



VOORSTEL AAN HET COLLEGE VAN DE GEMEENTE ROERMOND

Onderwerp: scenario's groenonderhoud en reiniging met doelgroep SW en Participatiewet

Zaaknummer: [7534-2020](#)

Datum: 4 februari 2020

1. Inleiding

1.1 Westrom groen BV eindigt per 1-1-2021

De gemeente Roermond voert al sinds lange tijd een aanzienlijk deel van het groenonderhoud en reinigen uit met de doelgroep van de Sociale Werkvoorziening. Westrom had hier in het verleden een eigen groenbedrijf voor, vanaf in 2014 is dit werk uitgevoerd in de samenwerking van Westrom, de Risse groep en Vebego in Prio Verve Groen (PVG).

Vanaf 1 januari 2019 is de samenwerking in PVG (voortijdig) beëindigd. De contracten van Prio Verve zijn overgenomen door Westrom groen BV en worden tot 1 januari 2021 uitgevoerd onder dezelfde contractvoorwaarden en prijs. Vanaf 1 januari 2021 lopen de contracten met Westrom groen BV af en moet de gemeente Roermond het onderhoud van groen en reiniging zelf organiseren.

Uitgangspunt is om de combinatie te maken tussen groenonderhoud en reiniging en het bieden van werkgelegenheid aan de doelgroep van de Participatiewet, nu vooral medewerkers met een SW-indicatie.

In de Gemeenschappelijke Regeling (GR) Westrom heeft het bestuur afgesproken dat alle gemeenten het groenonderhoud en reiniging in eigen beheer gaan uitvoeren, al dan niet met een eigen buitendienst of middels uitbesteden aan een aannemer. Achterliggende reden is dat het bestuur van Westrom met het vaststellen van de strategienota 2018-2020 heeft besloten dat het hebben van eigen ondernemingen/bedrijven niet tot de kerntaak van Westrom behoort. Westrom richt zich primair op het ontwikkelen van medewerkers middels zo regulier mogelijk werk. De Westrom heeft hiervoor een infrastructuur gericht op arbeidsontwikkeling en bieden van (tijdelijk) passend werk en minder gericht op het ontwikkelen van bedrijfsactiviteiten.

Deze situatie maakt dat Roermond op korte termijn een besluit moet nemen over de koers die zij op wil ten aanzien van groenonderhoud met de doelgroep. In dit voorstel zijn een aantal scenario's uitgewerkt die inzicht geven in de mogelijke keuzes en de consequenties van deze keuzes.

1.2 Situatie bij de andere 4 gemeenten.

- Maasgouw voert al sinds 2014 het groen onderhoud volledig in eigen beheer uit vanuit de eigen buitendienst met inzet van de doelgroep SW-ers;
- Roerdalen en Leudal voeren vanaf 1 januari 2020 het groen onderhoud in eigen beheer uit vanuit hun eigen buitendienst met inzet van de doelgroep SW-ers;
- Echt-Susteren voert vanaf 2018 het groenonderhoud in eigen beheer uit, en heeft dit in de afgelopen periode gedaan met inzet van een reguliere aannemer. Echt-Susteren gaat het groenonderhoud in 2020 Europees aanbesteden met Social Return en gaat een deel van het

groenonderhoud met de doelgroep uitvoeren, met 8 SW-ers, in een pilot gebiedsgericht werken. Zij gaan deze pilot uitbreiden in de toekomst.

2. Argumenten

2.1 Keuze voor scenario 2 Werkmaatschappij als Overheid B.V.

Er zijn in dit voorstel 4 scenario's met elkaar vergeleken. Deze scenario's zijn in paragraaf 8 omschreven. Het gaat om de scenario's:

Scenario 1 Uitbreiden buitendienst in combinatie met aanbesteding

In scenario 1 is de buitendienst integraal verantwoordelijk voor het groen onderhoud en de reiniging van de 5 percelen en begeleidt de circa 80 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt bij het uitvoeren van onderhoudstaken.

Scenario 2 Werkmaatschappij - Overheid BV

In scenario 2 wordt de volledige uitvoering van de 5 percelen inclusief de medewerkers onder aansturing van een werkmaatschappij gebracht, waarvan de gemeente Roermond enig aandeelhouder is.

Scenario 3 Aanbesteden met ter beschikking stellen van SW/PW medewerkers.

Scenario 3 is een inkoopstrategie waarbij het groenonderhoud en de reinigingstaken in de markt worden gezet met een Europese aanbesteding. Daarbij stelt de gemeente de huidige SW-ers ter beschikking voor het uitvoeren van de onderhoudstaken.

Scenario 4 Aanbesteden met ter beschikking stellen van SW en een pilot uitvoering met doelgroep in eigen beheer

Scenario 4 is voor een groot deel hetzelfde als scenario 3 echter een deel van het werk, perceel 4 (begraafplaatsen), wordt uitgevoerd door de buitendienst met een team van 17 mensen vanuit de SW en Participatiewet (pilot).

Toetsing scenario's

In **bijlage 1** is een **uitgebreide beoordeling** van de scenario's aan de hand van 9 uitgangspunten uitgewerkt. Hieronder een korte samenvatting.

Uitgangspunten voor uitvoeren onderhoud groen en reiniging met de doelgroep:

1. Huidige SW medewerkers behouden hun werk;
2. De kwaliteit van het onderhoud moet voldoen aan de gestelde normen;
3. Bijdragen aan arbeidsparticipatie;
4. Financieel acceptabel;
5. Impact op de (ambtelijk) organisatie;
6. Passend binnen de organisatieontwikkeling;
7. Marktconforme inleenvergoeding;

8. Imago;

9. Draagvlak bij stakeholders.

Samenvattende beoordeling scenario's:

- Scenario 1 Uitbreiden van de buitendienst
 - kwalitatief onderhoud
 - grote sociale opbrengst
 - lage impact op de doelgroep
 - grote impact op de (ambtelijke) organisatie
 - past niet bij de organisatie ontwikkeling
 - risico's ten aanzien van effectiviteit van uitvoering en organisatie
- Scenario 2 Werkmaatschappij als Overheid BV
 - kwalitatief onderhoud
 - grote sociale opbrengst
 - lage impact op de doelgroep
 - redelijke impact op de ambtelijke organisatie
 - past bij de organisatie ontwikkeling, werken vanuit opdrachtgeverschap en regie
 - effectiviteit is sterk afhankelijk van organisatie en aansturing, sturing als gemeente als enige aandeelhouder is groot
- Scenario 3 Aanbesteden met ter beschikking stellen van SW/PW medewerkers.
 - Kwalitatief onderhoud
 - lage sociale opbrengst
 - grote impact op de doelgroep (risico op uitval)
 - lage impact op de ambtelijke organisatie
 - past bij de organisatie ontwikkeling, werken vanuit opdrachtgeverschap
 - effectiviteit is sterk afhankelijk van de aansturing en bemiddeling vanuit Roermond tussen aannemer en Westrom
- Scenario 4 Aanbesteden en pilot uitvoering met doelgroep SW/PW medewerkers
 - Kwalitatief onderhoud
 - Lage sociale opbrengst
 - sociale opbrengst wordt deels gecompenseerd door de pilot uitvoering in eigen beheer met de doelgroep
 - grote impact op de doelgroep (risico op uitval)
 - redelijke impact op de ambtelijke organisatie i.v.m. de pilot uitvoering in eigen beheer
 - past deels bij de organisatie ontwikkeling, werken vanuit opdrachtgeverschap, de pilot staat hier weer haaks op
 - effectiviteit is sterk afhankelijk van de aansturing en bemiddeling vanuit Roermond tussen aannemer en Westrom

Conclusie:

Met scenario 2 de Werkmaatschappij als Overheid BV is een scenario beschikbaar dat het meest optimaal scoort ten aanzien van de 9 uitgangspunten. De werkorganisatie richt zich volledig op het

effectief uitvoeren van haar kerntaken, het realiseren van kwaliteit groenonderhoud en reiniging en het begeleiden van de (doelgroep) medewerkers bij het uitvoeren van het werk.

De gemeentelijke belangen op de 2 belangrijkste resultaatgebieden, kwalitatief onderhoud en arbeidsparticipatie, worden in scenario 2 maximaal ingevuld. In de andere 3 scenario's is deze invulling op 1 van de 2 resultaatgebieden altijd suboptimaal.

In scenario 2 wordt gewerkt vanuit opdrachtgeverschap en regie, dit sluit aan bij de organisatieontwikkeling. Roermond is enige aandeelhouder en opdrachtgever, waardoor er veel sturing mogelijk is op strategie en uitvoering.

Het advies voor scenario 2 en de beoordeling op basis van de uitgangspunten is integraal afgestemd met de portefeuillehouders Evers (Beheer Openbare Ruimte), Smitsmans (Sociale domein) en Schreurs (Financiën).

Keuze scenario 2 Werkmaatschappij als Overheid BV

Onderhoud en beheer van openbare ruimte is een publieke taak. Ook het passend werk bieden aan arbeidsmarktdoelgroepen in het kader van de WSW en de Participatiewet is een gemeentelijke verantwoordelijkheid. De opgave die Roermond heeft is om het integraal onderhoud van de openbare ruimte te combineren met het duurzaam bieden van werk aan arbeidsmarktdoelgroepen. Door hier zelf verantwoordelijkheid voor te houden en dus zelf te sturen op deze duurzame combinatie is het openbaar belang het beste geborgd. De meest aangewezen vorm hiervoor is een BV in 100% eigendom van de gemeente. Met een Overheid BV worden er geen onomkeerbare besluiten genomen en kan er in de toekomst naar verschillende kanten bewogen worden (zelf uitvoeren of naar de markt) als voortschrijdend inzicht hier reden toe geeft.

Onderbouwing voor de Werkmaatschappij als Overheid BV:

- ➔ Onze huidige arbeidsmarktdoelen kunnen we toekomstgericht blijven vervullen. Dit doordat de arbeidsmarktdoelen en inzet van arbeidsmarktdoelgroepen (Participatiewet, SW, Banenafsprake) zijn geborgd binnen de Werkmaatschappij;
- ➔ Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt komen weer dichterbij de reguliere arbeidsmarkt te staan, doorstroom vanuit een Werkmaatschappij naar de reguliere arbeidsmarkt is kansrijk;
- ➔ Alle huidige medewerkers behouden hun SW- status en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden. Zij gaan op basis van 'mens volgt werk' middels een detachering mee naar de nieuwe organisatie en blijven zich inzetten voor de stad;
- ➔ De BV krijgt daadwerkelijk meer ruimte voor het optimaliseren van haar werkprocessen, waarmee zij effectiever kan werken en een besparing kan realiseren; de werkprocessen zijn gericht op onderhoud en hebben weinig te maken met procedures in gemeentelijke/politieke context;
- ➔ De medewerkers kunnen in deze setting maximaal functioneren en maximale toegevoegde waarde leveren aan de uitvoering van het onderhoud;
- ➔ De BV geeft mogelijkheid om sneller besluiten te nemen. Dit is noodzakelijk omdat de openbare ruimte dagelijks wordt gebruikt en daardoor verandert. Dit vraagt sneller inspelen met besluiten over vergroten of verkleinen van de inzet van mens en materieel in de uitvoering;
- ➔ Kwaliteit wordt geborgd vanuit een duidelijke speelveld van opdrachtgever en opdrachtnemer relatie. Bij uitvoering in een gespecialiseerd bedrijf ligt de focus en expertise op onderhoud en begeleiding van de doelgroep. De gemeente heeft slechts groen- en schoonmaakwerk en is geen specialist in de uitvoering en begeleiding van deze groep.

- ➔ Er is het voordeel dat de staande organisatie van Westrom groen BV en de samenwerking met Westrom feitelijk de voorwaarden schept om een Overheid BV te organiseren. Dit zal tevens voor de medewerkers en het werk een soepele overgang betekenen. In overleg kan een effectieve start van Roermond groen BV vanaf 2022 gepland worden. Er vindt dan een verlenging van Westrom groen BV van 1 jaar plaats (onder nieuwe contractafspraken);
- ➔ Bij een overheid BV is meer invloed mogelijkheid en meer mogelijkheid tot ondersteuning van de organisatie vanuit gemeentelijke expertise rondom bijvoorbeeld strategie en inkoop dan bij een aannemer. Bij een aannemer is er weinig/geen zeggenschap over strategie en uitvoering;
- ➔ Binnen de gemeentelijke organisatie is er steeds meer focus op regisserende taken. Dit maakt dat uitvoerende onderdelen steeds meer een vreemde eend in de bijt vormen en in toenemende mate een beroep doen op uitzonderingen ten opzichte van de centrale organisatie en gemeentelijke procedures;
- ➔ Een Werkorganisatie als Overheid BV kan profiteren van fiscale regelingen zoals de aanschafbelasting (bpm) op voertuigen;
- ➔ Het starten van een Werkorganisatie brengt aanloopkosten met zich mee en de werkmaatschappij zal tevens een zelfstandige administratie moeten voeren. De werkmaatschappij krijgt daartegenover meer inzicht/vrijheden in het optimaliseren van haar werkprocessen, kosten en opbrengsten. Mits voldoende mensen inzetbaar zijn kan de werkmaatschappij de afweging maken tussen zelf doen of uitbesteden/inkopen;
- ➔ De Werkorganisatie als Overheid BV kan in de toekomst ook een rol spelen bij de ambitie van Roermond en de keuzes op gebied van de organisatieontwikkeling.

2.2 Inbesteden percelen 1,2,4 en 5 bij Westrom groen BV in 2021

Op dit moment worden de percelen 1,2,4 en 5 uitgevoerd door Westrom Groen BV. Westrom heeft als uitgangspunt dat na afloop van de contracten die over zijn genomen van Prio Verve Groen, de uitvoering door Westrom Groen BV wordt beëindigd. In het overleg tussen de afdeling BOR en Welzijn van de gemeente en de directie van Westrom en de manager van Westrom Groen BV is de bereidheid uitgesproken om Westrom Groen BV ook in 2021 deze percelen te laten uitvoeren bij het scenario van een Werkmaatschappij als Overheid BV. Hierdoor is er een jaar langer de tijd om het scenario verder te onderzoeken en uit te werken alsook een goede overgang te creëren van werk en mensen. Wel moeten we vanuit Roermond nieuwe contracten met Westrom Groen BV sluiten, omdat de contracten eind 2020 aflopen. Dit kan middels quasi inbesteden; dit past bij de aard van de opdracht en het feit dat Westrom als Participatiebedrijf de mogelijkheid heeft om in te besteden. Hierbij is voor Westrom noodzakelijk dat de inbesteding van de betreffende opdrachten voor Westrom Groen BV budgettair neutraal worden uitgevoerd, binnen de kaders die in het bestuur van Westrom zijn afgesproken. Een belangrijk kader is een marktconforme inleenvergoeding zoals vastgesteld door het bestuur (€ 12.500 per SW-medewerker). Het financiële risico (winst of verlies) van Westrom Groen BV bij de uitvoering van de betreffende opdrachten komt voor rekening van Roermond. Er wordt een strikte scheiding aangebracht tussen de financiële afwikkeling van Prio Verve Groen en de uitvoering voor Roermond binnen Westrom Groen BV.

2.3 Aanbesteden perceel 3

Perceel 3 wordt op dit moment uitgevoerd door een commerciële aannemer. Hiervoor wordt een commerciële aanbesteding in de markt gezet. Voor de uitwerking van de Businesscase Werkmaatschappij als Overheid BV wordt perceel 3 ook toegevoegd aan de Werkmaatschappij.

2.4 Westrom informeren

De directie van Westrom en de manager van Westrom Groen BV worden na besluitvorming geïnformeerd. De directie informeert vervolgens het bestuur van Westrom. Het aangaan van opdrachten valt binnen het mandaat van de directie van Westrom. Dat deze opdrachten binnen Westrom Groen BV worden uitgevoerd, is hierbij niet ter zake doende. Uiteraard informeert de directeur van Westrom het bestuur over het besluit van de gemeente Roermond voor deze inbesteding.

2.5 Raad informeren

De raad wordt middels bijgaande Raadsinformatiebrief meegenomen in de aanleiding en de besluiten van het college. Daarnaast wordt de raad geïnformeerd over de vervolgstappen, de planning en de besluitvorming.

3. Besluiten en ontwikkelingen die van invloed zijn op keuzes voor het onderhoud.

3.1. Besluit over de scenario's voor de opdrachten Groen en Facilitair uit het college BW van 14 november 2017:

1. Het college heeft besloten hoofdsценario A (uitvoering groen en facilitair in eigen beheer) op dit moment niet verder te onderzoeken.
2. Het college heeft besloten op dit moment af te zien van hoofdsценario C (Europese aanbesteding met voorbehouden opdracht) in verband met de risico's voor de huidige SW-medewerkers werkzaam in de gemeentelijke opdrachten Groen en Facilitair.
3. Het college heeft besloten haar voorkeur uit te spreken voor verdere uitwerking van hoofdsценario B: directe inbesteding bij de Westrom.

Er is in januari 2018 voor schoonmaak besloten om het eerder gekozen voorkeurssценario "directe gunning aan de Westrom" alsnog te wijzigen in een voorkeur voor "Europese aanbesteding".

Dit besluit is genomen omdat zowel Westrom als de gemeente Roermond noch huisvesting, noch materiaal, noch medewerkers heeft voor de uitvoering van facilitaire taken. Westrom gaf dus geen voorkeur aan de voorgenomen keuze van Roermond om het schoonmaakwerk direct bij de Westrom in te besteden.

De opdracht is in de markt gezet met een Europese aanbesteding waarbij de gemeente via het SW-bedrijf Westrom de huidige SW-ers ter beschikking stelt aan de inschrijvende partij. De aannemer die de aanbesteding wint gaat dus de schoonmaak uitvoeren met de beschikbare medewerkers en is verantwoordelijk voor de begeleiding. Kanttekening die hierbij geplaatst moet worden is dat schoonmaak gaat over een groep van 9 medewerkers. Bij groen en reiniging gaat het over een veel grotere groep, naar verwachting 80 medewerkers.

3.2 Werk in groen en reiniging wordt benut als werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Een belangrijke ontwikkeling is het project dat de 5 Westrom gemeenten doorlopen voor het bepalen van een nieuwe strategie voor de uitvoering van de Participatiewet. Dit is onderdeel van het programma Beter met Minder. Binnen het project hebben de 5 gemeenten uitgesproken dat bij de doorontwikkeling van de Participatiewet de nadruk ligt op het realiseren van duurzame arbeidsparticipatie. Inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vormen de komende jaren de kerndoelgroep van gemeenten als het gaat om de uitstroom naar regulier, betaald werk. Daarbij is als belangrijk uitgangspunt benoemd:

Gemeenten benutten de eigen werkgelegenheid voor de doelgroep maximaal. Bij voorbeeld op terreinen als groenvoorziening, facilitaire dienstverlening en milieutaken. De wijze waarop die

werkgelegenheid wordt gerealiseerd kan per gemeente verschillen. Dat kan door het zelf te organiseren of door het aan marktpartijen uit te besteden.

3.3. Kerntaken discussie / organisatieontwikkeling

Vanuit de kerntakendiscussie en de actuele organisatieontwikkeling komt naar voren dat Roermond zich steeds meer opstelt als partner, begeleider en/of regisseur in het netwerk van bedrijven, inwoners, instellingen, verenigingen etc. In deze rollen is er steeds minder sprake van daadwerkelijke levering van diensten en producten. De gemeente regelt het, schept condities, geeft advies of hulp. Werken vanuit opdrachtgeverschap en uitbesteden van bepaalde uitvoerende taken past daarbij.

Bij vergelijkbare ontwikkelingen in het land zien we dat gemeenten het onderhoud in de openbare ruimte vaak zien als een verlengde dienst van de gemeente, waarbij ook sociale componenten een belangrijke rol spelen. Denk aan gastheerschap, service gerichtheid, veiligheid, aanwezig zijn als gemeente in de openbare ruimte, samenwerken met inwoners in de openbare en de koppeling van aan maatschappelijke opgaven in het sociale domein. Bij dit laatste spelen onderwerpen als vrijwilligerswerk, burgerparticipatie, eenzaamheid en werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

4. Financiële gevolgen

Algemeen wordt er een integraal optimaal financieel plaatje beoogd. We gaan voor kwalitatief onderhoud met hoge sociale opbrengst tegen een acceptabele kosten. Uitgaande van dezelfde medewerkers, bestekken, inleenvergoedingen, werkzaamheden, werkwijzen, materieel, middelen, en ondersteuning zal per saldo het financiële effect voor de gemeente per scenario niet verschillend zijn. Er is een verwachte stijging in de kosten voor groen onderhoud. Deze prijsstijging staat los van het gekozen scenario en heeft te maken met kostenstijging in de uitvoering, waaronder personele kosten, veranderingen in de techniek en wetgeving en de marktwerking. Deze kostenstijging wordt via de reguliere begrotingscyclus opgenomen in de Kadernota voor 2021.

5. Kanttekeningen en risico's

1. De groep SW-ers wordt steeds kleiner, omdat er immers alleen nog uitstroom plaatsvindt. Herbezetten van de SW-medewerkers met mensen vanuit de Participatiewet is een logische stap en dit is ook het streven. Vanwege een krappe arbeidsmarkt is personeel in het groenonderhoud lastig te vinden. Dit is enerzijds een kans voor de doelgroep anderzijds is er een risico dat personeel ook binnen de doelgroep van de Participatiewet moeilijk gevonden kan worden. Vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het groenbedrijf, gemeenten en Westrom zullen hier oplossingen voor gevonden moeten worden;

2. Wanneer er geen scenario wordt gekozen betekent dit dat het groenonderhoud volledig technisch en dus zonder doelgroep kaal en commercieel wordt aanbesteed. Daarmee ontstaan er grote risico's op het gebied van het realiseren van de geschetste uitgangspunten. Er is dan voor ruim 80 SW medewerkers, 11 Participatiewet medewerkers en 14 reguliere medewerkers geen werkgelegenheid meer met alle sociale en financiële gevolgen van dien. Als de 80 SW medewerkers geen werk uitvoeren kunnen ze ook geen toegevoegde waarde creëren en verandert het invenienseffect (van grofweg €1miljoen) in een verliespost bij Westrom en indirect bij de gemeenten. Wanneer 25 medewerkers worden ontslagen is de kans aanwezig dat zij (weer) aanspraak doen op een bijstandsuitkering.

6. Besluitvorming en communicatie

De route voor het besluitvormingstraject is als volgt:

1. Besluit in het college van 4 februari over voorkeurscenario 2 Werkmaatschappij (als Overheid BV) en de opdracht tot uitwerking van de businesscase en inrichting van de Werkmaatschappij;
2. De gemeenteraad wordt direct na dit besluit geïnformeerd middels een Raadsinformatiebrief over het voorkeurscenario en het besluit om een businesscase en inrichtingsvraagstukken uit te werken;
3. Voor de zomer (richtpunt is mei) neemt het college een definitief besluit voor de effectuering van scenario 2 op basis van de uitgewerkte businesscase en inrichting van de Werkmaatschappij;
4. Uiterlijk in de raadsvergadering van 9 juli wordt de uitwerking van scenario 2, de oprichting van een werkmaatschappij als Overheid BV en de financiële implicaties voor de begroting 2022 behandeld in de gemeenteraad.

7. Het werken in groenonderhoud en reiniging

7.1 De 5 percelen voor groenonderhoud en reiniging

Onderstaand zijn de 5 percelen die onderdeel uitmaken van de scenario's. Binnen deze percelen is er uitvoerend groenonderhoud en reinigingswerk en technisch onderhoud. De verhouding is ongeveer 70% uitvoerend werk en 30% technisch onderhoud. Het is afhankelijk van de beschikbare mensen welke onderdelen van de werkzaamheden zelf uitgevoerd kunnen worden met 'eigen mensen uit de doelgroep' en welk deel van het werk uitbesteed moet worden aan een aannemer.

	Percelen	Inschatting van het aantal doelgroep-medewerkers per perceel
Perceel 1	Groen en reiniging westzijde van het Spoor, Herten, binnenstad, Leeuwen en Asselt.	Circa 25
Perceel 2	Groen en reiniging Maasniel, Boekel en Swalmen	Circa 18
Perceel 3	Groen en reiniging zuidkant Donderberg, De Kemp, Kitskensberg, Hoogvonderen en industrieterrein Roerstreek	Circa 20
Perceel 4	Begraafplaatsen	Circa 17
Perceel 5	Maaien sportvelden	Circa 3
Totaal		Circa 83

7.2 Technische werkzaamheden

Naast de percelen 1 t/m 5 staan hieronder nog een aantal technische onderhoudswerkzaamheden die via een reguliere aanbesteding in de markt worden gezet en mogelijk deels in samenwerking met 'eigen mensen' uit de doelgroep kunnen worden uitgevoerd. Bij aanbesteding wordt altijd Social Return toegepast.

- Regulier onderhoud bomen
- Maaien bermen
- Groot onderhoud sportvelden
- Eikenprocessierups bestrijding

- Spelen inspectie en onderhoudsbestek
- Schapenbegrazing stedelijk
- Vaste planten onderhoud
- Civieltechnisch onderhoud
- Reinigen droge componenten

7.3 De medewerkers

Er zijn nu 105 medewerkers bij Westrom groen BV die voor Roermond werken:

- ➔ 60 fte/80 SW-medewerkers;
- ➔ 11 Participatiewet medewerkers;
- ➔ 14 reguliere medewerkers.

De medewerkers met een SW-indicatie zijn in dienst bij de Westrom en zijn via een inleenovereenkomst werkzaam bij Westrom groen BV. Voor deze mensen wordt een inleenvergoeding betaald aan Westrom.

De Participatiewet medewerkers zijn of in dienst van Westrom groen BV of zijn in dienst bij Baanmobiel, een detachingsfaciliteit van Westrom. Medewerkers in dienst bij Baanmobiel worden gedetacheerd naar Westrom groen BV. Deze medewerkers hebben veelal een verminderde loonwaarde waar loonkostensubsidie tegenover staat.

De 14 reguliere medewerkers zijn rechtstreeks in dienst van Westrom groen BV en zijn deels afkomstig uit de Participatiewet. Voor de meeste van hen is er geen verminderde loonwaarde en ook geen inzet van loonkostensubsidie nodig.

Voor zowel de SW-ers als de PW-ers is er een consultant vanuit Westrom beschikbaar, de begeleiding op het werk wordt door Westrom groen BV gedaan.

8. Bijlagen

Bijlage 1 Beoordeling scenario's

Bijlage 2 Raadsinformatiebrief