, etc.):

Post	Bedrag in €
Budget Nieuwegein (excl. onkruidbestrijding verhardingen)	Minimaal 400.000
Opbrengst werk in IJsselstein	Circa 45.000
Totaal budget subteam Wsw	445.000
Kosten ambtelijk	
1 fte teamleider team uitvoering (schaal 12, € 99.000 fulltime); deze wordt voor 50% doorbelast naar het Wsw-team	49.500
1,0 fte voorman (schaal 6, € 49.500 fulltime)	49.500
Overige personeelskosten ambtelijk	5.000
Totaal ambtelijke kosten	-/- 104.000

Post	Bedrag in €
Kosten materieel:	
Afschrijvingen	16.000
Brandstof en onderhoud	18.000
Overige materiële kosten	20.000
Totaal kosten materieel	-/- 54.000
Overige kosten Wsw-medewerkers (opleidingen en trainingen, veiligheid, werkkleding, etc.) - € 2.500 per fte.	-/- 48.750
Mogelijke inhuur tijdens pieken in het seizoen	-/- 30.000
Detacheringsvergoeding Wsw- medewerkers	-/- 208.250
Saldo budget en kosten	0

NB:

- Buiten overige personeelskosten geen overheadkosten voor ambtelijke medewerkers opgenomen, overhead zal nauwelijks toenemen door 1,5 fte extra bezetting.
- De loonkosten van de Wsw-medewerkers komen ten laste van het Wsw-budget.

De detacheringsvergoeding per fte Wsw-medewerker wordt bepaald door het beschikbare totaalbedrag voor detacheringsvergoedingen te delen door het totale aantal fte (20,3 fte).

Misschien dat de werkzaamheden die door het team in Nieuwegein kunnen worden uitgevoerd, een hoger beschikbaar budget dan 400.000 euro vertegenwoordigen. Er zijn dan twee mogelijke gevolgen: de productiviteit van het team gaat omhoog (zodat er meer ruimte ontstaat om de inzet van de Wsw-medewerkers te vergoeden) en/of er zijn meer medewerkers (uit doelgroepen) nodig om de werkzaamheden te kunnen uitvoeren.

3.9. Overige aspecten

Administratief bij Openbaar Domein

- Urenregistratie Wsw-medewerkers in verband met vergoeding.
- Budget apart zetten voor de werkzaamheden van het team dat van PAUW wordt overgenomen.
- Boeken van kosten (ambtelijk personeel, kosten Wsw-medewerkers en overige kosten) ten laste van dit budget. Projectadministratie voeren.

Communicatie

- Inlichten van ambtelijke medewerkers van het Team Uitvoering over de veranderingen. Regelmatige bijeenkomsten tijdens de daadwerkelijke implementatie.
- Inlichten van overige ambtelijke medewerkers van de gemeente.
- Inlichten inwoners van Nieuwegein.

4. Belangrijkste stappen in de implementatie in 2018

Stap	Gereed
Instemming college van B&W gemeente Nieuwegein met inrichtingsplan overgang groenteam PAUW	Februari
(Informatie)bijeenkomsten met de Wsw- en de ambtelijke medewerkers van Openbaar Domein	Tot 1 januari 2019
Adviesaanvragen en adviezen	Februari / begin april
De inrichtingsplannen voorgelegd aan de gemeenteraad (ter informatie / ter instemming)	Juni
Samen met PAUW Bedrijven inventariseren van werkzaamheden die passend zijn voor het team. OD vertaalt dit naar beschikbaar budget (met oog op aanbesteden nieuwe bestekken)	Februari - april
Vorbereiding van de integratie van het team in het Team Uitvoering bij Openbaar Domein	Maart - juni
Personele toedeling NRG-personeel en Wsw-personeel	Juni/juli
Verder uitwerken aansluiting van het team op het lokale werkteam (samenwerking, rolverdeling). Inregelen processen.	Juli - december
Verder uitwerken aansluiting van team op de backoffice werkgeverstaken (samenwerking, rolverdeling). Inregelen processen.	Juli - december
Formalisering overname bedrijfsmiddelen	Oktober/december
Opstellen detacheringsovereenkomsten Wsw-medewerkers (in onderling overleg door WIL)	Oktober/december
Overgang van het team naar de gemeente Nieuwegein, afdeling Openbaar Domein	1 januari 2019