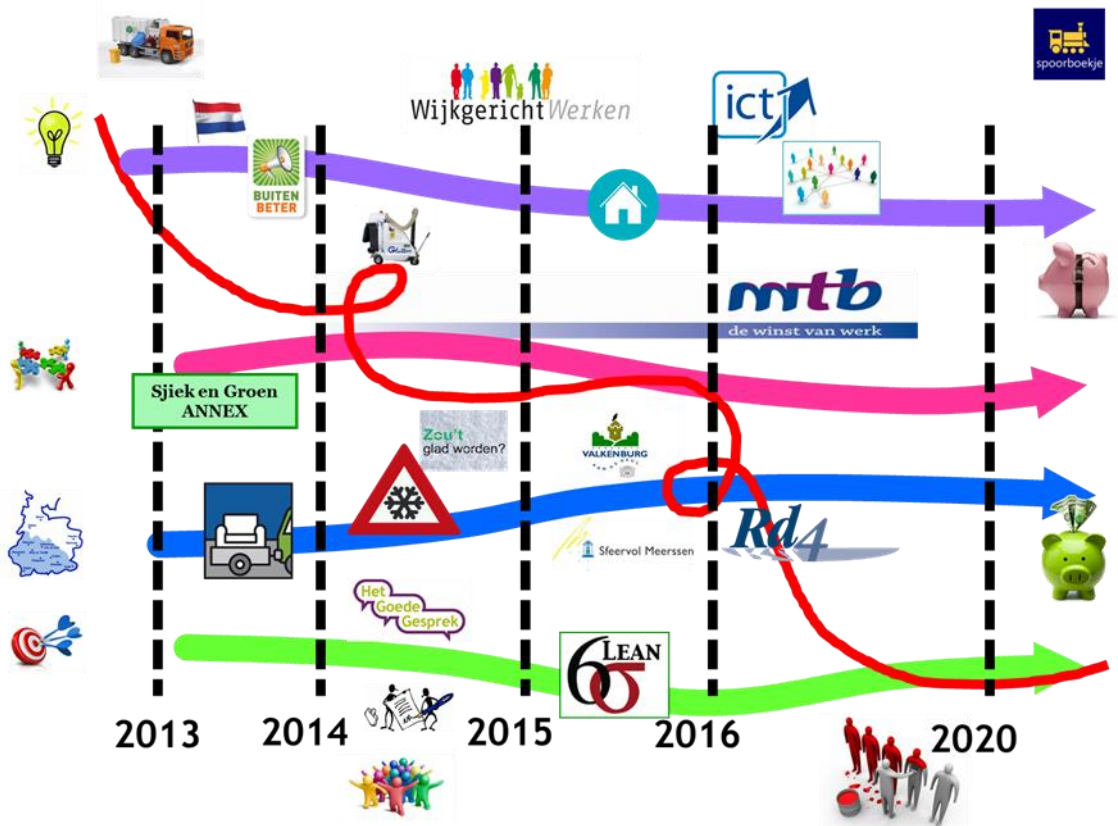




Gemeente Maastricht

Bedrijfsplan Stadsbeheer 2016

Bedrijfsplan 2016 Stadsbeheer



Gemeente Maastricht

Routeplanner

26-02-2016	Aanbieding definitief bedrijfsplan Stadsbeheer 2016 aan directieteam via BCC
19-02-2016	Laatste wijzigingen n.a.v. review verwerkt
17-02-2016	Risico Rioleringen duidelijker omschreven
15-02-2016	Review met directie en opdrachtgever B&O/Ruimte
29-01-2016	Bedrijfsplan Stadsbeheer 2016 aanbieden aan BCC
29-01-2016	Ondertekening DVO 2015 Ruimte/Stadsbeheer
26-01-2016	Opmerkingen MT-SB verwerkt en aangepast concept vo.17 gemaïld naar MT-SB
25-01-2016	(vervolg) Concept-bedrijfsplan Stadsbeheer 2016 in MT-SB afgestemd en vastgesteld
21-01-2016	Concept-bedrijfsplan Stadsbeheer 2016 in MT-SB afgestemd en vastgesteld

Inhoudsopgave

1	Voorwoord	7
2	Samenvatting	9
3	Missie	11
3.1	Visie	11
3.2	Kernwaarden/Kenmerken	11
3.3	Strategie	12
3.4	Kritieke succesfactoren	12
3.5	Doelstellingen	12
3.6	Kerntaken	12
4	Focus	13
4.1	Organisatievisie 2020	13
4.1.1	Organisatiecultuur en Medewerker onderzoek	13
4.2	Bestendigen, verankeren en borgen gedachtegoed	14
4.2.1	Innovatie	15
4.2.2	Regionale samenwerking	16
4.2.3	Sociaal domein / Samenwerking MTB	17
4.2.4	Optimaliseren van de dienstverlening	18
5	Productie	19
5.1	Algemeen	19
5.2	Reguliere productie	19
5.3	Projecten	19
6	Bedrijfsvoering	21
6.1	Personeel	21
6.2	Informatievoorziening en automatisering	28
6.3	Inkoop	30
6.4	Organisatie	30
6.5	Financiën	31
6.6	Administratie en automatisering	38
6.7	Communicatie	38
6.8	Huisvesting	39

7	Resultaten DVO-overleg Ruimte-Stadsbeheer	41
8	Bijlagen	43
8.1	Formatieplan Stadsbeheer 2016	45
8.2	Programma 15 2016	47
8.3	Kostenverdeelstaat (KVS) 2016	49
8.4	Interne communicatie Stadsbeheer 2016	51
8.5	DVO Ruimte-Stadsbeheer 2016	55

1 Voorwoord

Samen heb ik met enkele collega's training gehad over het onderwerp "veranderende overheid". Eigenlijk ging het over de veranderde samenleving en de nieuwe rol die de overheid daarin zou moeten vervullen. In dit geval de gemeentelijke overheid.

Mijmerende hierover kwam de term de "verweesde samenleving" bij mij naar boven. Na de "derde weg" van Paars, kwam deze term vanuit de oppositie. Er was weer hang naar een overzichtelijke samenleving met 'zuilen'. Wie hoort waarbij en welke regels gelden daar.

De lijn van het neoliberalisme wordt echter doorgetrokken; de burgers moeten minder "gepamperd" worden. Nu is de vraag wie dat wil. De overheid vanwege de betaalbaarheid van de verzorgingsstaat of de burger die te veel last heeft van de overheid.

Dus vraag ik mij af of je een "verweesde samenleving", meer taken moet gaan teruggeven? Volgens mij organiseer je dan nog meer chaos.

Enfin, wat heeft dat nu met Stadsbeheer te maken?

Alles, zeker als het om het beheer van de openbare ruimte gaat. Ook Maastricht is geen overzichtelijke samenleving meer. Wij wonen in onze stad met ongeveer 120.000 inwoners, waarvan 80.000 mensen Nederlands spreken en 40.000 medebewoners niet. Hiervan zijn er ongeveer 20.000 studenten, er zijn ca. 100 adresmutaties per week, er stromen jaarlijks 5.000 inwoners uit de stad en 5.000 inwoners in de stad. De echte "Sjengen" vormen op termijn een minderheid.

Met andere woorden de populatie van de Maastrichtse samenleving verandert dagelijks. Het wordt dus nog een hele opgave om als overheid te participeren in deze - letterlijk en figuurlijk - veranderende samenleving. Moeilijk maar niet onmogelijk, dit is immers het verhaal van onze stad. Vanaf de Romeinse tijd wisselt Mosea Trajectum van bevolkingsgroep (Fransen, Engelsen, Italianen, Spanjaarden, Duitsers, Belgen), sommige komen langs anderen vestigen er zich. Wat blijft is de gebouwde omgeving en de openbare ruimte en sommige tradities; ons cultureel erfgoed.

Ik ben trots erop dat Stadsbeheer al meer dan 175 jaar mee mag helpen om de goede kwaliteit van die openbare ruimte (en andere ondersteunende voorzieningen en diensten) te onderhouden. Ik dank alle medewerkers die in weer en wind, en met hart en ziel, deze taak op zich nemen.

Gesterkt door de geschiedenis van ons bedrijf, ben ik ervan overtuigd dat Stadsbeheer zijn plaats wel vindt in deze veranderende samenleving.

Januari 2016

Han Hoogma,
Directeur Stadsbeheer

2 Samenvatting

Van buiten naar binnen en van binnen naar buiten

Stapje voor stapje naar 2020. Komend jaar gaat er weer iets veranderen voor Stadsbeheer. Op alle vier de ontwikkelingsporen (innovatie, regionale samenwerking, samenwerking binnen sociaal domein/MTB en efficiency & efficiënte) gaat er iets gebeuren. De samenleving verandert en ook Stadsbeheer verandert mee met die samenleving.

4 verandersporen

Op het eerste spoor (innovatie) spelen twee zaken om hier te vermelden, de nieuwe werkwijze van buurt- en wijkgericht werken en ICT. De relatie burger-overheid gaat veranderen. De overheid kan niet meer alles regelen, nieuwe vormen van burger- of overheidsparticipatie dienen zich aan. Het trefpunt daarbij vormt de wijk of buurt. Stadsbeheer zal als operationele dienst snel deze veranderingen gaan meemaken. De pilot “right to challenge” kan ons helpen deze nieuwe rol te gaan spelen.

Op allerlei fronten gaat het komende jaar ICT een belangrijke rol spelen om onze bedrijfsvoering te verbeteren. Processen en functies kunnen daardoor gaan veranderen. Zo zal bijvoorbeeld het programma “Roosterweb” en de “Verzuimmanager”, ons gaan helpen onze werkzaamheden nog beter in te plannen. Hierdoor kunnen de kosten ook beter in beeld gebracht worden, en wordt duidelijk hoeveel capaciteit een werk kost.

Op het tweede spoor (samenwerking sociaal domein/MTB) wordt de samenwerking met de MTB er even uitgelicht. Op basis van een tussentijdse evaluatie - zal terug gekeken worden - hoe Stadsbeheer, deze samenwerking in de vorm van een groepsdetachering nog beter gestalte kunnen geven. Wat kan Stadsbeheer leren met de ervaringen die opgebouwd zijn? Stadsbeheer is halverwege de uitvoering van deze collegeopdracht, waarin is gevraagd om het “Servicebedrijf” van de MTB - via een groepsdetachering – te incorporeren. In het jaar 2017 zou volgens de planning de volledige groepsdetachering gerealiseerd moeten zijn. De lessen uit de tussentijdse evaluatie zal Stadsbeheer gebruiken om samen met de medewerkers van Stadsbeheer en MTB, deze verandering tot een succes te maken.

Op het derde spoor (regionale samenwerking) wordt naast de samenwerking met Rd4, de samenwerking met de gemeenten Meerssen en Valkenburg aan de Geul nader vormgegeven. Zowel op het gebied van milieuparken als bij de inzameling van huishoudelijk afval is een samenwerkingsafpraak voor de komende 3 jaar gemaakt. Eind 2017 wordt de balans opgemaakt en wordt besloten in welke vorm deze samenwerking wordt voortgezet.

Het vierde spoor raakt vooral de interne bedrijfsprocessen; zit er nog veel verspilling in onze werkwijze of zijn de processen efficiënt ingericht? De bedrijfsprocessen die in 2015 zijn uitgelicht worden nu in een verbeterde versie heringericht. Belangrijk daarbij is dat voornamelijk de kennis en inzichten van onze vakmensen hierbij leidend zijn. De medewerker krijgt zo meer verantwoordelijkheid in zijn werk. De teamcoach komt in een andere meer begeleidende rol.

Samenvattend: de veranderende samenleving, de andere rollen van burgers en overheid, de effecten op het werk door nieuwe ICT programma's (Track & trace, Roosterweb, verzuimmanager), de nieuwe samenwerking in het sociale domein (met MTB, Sociale Zaken en Podium 24), de samenwerking in de regio en het (her)ontwerpen van onze bedrijfsprocessen, vragen veel energie en aandacht. Dit vraagt ook binnen onze organisatie andere rollen en andere vakbekwaamheden. Het vraagt om een nieuwe visie op onze organisatie. Samen met het middenkader en adviseurs werkt Stadsbeheer deze organisatievisie dit jaar uit. Stadsbeheer wil daarbij haar medewerkers in hun/haar 'kracht' zetten.

3 Missie

Missie

Op een duurzame en innovatieve manier samenwerken met inwoners, bedrijven en sociaal-maatschappelijke partners aan een schone, hele en veilige openbare ruimte.

Stadsbeheer spreekt in de missie uit dat zij wil samen werken met inwoners, bedrijven en sociaal maatschappelijke partners.

In onderstaande tabel is weergegeven hoe Stadsbeheer de samenwerking (participatie) wil vormgeven op de vier verschillende manieren.

Stadsbeheer zoekt haar rol bij de nieuwe vormen van participatie

Participatie	Uitwerking (rol)
Maatschappelijke participatie	Samenwerking met MTB (groepsdetacheringen) en samenwerking met Sociale Zaken en Podium 24 (o.a. leerwerkbedrijf).
Beleidsparticipatie	Cocreatie; meedenken bij herinrichtingsplannen.
Maatschappelijk initiatief	Ondersteunen van maatschappelijke initiatieven zoals schoonmaakacties; samenwerking met AZC; beheer natuurgebieden samen met CNME. Faciliteren van strooizout bij scholen en instellingen
Stimuleren zelfbeheer	Partner van Mijn Groen Maastricht; partner bij zelfbeheer initiatieven.

3.1 Visie

Visie

Het zich verder verbeteren en het ontwikkelen tot een eigentijds overheidsbedrijf, met een grotere sociaal maatschappelijke verantwoordelijkheid, dat als continue taak heeft de openbare ruimte schoon, heel en veilig te houden. Daarbij staan (regionale) samenwerking, innovatie en burger- en klanttevredenheid hoog in het vaandel.

3.2 Kernwaarden/Kenmerken

Kernwaarden

De kernwaarde is gedefinieerd als een richtinggevend criterium voor gedrag oftewel het geeft een antwoord op de vraag 'wat is belangrijk?'

In het kader van de visie werkt Stadsbeheer vanuit de volgende kernwaarden:

1. Democratisch;
2. Integer;
3. Effectief;
4. Efficiënt.

Deze kernwaarden impliceren professioneel vakmanschap en elkaar succesvol willen maken.

Integriteit

Stadsbeheer is een organisatie met een bijzondere taak in de lokale samenleving. Stadsbeheer is het aan haar stand verplicht, de eigen integriteit te onderhouden en te versterken. Integriteit is een gemeentebrede kerncompetentie. Het thema integriteit staat dan ook prominent op de agenda door periodiek te wijzen op de verantwoordelijkheid als ambtenaar, door het te bespreken in het Goede Gesprek, door het uitbrengen van een boekje met huis- en gedragsregels en direct te reageren op signalen aangaande mogelijke integriteitschending door medewerkers.

Kenmerken

Stadsbeheer is een organisatie met een bijzondere taak in de lokale samenleving. Stadsbeheer profileert zich volgens de volgende kenmerken:

- Duurzaam:
 - Een publiek bedrijf met duidelijke nutstaak;
 - Werken tegen kostprijs zonder winstdoelstelling;
 - Optimale balans tussen kosten, service en milieu;

- Innovatief:
 - Professionele bedrijfsvoering;
 - Modern werkgeverschap (met o.a. carrière garantie i.p.v. baangarantie);
 - Uitstekende dienstverlening voor burgers en bedrijven;
- Samenwerken:
 - Verbondenheid met de stad en haar regio;
 - Gericht op samenwerking met andere aan de gemeente verbonden partijen.

3.3 Strategie

Strategie

Strategie is om met de gezinscultuur die Stadsbeheer eigen is de geformuleerde doelstellingen op efficiënte, effectieve, duurzame en maatschappelijk verantwoorde wijze te realiseren.

3.4 Kritieke succesfactoren

KSF

1. Het ontvangen van smart geformuleerde opdrachten;
2. Het ontvangen van toereikende budgetten;
3. Het sturen op outcome, output en throughput;
4. Het beschikken over kennis (kerncompetenties) m.b.t.:
 - politieke, maatschappelijke en economisch gevoeligheid;
 - de klantvraag (bewoners, ondernemers, bezoekers);
 - het dienstverleningsserviceniveau;
 - de markt
 - adequaat opgeleid personeel.

3.5 Doelstellingen

Doelstellingen

De primaire doelstelling van Stadsbeheer is om de smart geformuleerde opdrachten conform afspraak te realiseren. Om dit te kunnen bewerkstellingen zullen enkele randvoorwaarden ingevuld moeten worden. Deze zijn:

- ontwikkelen van een professioneel dienstverleningsconcept (dienstverlenings-overeenkomst) door voorspelbaar/planmatig te werken;
- optimaliseren van de bedrijfsvoering door te beschikken over actuele/realtime managementinformatie;
- verder ontwikkelen van inspirerend leiderschap door medewerkers uit te dagen om authentiek te zijn met al hun kwaliteiten, zodat ze enerzijds hun geest (commitment, creativiteit en plezier in het werk) uitdrukken in hun werk en hun prestaties, en anderzijds in teamverband bereid zijn de taken te dragen, elkaar te inspireren, uit te dagen en op te vangen.

3.6 Kerntaken

Kerntaken

De kerntaken van Stadsbeheer zijn:

- het onderhouden van de openbare ruimte en de algemene begraafplaats;
- het al dan niet regulier faciliteren van publieksevenementen;
- het inzamelen en verwerken van afval;
- het realiseren van projectopdrachten (ontwerpen, voorbereiden, gunnen, aanbesteden, directievoeren en toezicht houden inzake bestekken en contracten);
- het fungeren als leerwerkplek voor maatschappelijke partners.

4 Focus

Afgelopen jaren zijn gebruikt om de missie en visie bij te stellen, de richting waarin de organisatie zich wil ontwikkelen is daarmee vastgesteld.

In 2016 zal Stadsbeheer, zich naast de reguliere productie, op de navolgende zaken focussen:

- Inrichten van de organisatie vanuit de strategische visie (Organisatievisie 2020)
 - Rekening houdend met de cultuureigenschappen van de organisatie en de uitkomsten van het Medewerker onderzoek 2014
- Bestendigen, verankeren en borgen gedachtegoed m.b.t.:
 - Innovatie
 - Regionale samenwerking
 - Samenwerking MTB / Sociaal Domein
 - Optimalisering van de dienstverlening: effectiviteit en efficiency

Hieronder worden deze thema's puntsgewijs nader beschouwd.

4.1 Organisatievisie 2020

Om de veranderopgave succesvol vorm te geven zal de organisatie anders ingericht moeten worden. Bij dit proces zal gewerkt worden met respect voor de onderliggende waarden van de familiecultuur. In onderstaande tabel staan enkele cultuureigenschappen omschreven.

Houdt in:	Houdt niet in:
Meer zeggenschap voor het personeel	Een cultuur van 'lief zijn voor elkaar'
Meer participatie en betrokkenheid	Gebrek aan normen en striktheid
Meer horizontale communicatie	Geen moeilijke beslissingen nemen
Meer zorg voor elkaar	De boel laten versloffen
Meer waardering voor de medewerkers	Middelmatigheid toestaan

Deze veranderopgave zal ertoe leiden dat de organisatievorm andere functies, met de daarbij behorende competenties, en mogelijk een andere (aan)sturing zal kennen. De verdere uitwerking zal in nauw overleg met het middenkader (teamcoaches en adviseurs) en de OR/Klankbordgroep plaatsvinden.

In 2015 is d.m.v. een projectgroep gekomen tot de eerste contouren van deze visie. In 2016 wordt de Organisatievisie 2020 verder geconcretiseerd en wordt hiertoe een passend functiehuis ontwikkeld.

4.1.1 Organisatiecultuur en Medewerker onderzoek

Het in 2013 gehouden organisatiecultuuronderzoek vormt de basis voor de veranderingen die Stadsbeheer zal moeten ondergaan om een modern en goed geoutilleerd overheidsbedrijf te blijven. Uit het onderzoek komt naar voren dat voor Stadsbeheer het accent bij de familiecultuur ligt. Dat betekent dat aandacht en waardering voor de medewerkers, en betrokkenheid en zeggenschap van de medewerkers erg belangrijk zijn.

Het in 2014 gehouden Medewerker onderzoek leverde enkele plus- en verbeterpunten op. Stadsbeheer heeft de pluspunten weten vast te houden en heeft tegelijkertijd de verbeterpunten als doelstelling geformuleerd bij de veranderopgave Organisatievisie 2020. Concreet betekent dit:

Pluspunten	Verbeterpunten
Samenwerking tussen de collega's	Ontplooiingsmogelijkheden
Betrokkenheid van de mensen bij SB	Inhoud van het werk
Tevredenheid met de leiding	Communicatie

De pluspunten worden zoveel mogelijk gekoesterd, de verbeterpunten worden opgepakt:

- **Ontplooiingsmogelijkheden** van de medewerkers via het sectorconvenant (iedereen op MBO2 niveau) en het project duurzame inzetbaarheid (carrièrebewustzijn).
- **Inhoud van het werk** meer verantwoordelijkheid bij vakman neerleggen (lean maken van processen bijvoorbeeld Meldingen Openbare Ruimte)
- **Communicatie** nieuwe afspraken m.b.t. de interne communicatie zijn samen met Klankbordgroep ontwikkeld en door het MT vastgesteld (bijv. inzet van nieuwsbrief).

In 2016 zal een nieuw Medewerker onderzoek gehouden worden.

4.2 Bestendigen, verankeren en borgen gedachtegoed

Stadsbeheer heeft in 2015 een verbetertraject ingezet dat vier specifieke sporen onderkent. Langs deze sporen wil het bedrijf groeien naar een bedrijf dat in 2020 goed en gedegen op de onzekere toekomst is voorbereid. Denk dan aan bezuinigingen, andere wetgeving, technologische ontwikkelingen en de politieke wens om samen te werken met andere gemeenten. Dat alles betekent dat we slimmer en anders moeten gaan werken. In 2016 en volgende jaren is het zaak om het bedrijf langs deze vier sporen te blijven richten en ervoor te zorgen dat de mindset van het gehele personeel hierop wordt/blijft afgestemd. De vier specifieke sporen zijn:

Innovatie



Stadsbeheer blijft innoveren ofwel vernieuwen en kan daardoor slimmer werken tegen zo laag mogelijke maatschappelijke kosten.

Kenmerken zijn: veranderen, slim gebruik maken van ICT, taakoverdracht aan wijk of buurtkaders (goedkoper), rationaliseren van de inzameltechnieken (goedkoper).

Denk dan aan organisatie door ontwikkeling (organisatievisie 2020, verbeteren ICT-architectuur (ICT-visie 2014-2018) aansluiten bij bestuursopdracht buurt- en wijkgericht werken, nieuwe inzameltechnieken (zijbelader)

Regionale samenwerking



Kansen hiervoor liggen in de regio Limburg, maar ook over de grens met België. Wat Stadsbeheer in de buurten en wijken doet, kan ook in andere gemeenten gedaan worden, maar daar zijn goede afspraken voor nodig.

Kenmerken zijn: inkoopvoordelen en schaalvoordelen.

Denk dan aan o.a. convenant Maastricht- Heuvelland (schaalvoordelen), toekomst GR-milieuparken, samenwerking RWM, Rd4 en RD Maasland (inkoopvoordelen).

Sociale domein (samenwerking met de MTB)



Stadsbeheer neemt de handschoen op die door de wetgeving is toegeworpen en toont zo haar maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Kenmerken zijn: aansluiten bij de opgave van het sociale domein, kansen bieden aan mensen.

Denk dan aan: Samenwerking met de MTB intensiveren; ontwikkelen tot leerwerkbedrijf (Maatschappelijk verantwoord ondernemen); nieuwe werkvormen sociale innovatie.

Optimalisering van de dienstverlening: effectiviteit en efficiency

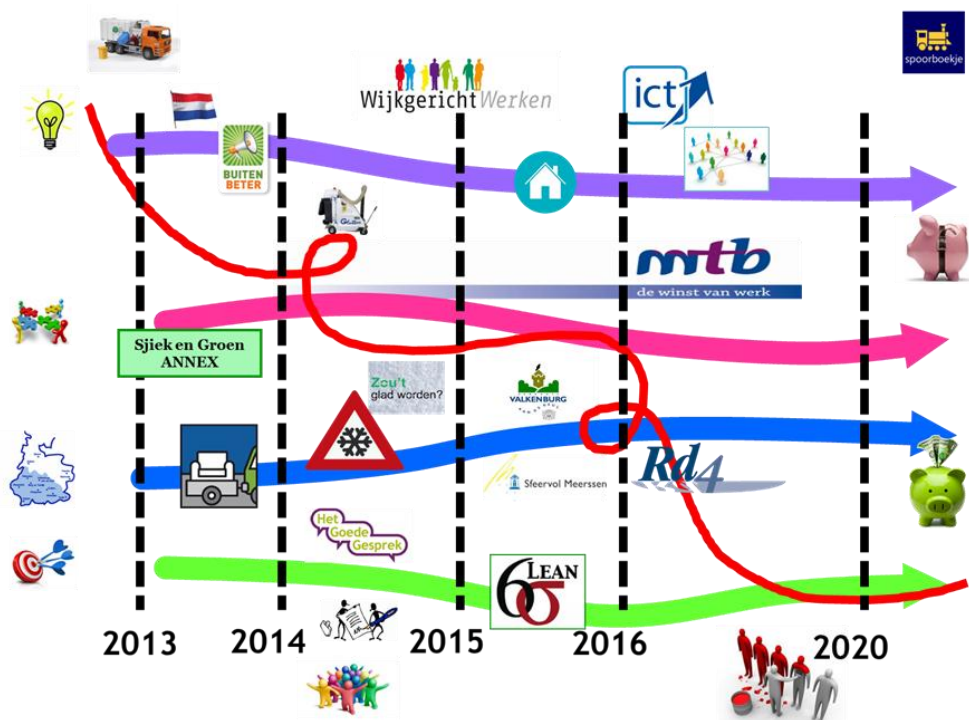


Dat betekent kritisch kijken naar de eigen bedrijfsvoering en deze volgens de Lean principes blijvend optimaliseren, maar ook nadrukkelijk inspelen op kansen in de markt.

Kenmerken: goedkoper werken en extra inkomsten

In figuur 4.2 zijn de vier sporen weergegeven met daarin alle opdrachten en projecten die zijn gestart of gaan starten. Deze opdrachten en projecten worden in paragraaf 3.3.1. verder beschreven.

figuur 4.2 De vier sporen en de afzonderlijke opdrachten en projecten



4.2.1 Innovatie

Met betrekking tot de innovatie zijn er een aantal opdrachten geformuleerd die nauw met elkaar samenhangen. Eind 2014 is een begin gemaakt met het ontwikkelen van een visie op deze onderwerpen. In 2015 hebben interne en gemeentebrede ontwikkelingen ertoe geleid dat:

➤ **Groepsdetachering MTB**

In 2013 heeft het college besloten om het voormalig servicebedrijf M.T.B., voor wat betreft haar activiteiten in de openbare ruimte, te ontmantelen. Om dit te bewerkstelligen is gekozen voor een gefaseerde aanpak waarbij jaarlijks een deel van de activiteiten worden ondergebracht bij Stadsbeheer. Per jaarschijf zijn de navolgende activiteiten te onderkennen:

- 2014: insourcing prikdienst
- 2015: insourcing onderhoud groen stadsdeel IV
- 2016: insourcing onkruidbestrijding op verhardingen
- 2017: insourcing restant (w.o. fietsenstalling en selectieve toegang binnenstad)

In 2016 zal Stadbeheer een tussentijdse evaluatie uitvoeren m.b.t. deze groepsdetacheringen. Deze evaluatie kent een kwalitatieve en kwantitatieve kant. Het personeel (en OR/Klankbordgroep) zal bij deze evaluatie betrokken worden, het onderzoek wordt door Onderzoek & Statistiek van de gemeente Maastricht uitgevoerd, en zal medio juni 2016 worden gepresenteerd.

Verder zal Stadbeheer invulling geven aan de insourcing van de onkruidbestrijding op verhardingen en de activiteiten van 2014 en 2015 continueren.

➤ **Buurt- en wijkgericht werken**

Er is een projectgroep ingericht waarin vertegenwoordigers van de drie afdelingen van Stadsbeheer zitting hebben, en waarin ook de MTB vertegenwoordigd is. Deze sectorbrede samenstelling maakt het mogelijk om alle producten van Stadsbeheer die zich voor deze werkwijze lenen, erbij te betrekken. Bovendien is er, door de vroegtijdige

betrokkenheid van de MTB, ook aandacht voor de optimale inzet van de (WSW-) doelgroep. De eerste onderzoeksresultaten van bovengenoemde projectgroep worden meegenomen bij de totstandkoming van de Organisatievisie 2020. Het uiteindelijke doel hierbij is dat als de Organisatievisie 2020 is afgerond, duidelijk is welke taken aan welke doelgroep toebedeeld kunnen worden.

➤ *“Right to challenge”*

In oktober 2015 heeft het college besloten om de doorgroei van buurtplatforms naar buurtnetwerken te faciliteren. Hiermee wordt ervoor gekozen om in de volle breedte in te zetten op zelfsturing van de bewoners en bewonersgroepen. De facto betekent dit enerzijds dat het buurtgericht werken “oude stijl” wordt opgeheven en anderzijds dat Stadsbeheer wordt geconfronteerd met een andere rol en positie. Het is op dit moment niet in te schatten in welke mate deze vorm burgerparticipatie zich zal manifesteren en wat de impact hiervan zal zijn op het takenpakket van Stadsbeheer. Genoemde ontwikkelingen zijn ook van invloed op de Organisatievisie 2020 en zullen zodra dit manifest worden, geïncorporeerd worden in deze visie.

➤ *Huisvesting*

Eind 2015 heeft Stadsbeheer de locatie Zuid betrokken (Watermolen 11). Vanuit deze locatie worden de werkzaamheden van de “groepdetachering groen”, samen met de MTB uitgevoerd.

Het bestek van het nieuwe milieupark Rondeel is op de markt gebracht. In 2016 zal na gunning begonnen kunnen worden met de bouwwerkzaamheden.

In 2016 wordt een aanvang gemaakt met het onderzoek om een steunpunt in Maastricht-West te realiseren. Dit steunpunt komt in plaats van de “gehuurde” dislocaties in West (Tapijn kazerne, Didohof, Arrestruwe). Het realiseren van het steunpunt bij het milieupark-west biedt verschillende synergie voordelen.

Afhankelijk van de inrichting van de organisatie (Organisatievisie 2020)– die mede gebaseerd is op de uitwerking van buurt- en wijkgericht werken- zal de huisvestingsbehoefte in kaart worden gebracht. Dit wordt vertaald in de huisvestingsvisie 2020.

➤ *Technische doorontwikkeling*

In 2015 is Stadsbeheer gestart met het op orde brengen van de informatievoorziening en automatisering. De informatievoorziening en de ingezette ICT-middelen zijn van essentieel belang voor de resultaten van de dienstverlening en het waarmaken van de ambities. In 2016 zal de focus, voor het beheer van de openbare ruimte, op de implementatie van Obsurv liggen. Voor wat betreft de afvalinzameling zal gezocht moeten worden naar een oplossing voor de sterk verouderde en deels niet ondersteunde software evenals het daaruit resulterend gebrek aan stuur- c.q. managementinformatie. Verder zal bij het garagebedrijf er in 2016 voor gezorgd worden dat alle, bij Stadsbeheer in beheer zijnde voertuigen, begrepen worden in een voertuigvolgsysteem.

4.2.2 Regionale samenwerking



Maastricht, Meerssen & Valkenburg

Meerssen en Maastricht werken al op tal van terreinen samen. Het betreft naast uitvoerende activiteiten, ook beleidsmatige en engineeringactiviteiten. De kracht van Stadsbeheer zit in het integraal karakter van haar productportfolio. Geen enkele andere dienstverlener in de regio kan dit palet aan diensten/producten aanbieden.

Begin 2016 is stadsbeheer op basis van een samenwerkingscontract gestart met het verzamelen van diverse afvalstromen in Meerssen & Valkenburg. Deze samenwerkingsovereenkomst loopt van 1 januari 2016 tot en met 2018. Daarnaast verzorgt Stadsbeheer in Meerssen de straatreiniging. In 2018 zal het besluit genomen worden of het bestaand samenwerkingsverband Gemeenschappelijke Regeling Milieuparken Geul en Maas zal worden uitgebreid met de hierboven vermelde activiteiten.

Zuid-Limburg

Stadsbeheer heeft in 2015 actief overleg gezocht met de collega-overheidsgedomineerde reinigingsbedrijven in Zuid-Limburg (RWM, Rd4 en RDM). Deze inspanningen hebben ertoe geleid dat in 2015 een intentie-overeenkomst tussen Rd4 en Stadsbeheer is getekend. D.m.v. een stuurgroep en diverse projectgroepen zijn de eerste stappen gezet om de samenwerkingsmogelijkheden te onderzoeken. Dit heeft geleid tot een zestal projecten en een aantal gezamenlijke aanbestedingen. In 2016 worden de projecten verder uitgewerkt. Bij deze uitwerking zullen de Heuvellandgemeenten betrokken worden.

Vooralsnog zijn alle projecten met de Rd4 gericht op het verbeteren van de bedrijfsvoering (sectorspecifieke inkoop- en aanbestedingen, kennisdelen etc.). Er is geen sprake van fusie maar er is gekozen voor een slimmere vorm van samenwerking.

Dit alles is gebaseerd op een intentieverklaring tussen het college van de gemeente Maastricht en het bestuur van de GR Rd4. Momenteel wordt onderzocht of deze intentieverklaring kan worden omgezet in een samenwerkingscontract mede i.v.m. aanbestedingsregels.



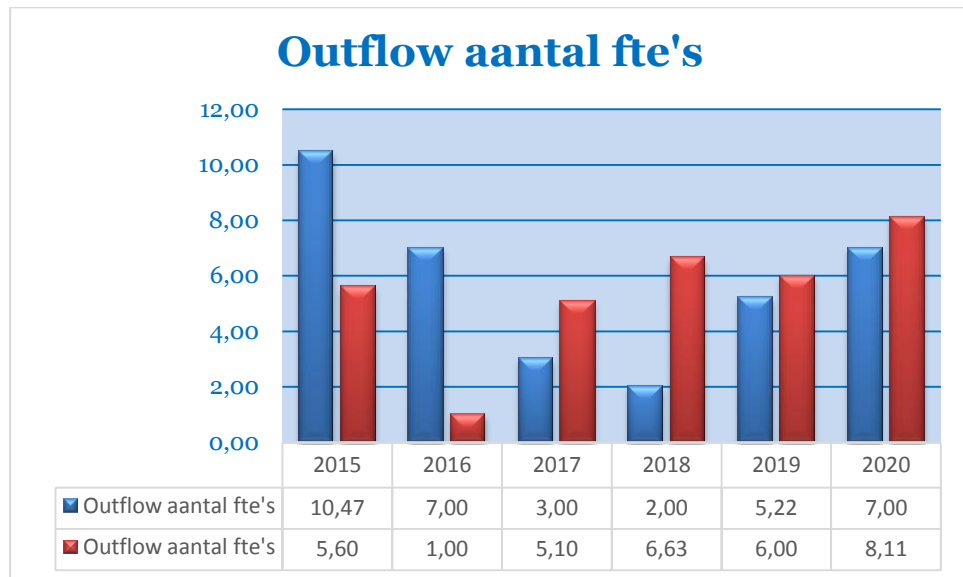
4.2.3 Sociaal domein / Samenwerking MTB

De invoering van de participatiewet gaat gepaard met een forse korting op het budget voor re-integratie. Met de taakstelling van voorgaande kabinetten erbij, is in 2017 nog ongeveer een kwart van het budget uit 2007 over. Dit zal onder gelijkblijvende omstandigheden leiden tot minder re-integratieactiviteiten. Dat betekent dat naar nieuwe wegen moet worden gezocht om burgers naar banen te begeleiden, te starten in 2015. Beleid, instrumenten en voorzieningen in het kader van werk en inkomen moeten worden doorontwikkeld, ten einde voor te sorteren op de komst van nieuwe regelingen in 2015/2016.

Op diverse fronten is Stadsbeheer een speler binnen dit veld. Ongeveer 200 tot 250 SW-ers werken via diverse constructies (gedetacheerd en/of via contracten) voor of bij Stadsbeheer. Denk o.a. aan papierprikken, vegen, milieuparken. Ook zijn 21 fte uitkeringsgerechtigden, in werkelijkheid 42 personen, aan de slag in het kader van 'werken met behoud van uitkering'. Daarnaast loopt sinds 4 jaar het project Sjik en Groen, hetgeen inhoudt dat bij Stadsbeheer onder eigen aansturing een aantal uitkeringsgerechtigden werkzaam zijn in het beheer Openbaar Groen.

Stadsbeheer wil graag deze kennis en ervaring die zij als bedrijf heeft opgedaan, inzetten om de nieuwe uitdaging binnen het sociale domein aan te gaan. Daarvoor is het wel nodig dat in samenspel tussen Sociale Zaken, Financiën en Beleid (sociaal en fysiek) innovatief wordt omgegaan met de mogelijkheden die de wet biedt.”

Daarnaast krijgt Stadsbeheer de komende tijd te maken met een groot vervangingsvraagstuk. Zowel binnen Stadsbeheer als bij de MTB stroomt veel medewerkers uit vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.



Totaal betreft het 54,58 fte. Dit komt overeen met 67 medewerkers. Gecorrigeerd voor de normale uitstroom (vanwege verhuizing, ziekte of baanverandering) zouden het nog wel eens meer medewerkers kunnen zijn (schatting P&O factor 1,6).



4.2.4 Optimaliseren van de dienstverlening

Lean

In 2014 is de gemeente gestart met het lean maken van processen die gekoppeld zijn aan de "Melding Openbare Ruimte". In een aantal sessies is het huidige proces geïnventariseerd, zijn knel- en verbeterpunten in kaart gebracht en is het proces herontworpen. In 2015 zijn deze trajecten uitgevoerd en het resterend deel wordt vanwege ICT-perikelen (Melddesk app) in 2016 geïmplementeerd.

In het 2015 is het leanproject Techniek (garage, magazijnen, buitenterreinen en wasstraat) gestart. Door middel van werkgroepen zijn een vijftal processen benoemd die quickwins konden opleveren. Daarnaast is ook een project voor een meer ingrijpende verbetering benoemd: het facturatieproces. Een aantal van de quickwins zijn inmiddels verzilverd. De overige worden in 2016 opgeleverd en geïmplementeerd. Het project 'verbeteren van het facturatieproces zal worden opgenomen in het transitieplan

Overige dienstverleningsprocessen

In voorbereiding op de afvalinzameling in Meerssen en Valkenburg zijn met het KCC afspraken over het te volgen communicatieproces gemaakt. Hiervoor is eind 2015 een antwoordprotocol opgesteld en dit zal begin 2016 herschreven worden tot een duidelijke procesbeschrijving.

5 Productie

5.1 Algemeen

Algemeen

In algemene zin valt de productie van Stadsbeheer te categoriseren in twee hoofdstromen. Deze zijn enerzijds de reguliere productie en anderzijds de projecten.

5.2 Reguliere productie

Reguliere productie

De reguliere productie bij Stadsbeheer vloeit voort uit de afgesloten dienstverleningsovereenkomsten c.q. contracten met diverse opdrachtgevers. In deze overeenkomsten zijn de opdrachten smart geformuleerd. Zo zijn te dezen bijvoorbeeld budgettaire kaders maar ook genormeerde kwaliteitsstandaarden (Crow) vastgesteld. Verder wordt met opdrachtgevers regulier overleg gevoerd om op die manier permanent afstemming te verkrijgen omtrent enerzijds de voortgang en kwaliteit van de productie en anderzijds de uitputting van de beschikbare budgetten. De belangrijkste overeenkomsten zijn terug te vinden in een apart document met de reguliere productie van Stadsbeheer 2016. Als bijlage is alleen het ondertekende gedeelte van de DVO opgenomen. De hele DVO is een onderdeel van het eerder genoemde aparte document.

Samenvattend kan gesteld worden dat de reguliere werkzaamheden bij Stadsbeheer bestaan in de volgende activiteiten:

- planmatig onderhouden: uitgevoerd door eigen medewerkers, voor de in standhouding en ter voorkoming van defecten, op een gestructureerde wijze in de tijd m.b.v. een onderhoudsplan;
- curatief onderhouden: herstellen gebreken, waarna het gebrek niet meer op kan treden;
- correctief onderhouden: herstellen van gebreken na b.v. klachten- of storingsmelding, visuele inspectie, schouw;
- adaptief onderhouden: kleine projectmatige werkzaamheden om de openbare ruimte aan de veranderde omgeving of aan het gewijzigde functioneel gebruik aan te passen, b.v. omvorming groen, aanleg parkeerplaats, bochtverbreding;
- preventief onderhouden: ter voorkoming van defecten, uitgevoerd door derden. Stadsbeheer voert directie en houdt toezicht op deze werken of deze conform opdracht worden uitgevoerd;
- monitoren, kwaliteit van de openbare ruimte toetsen via technische en visuele inspecties en benchmarken;
- communiceren, de gebruiker van de openbare ruimte tijdig op de hoogte stellen van veranderingen en plannen;
- voorbereiden, gunnen en aanbesteden bestekken en contracten voor het uitvoeren van reguliere dagelijkse werkzaamheden;
- beheren m.b.v. beheer- en onderhoudssystemen.

5.3 Projecten

Projecten

Stadsbeheer voert naast de reguliere productie diverse projecten uit. Deze projecten worden soms uit de reguliere budgetten en in de overige gevallen d.m.v. aanvullende budgetten gefinancierd. De projecten zijn te verdelen in de navolgende doelstellingen:

- dienen van maatschappelijk belang;
- aanvullende opdrachten in de lijn van de reguliere productie;
- optimalisatie bestaande bedrijfsvoering.

Voor een overzicht van de projecten wordt verwezen naar het projectenboek Stadsbeheer 2016.

6 Bedrijfsvoering

6.1 Personeel

Algemeen

Stadsbeheer is een uitvoerende organisatie in een maatschappelijke en politieke context. Daarnaast is Stadsbeheer ambtelijk opdrachtnemer en moet flexibel en snel kunnen inspelen op veranderingen. Dit vergt een lerende organisatie waarbij strategie wordt gebaseerd op opgedane ervaring en mogelijke toekomstige scenario's met de nadruk op vakmanschap en kennis. Vooral dit laatste zal ertoe leiden dat Stadsbeheer de komende jaren gaat transformeren naar een moderne maatschappelijk verantwoorde onderneming en leerwerkbedrijf.

Om bovengenoemde rollen te kunnen vervullen wordt structureel regulier werk, al jaren, ingevuld door ambtenaren, "overwerk", uitzendkrachten en mensen uit de doelgroep. Zie organogram paragraaf 6.4

Vanaf 2015 is het uitgangspunt dat personeel dat rechtstreeks wordt aangestuurd door het management van Stadsbeheer worden betaald uit de apparaatskosten. M.a.w. aanwijsbare specifieke apparaatskosten worden gedekt en overgeheveld uit de materiële budgetten. Dit betekent dat veel transparanter wordt voor hoeveel medewerkers Stadsbeheer verantwoordelijk is, de span of control en kan de overhead over veel meer mensen verdeeld worden.

Leiderschap

Het leiderschap is gebaseerd op people management. Inspirerend, stimulerend, voldoende inhoudelijke kennis en het vermogen om leerervaringen om te zetten in ontwikkeling. Het streven is naar samenwerking op grond van vertrouwen en relatie-ontwikkeling. Hierbij passen leidinggevendenden die meer mentor, coach, inspirator, stimulator en teambuilder zijn dan probleemoplosser. De leidinggevende bepaalt echter wel de prioriteiten.

Functiegebouw

In 2016 wordt de organisatievisie "Stadsbeheer 2020" afgerond. Het gevolg daarvan is dat er een "Leaner" functiegebouw wordt neergezet. Deze wijziging zal uiteraard in overleg met de directie en de OR worden doorgevoerd.

Formatie

Het geactualiseerde formatieplan en –omvang 2015 is opgenomen in bijlage 8.1 "Formatieplan Stadsbeheer 2016".

Werktijdenregeling

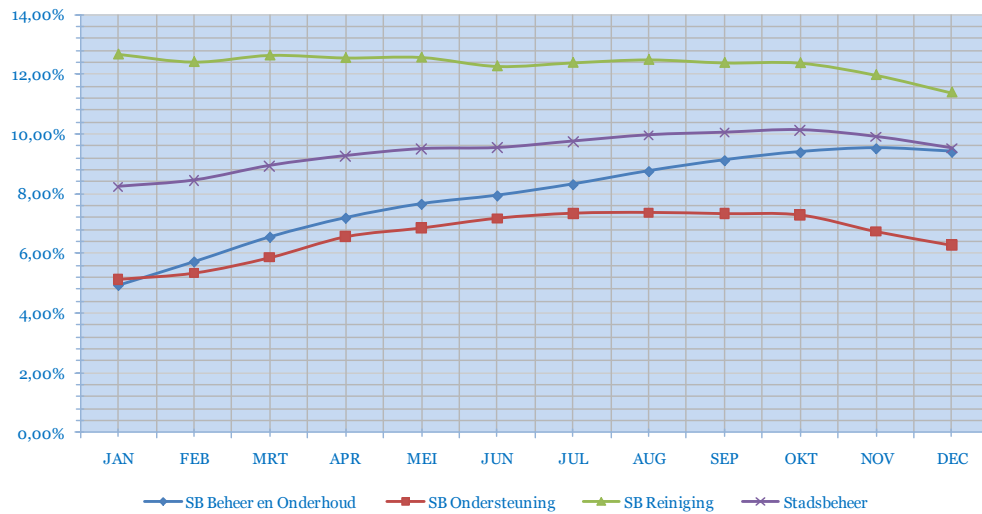
De aanleiding voor een nieuwe werktijdenregeling is de Cao gemeenten 2011-2012, waarin afspraken zijn gemaakt over verruiming van het dagvenster. Deze zijn bedoeld om medewerkers meer mogelijkheden te bieden om een goede balans tussen werken en privé leven te vinden en past dus in de ontwikkelingen rond een levensfase bewust personeelsbeleid. Tegelijkertijd wordt de organisatie meer mogelijkheden geboden om de dienstverlening flexibeler vorm te geven. Het nieuwe dagvenster gaat gelden voor medewerkers die vrijheid hebben bij het inrichten van hun werktijden, en dus niet voor medewerkers die in roosterdiensten werken. Het nieuwe dagvenster van 07.00 tot 22.00 uur geldt daarom niet voor Stadsbeheer omdat het merendeel van de medewerkers in roosters werken en de ondersteuning tijdens de roostertijden moet plaatsvinden. In 2016 zal het werken in roosters door de invoering van Roosterweb verder worden geïmplementeerd in de organisatie van Stadsbeheer.

Ziekteverzuim

In eerste instantie is het uitgangspunt dat het ziekteverzuim bij Stadsbeheer in de lijn ligt van vergelijkbare gemeentelijke diensten. Verzuimbestrijding en gezondheidsmanagement hebben dan ook volop de aandacht hetgeen ondermeer blijkt uit het feit dat naast het management alle teamcoaches de training "Verzuimgesprekken" zullen gaan volgen in het eerste kwartaal van 2016. Hieronder zijn de cijfers van 2015 in grafiek en tabelvorm weergegeven.

Ziekteverzuim SB 2015 per maand

peildatum 09-01-2016



SB 2015	Beheer & Onderhoud	Ondersteuning	Reiniging	Stadsbeheer
Verzuimpercentage	9,41%	6,27%	11,38%	9,52%
Verzuimpercentage kort	0,81%	0,83%	0,63%	0,74%
Verzuimpercentage midden	1,89%	1,04%	1,48%	1,55%
Verzuimpercentage lang	6,70%	4,39%	9,27%	7,22%
Meldingsfrequentie	1,34	0,94	0,98	1,11

Aandachtspunt blijft in 2016 dat de ingezette trendmatige daling van de meldingsfrequentie zich continueert. Een zorgpunt is dat ondanks de lager meldingsfrequentie de gemiddelde verzuimduur toeneemt. Dit is te wijten aan het langdurig, niet werkgerelateerde, ziekteverzuim.¹⁾

Via de SMT's, gerichte verzuimbesteding, re-integratie (ook parttime) en gezondheidsmanagement (structureel sturen op het gebied van preventie, arbozorg en re-integratie op de werkvloer) wordt het verzuimpercentage positief beïnvloed. Verzuimprotocol en wet Poortwachter worden actief uitgevoerd evenals re-integratie in- of extern zowel ten behoeve van parttime als fulltime. Ten aanzien van de langdurig zieken wordt via case-management (SSC/P&O) gestuurd, waar mogelijk op een maatschappelijk en bedrijfseconomische oplossing.

GVN-normen

Er worden twee normen als referentiepunt gehanteerd inzake de frequentie en het ziekteverzuim. Deze gvn-normen zijn feitelijk alleen toepasbaar bij kantoorpersoneel en is derhalve minder representatief voor een uitvoeringsorganisatie zoals Stadsbeheer. Desondanks worden hieronder genoemde normen op zowel totaalniveau als teamniveau gepresenteerd.

Gemeentelijke Verzuimnorm 2016

	Stadsbeheer	Beheer en Onderhoud	Reiniging	Ondersteuning
Meldingsfr. %	1,19	1,19	1,23	1,11
Verzuim %	5,30	5,44	5,54	4,89

Voorrangs-

Stadsbeheer heeft op dit moment één voorrangskandidaat (voorheen BAB-kandidaat), of dit

¹ Managementrapportage periode mei 2013 t/m mei 2014 "Een verslag van de samenwerking tussen MaetisArdyn en de Gemeente Maastricht" pagina 28

kandidaten

ook zo blijft, hangt af van de mate waarin medewerkers geschikt blijven om hun werkzaamheden verantwoord te kunnen blijven verrichten. Is dit niet het geval dan zullen deze medewerkers uit hun functie worden ontheven en “voorrang kandidaat” worden. Het, tot 2012, gevoerde beleid om deze medewerkers in het voortraject al op een andere plek binnen Stadsbeheer te werk te stellen is niet meer aan de orde. Daar waar mogelijkheden zijn, zullen de medewerkers actief geïnformeerd worden op de mogelijkheden die MOVE@Maastricht en LEARN@Maastricht bieden.

Duurzame Inzetbaarheid

Stadsbeheer heeft een relatief oud personeelsbestand en de werkzaamheden zijn over het algemeen fysiek van aard. Als gevolg van de gewijzigde regelgeving is de gemiddelde pensioenleeftijd naar achteren verschoven. De consequentie van beide aspecten is dat er sprake kan zijn van een verhoogd ziekteverzuim en in het slechtste geval tot permanente uitval. Met het oog op duurzame inzetbaarheid is beleid te dezen noodzakelijk. Stadsbeheer heeft derhalve bij het Europees Sociaal Fonds een subsidie-aanvraag ingediend om het onderzoek te financieren hoe de oudere medewerkers duurzaam inzetbaar kunnen blijven tot hun pensioengerechtigde leeftijd. De subsidie-aanvraag is per 06-01-2015 gehonoreerd. In 2015 is opdracht gegeven om het onderzoek uit te voeren.

In dit onderzoek is ten eerste op zoek gegaan naar mogelijke oplossingen voor de groep medewerkers die op dit moment fysiek niet meer, dan wel niet lang meer, in staat zijn hun huidige functie uit te voeren.

Ten tweede zal een beleid en/of HRM instrumenten dienen te worden ontwikkeld, of anders te worden toegepast om in een eerdere fase, vóór het ontstaan van lichamelijke klachten, te werken aan de duurzame inzetbaarheid van deze doelgroep.

De eindrapportage met de resultaten wordt in eerste kwartaal van 2016 verwacht.

Personeelsplanning

Bij personeelsplanning hoort het in beeld brengen en blijven monitoren van zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve aspecten van de bezetting. Zijn er te veel of te weinig mensen ingezet en wat kost dit? Is inhuren/uitbesteden aan de orde of doet het eigen personeel het en/of aangevuld met uitzendkrachten of andere externe inhuur? En beschikken de medewerkers over de juiste kwaliteiten? Aan de personeelsontwikkeling wordt regelmatig aandacht aan besteed, o.a. door opleidingen. Tevens wordt rekening gehouden met speciale categorieën medewerkers zoals voorrangskandidaten, loopbaankandidaten, stagiaires, werknemers van partnerorganisaties die werkzaam zijn binnen een netwerkstructuur en groeibaanmedewerkers. Om een maximale flexibiliteit te garanderen in de omvang van de formatie in relatie tot de fluctuaties in de vraag naar producten en de afstemming van het aanbod in capaciteit, wordt als uitgangspunt aangenomen dat een aantal structurele fte's op basis van inhuur (b.v. beladers) wordt ingevuld. In alle gevallen waar SB de keuze heeft zullen bedrijfseconomische principes het uitgangspunt zijn bij de wijze van invulling van de capaciteitsbehoefte. In andere gevallen (opdracht dt) werken we met mensen uit doelgroepen. En daaraan liggen geen bedrijfseconomische principes aan ten grondslag.

HGG

In 2014 heeft Stadsbeheer een aanvang gemaakt met de uitvoering van “Het Goede Gesprek”.

Al snel bleek dat de organisatie van Stadsbeheer niet in het systeem paste. Daarom is op verzoek van Stadsbeheer het systeem aangepast en later weer teruggedraaid omdat gemeentebreed de laag “teammanager“ het laagste leidinggevende niveau is. Bij Stadsbeheer zijn dat echter de teamcoaches. Dit uitte zich uiteindelijk in enkele knelpunten, zoals

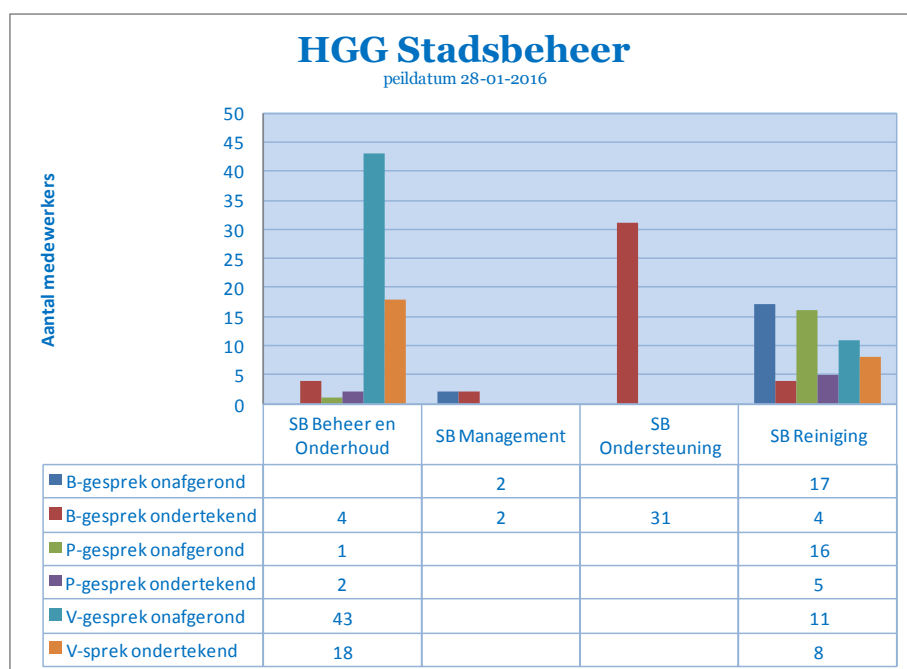
- De teamcoaches hadden geen invoerrechten;
- Het systeem voorziet niet in het vermelden wie het gesprek daadwerkelijk gevoerd heeft;
- Aantal medewerkers per team kan problematische proporties aannemen.

Als vangnet voor de kwaliteit heeft Stadsbeheer daarom bij iedereen enkele vaste categorieën gehanteerd, aan de hand waarvan de plannings- en voortgangsgesprekken gevoerd zijn/gevoerd worden. Daarnaast zijn onze teamcoaches voorzien van een, tegen de achtergrond van de functiegroepen van Stadsbeheer, gerubriceerde voorzet. Deze voorzet is de richtlijn aan de hand waarvan het gesprek gevoerd kan worden. Het gaat om huisregels, gedragsregels, Arbo-regels en

werkresultaat. Voor het werkresultaat is per functie een aantal beoogde resultaten geformuleerd waaruit een keuze kan worden gemaakt. De teamcoaches zijn voorzien van een soort catalogus van zinnen c.q. zinsdelen die gebruikt kunnen worden bij de invulling van de velden in het goede gesprek. Hierdoor is de invoer nagenoeg gestandaardiseerd zonder dat het risico optreedt dat de individualiteit van de gesprekken verloren gaat.

Het creëren van de bypass en de discussie over de verantwoordelijkheden heeft tot enige vertraging geleid. Het streven van Stadsbeheer is erop gericht om de beoordelingsgesprekken in de eerste helft van 2016 af te ronden.

In het volgende overzicht is de stand van zaken weergegeven.



SPP

Voor de strategische personeelsplanning (SPP) is in 2013 een kwantitatieve analyse van het huidige personeelsbestand gemaakt. In 2014 heeft de kwalitatieve analyse door middel van een zogenaamde vlootshouw plaatsgevonden op basis van een per functie vastgesteld competentieprofiel. Medio 2015 is het SPP Stadsbeheer 2013 geëvalueerd.

De aannames in 2013 blijven grotendeels overeind met dien verstande dat door optimalisatie van de bedrijfsvoering de vrijvallende personele capaciteit ingezet kan worden voor de samenwerking met Meerssen, Valkenburg en de RD4. De samenwerkingsopbrengst wordt geraamd op € 100.000. In de loop van het jaar wordt duidelijke of deze raming reëel is.

De strategie, daar waar mogelijk, om de laagste functieschalen van de “natuurlijk” uitstromende medewerkers definitief te laten uitstromen gecombineerd met de strategie om de hogere functieschalen van “natuurlijk” uitstromende medewerkers te laten invullen door lagere loonschalen en de dan vrijvallende loonschalen definitief te laten uitstromen, zal in theorie in 2018 leiden tot een opbrengst van € 530.000.

Deze strategie gaat echter niet helemaal op omdat nu al zeker is dat bij 2 functies geen definitieve uitstroom vanwege de bedrijfsvoering mogelijk is. Overigens is in de berekening van de tussenevaluatie SPP hiermee rekening gehouden. Verder zal de voor dit jaar geplande capaciteitsberekening met betrekking tot de personele inzet nog meer inzicht gaan geven welke taken efficiënter georganiseerd kunnen worden en wat dit dan kan opleveren.

De budgettaire vrijval bedraagt in de periode 2016 tot en met 2018 daarom in haar totaliteit maximaal bruto € 830.000.

De formatie vrijval is in onderstaande tabel weergegeven.

Omschrijving	Fte's						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Efficiency formatie cumulatief:	3,30	5,60	7,10	12,70	13,70	18,18	24,81

Samengevat betekent dit dat samen met de reeds in de periode 2012-2015 ingevulde bezuinigingen ad € 805.000 in 2018 een vrijval in totaliteit ad € 1.635.000 haalbaar wordt geacht. Dit is op € 3.000 na de in 2012 oplegde taakstelling van € 1.638.000. Al met al een verdienstelijk resultaat.

MOVE@Maastricht MOVE@Maastricht biedt de mogelijkheid om te komen tot een betere balans tussen enerzijds de kansen van de eigen medewerkers en anderzijds de herplaatsingskandidaten. Daarnaast wordt eveneens de mogelijkheid geboden om bij sommige voorrangskandidaten een passende werkring te vinden in het kader van eventueel noodzakelijke demotie.

Hoewel Stadsbeheer in 2015 wel een beroep op Move@Maastricht gedaan heeft, heeft de bemiddeling tot op heden helaas nog geen resultaat opgeleverd. Desondanks zal Stadsbeheer Move@Maastricht in 2016 zeer zeker weer gaan inschakelen voor eventuele bemiddeling.

LEARN@Maastricht LEARN@Maastricht biedt de mogelijkheid aan medewerkers om hun inzetbaarheid d.m.v. gerichte scholing en competentieontwikkeling te vergroten. Inmiddels zijn de eerste medewerkers van Stadsbeheer hiervoor aangemeld. Met name wordt de vergroting van computervaardigheden gepropageerd. In 2015 heeft Stadsbeheer 548 uur via Learn@Maastricht aan opleidingen ingekocht. Ook in 2016 zal Stadsbeheer haar medewerkers, met het oog op het verbeteren van de doorstroommogelijkheden, blijven stimuleren om van deze middelen gebruik te maken. De inkoop van opleidingsuren via Learn@Maastricht wordt in 2016 op 600 uur geraamd.

Learn@Maastricht SB 2015	Beheer & Onderhoud in uren	Onder- steuning in uren	Reiniging in uren	Stadsbeheer in uren
Ontwikkelings- en omscholingsopleidingen	24	24	24	72
Verplichte vakspecifieke opleidingen	116	76	4	196
Bijscholingsopleidingen	-	4	-	4
Functie gerelateerde opleidingen	146	4	126	276
Totaal:	286	108	154	548

Medewerkers- onderzoek

In de periode waarin Stadsbeheer zowel activiteiten ontplooid op het terrein van de implementatie van de personeelsinstrumenten en de organisatieontwikkeling is eveneens het gemeentebrede “Medewerkers onderzoek” uitgevoerd. De resultaten van dit onderzoek zijn in lijn met bevindingen van het cultuurtraject. De actiepunten welke uit het “Medewerkers onderzoek” voortvloeiden zijn nader uitgewerkt in hoofdstuk 4 Focus.

IDU-Formatie

Op basis van het sociaalstatuut heeft de gemeente een zorgplicht voor haar medewerkers. Voor Stadsbeheer betekent dit dat met name de medewerkers met zware fysiek belastende werkzaamheden tijdig doorstromen naar een functie met fysiek minder zware werkzaamheden.

Daarnaast gaan een aantal medewerkers op sleutelposities de komende jaren uitstromen. Dit betekent dat kennis en ervaring tijdig moet worden overgedragen. Daarom zullen via HGG en POP's geschikte medewerkers in 2015 in positie worden gebracht om deze toekomstige kennisuitstroom op te vangen.

Om de door- en/of uitstroombmogelijkheden te vergroten, wil Stadsbeheer werken aan duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Hiertoe zet zij in op twee sporen. Deze zijn:

1. Demotie: M.b.v. de zogenaamde ESF-subsidie worden de mogelijkheden nader onderzocht.
2. Scholing: Door middel van een scholingsprogramma worden medewerkers uitgenodigd om te participeren in een mbo opleiding. Deelname geschiedt vooralsnog op vrijwillige basis. Opgemerkt wordt dat uitdrukkelijk is medegedeeld dat geen toezeggingen gedaan kunnen worden c.q. zijn gemaakt inzake het verkrijgen van een andere functie. In het voorjaar van 2016 starten de eerste opleidingen.

Instroom

In 2016 is sprake van de volgende instroom:

1. 2 fte van V&L naar Beheer en Onderhoud/Tunneltoezicht;
2. 0.25 fte's administratief medewerker projecten;
3. 1,0 fte teammanager A/manager bedrijfsvoering.

Instroom Stadsbeheer

OIK	Functieprofiel	2016
		Instroom in fte's
6	Techn Uitv mw B - 0162006	2,00
7	Administr mw A - 0111007	0.25
13	Teammanager A - 0441013	1,00
	Eindtotaal:	3,25

Doorstroom

In 2016 stromen 5 fte medewerkers Stadsbeheer door naar de functie chauffeur.

Doorstroom Stadsbeheer van OIK 4 naar OIK 5

OIK	Functieprofiel	2016	
		Van fte's	Naar fte's
4	Techn Uitm mw D - 0164004	5,00	
5	Techn Uitm mw C - 0163005		5,00
	Eindtotaal:	5,00	5,00

Uitstroom

In 2016 stromen 1,0 fte uit.

Uitstroom Stadsbeheer

OIK	Functieprofiel	2012	2013	2014	2015	2016
		Uitstroom in fte's	Uitstroom in fte's	Uitstroom in fte's	Uitstroom in fte's	Uitstroom in fte's
4	Techn Uitm mw D - 0164004	1,30	1,00	-	5,00	0,00
5	Administr mw C - 0113005	-	0,80	-		
5	Techn Uitm mw C - 0163005	1,50	-	-		
6	Techn Uitm mw C + coord - 0163106				0,60	
7	Administr mw A - 0111007	0,50	-	-		
9	Vakspecialist D + coörd - 0224109		0,50	0,50		
13	Teammanager A - 0441013			1,00		1,00
	Eindtotaal:	3,30	2,30	1,50	5,60	1,00
	Cumulatief:	3,30	5,60	7,10	12,70	13,70

Arbo

Arbo-masterplan

In 2015 zijn wederom aanpassingen gerealiseerd in het kader van de Arbo. In 2016 zal verder invulling worden gegeven aan het gemeentelijk Arbo-masterplan, waarbij de monitoring zal plaatsvinden via de reguliere P&C-cyclus. Aandachtspunten hierbij zijn:

- Gebouw en klimaat: In 2016 zal een klimaatmeting in het gebouw aan de Ankerkade plaatsvinden. Daarnaast wordt jaarlijks de RI&E (Risico Inventarisatie en Evaluatie) geactualiseerd;
- De 85 adequaat opgeleide BHV-ers (bedrijfshulpverlener), waarvan in 2016 57 chauffeurs met groot rijbewijs een voor hen aangepaste cursus BHV gaan volgen;
- De ingaande 2015 anders georganiseerde veiligheidsregio vraagt, net als voorgaande jaren, bij rampen extra inzet van diverse medewerkers.
- Werkplekinrichting: Instructie over het instellen en gebruik van de werkplek blijft noodzakelijk;
- Agressie: Het BedrijfsOpvangTeam (BOT) biedt hier steun. Daarnaast heeft dit bij Stadsbeheer, met name bij de milieuparken, bijzondere aandacht in de vorm van extra instructie "Hoe om te gaan met agressie"

De actualisatie van de RI&E ligt bij het organisatieonderdeel. Alle uit de actualisatie voortkomende activiteiten zullen door Stadsbeheer binnen haar mogelijkheden worden uitgevoerd. Waar nodig worden individuele arbo-vraagstukken aangepakt/opgelost.

Verder staan in 2016 zeer nadrukkelijk de volgende Arbo punten op het programma:

- Extra aandacht om agressie tegen te gaan op de milieuparken;
- Het jaarlijks opstellen van geactualiseerde risico-inventarisatie's voor alle locaties van Stadsbeheer.

Projecten

In samenwerking met de Hogere Hotelschool van Maastricht is een rapport opgesteld om te komen tot gezondere voeding in de bedrijfskantine. In 2016 zal een begin worden gemaakt om het aanbod van ongezond voedsel om te vormen naar gezondere voeding.

Cultuur

Het inzicht in de heersende cultuur die in 2013 verkregen is, is belangrijke informatie voor de organisatie om gerichte en effectieve richting te kunnen geven aan de koers die SB de komende jaren wil varen. De resultaten van de cultuurenquête alsmede het MO worden verwerkt in de "Organisatievisie 2020". De tijd zal leren of de resultaten van het geplande MO 2016 aanleiding zijn om een of ander bij te sturen.

Opleidingen

In het in 2013 vastgestelde meerjarenopleidingsplan voor alle verplichte Arbo opleidingen, kunnen de vakgerichte en ontwikkelingsopleidingen bijgehouden worden. In 2016 wordt het opleidingsplan ook gebruikt om te bepalen wie van de medewerkers voldoende is geïnstrueerd betreffende morele oordeelsvorming en welke medewerkers de centraal geregelde instructie van Gemeente Maastricht moet volgen. Eind 2016 zullen alle medewerkers de cursus "Morele oordeelsvorming" of een equivalent gevolgd hebben.

Naast een wettelijke verplichting tot het actueel houden van de vaardigheden van het personeel hecht Stadsbeheer ook grote waarde aan de vakgerichte doorontwikkeling van de medewerkers. In het kader van het actueel houden van de Arbo gerelateerde opleidingen zullen volgens schema een aantal medewerkers ook weer in 2016 de volgende cursussen volgen:

- veilig werken langs de weg
- specifieke deskundigheid voor vorkheftruck, shovel, wiellader, machinevegen, ondergrondse containers, autolaadkraan knijper, inzamelings- en reinigingsvoertuigen
- basis veiligheid inzameling
- resultaatgericht machinevegen
- instructie aan alle medewerkers die werken met klein handgereedschap, zoals bosmaaiers, rugblazers enz.
- diverse noodzakelijke opleidingen t.b.v. wettelijke verplichtingen

In het kader Lean (Six Sigma) hebben 3 medewerkers van Stadsbeheer de opleiding Green belt afgerond, 1 medewerker het ondernemersdiploma beroepsvervoer gehaald en 1 medewerker financial controll. In totaal zijn in 2015 1884 uren cursussen ingekocht. Dit aantal uren wordt ook voor 2016 gehaald. Daarnaast start 1 medewerker in 2016 met de cursus Black belt.

Opleidingen SB 2015	Beheer & Onderhoud in uren	Ondersteuning in uren	Reiniging in uren	Stadsbeheer in uren
Ontwikkelings- en omscholingsopleidingen	160	240	160	560
Verplichte vakspecifieke opleidingen	364	15	209	588
Bijscholingsopleidingen	304	152	280	736
Totaal:	828	407	649	1884

6.2 Informatievoorziening en automatisering

Algemeen

In 2016 wordt het afgeronde informatieplan van 2014 gebruikt als sturingsinstrument voor het behalen van de gestelde doelstellingen binnen 4 jaar, te weten:

- betere concurrentiepositie;
- stuurbare klantenfocus;
- grip op kwaliteit;
- lagere kosten;
- cultuurverbetering.

I&A-projecten

De volgende projecten van Stadsbeheer zijn opgenomen in het gemeentebrede I&A-plan 2016:

Nr. nieuw	Nr. oud	OO's	Naam IenA-opgave	(gedelegeerd) Opdrachtgever
<i>Must do – 2 – Efficiency: IenA-opgaven in relatie tot de gemeentebrede taakstelling</i>				
16-33 ²	15-23	SB	Optimalisatie processen team Techniek	MBV SB
16-34 ²	15-24	SB	Optimalisatie van het reinigings- en afvalstromen proces	MBV SB
16-35	15-25	SB	Efficiënt afval inzamelen op milieuperrons en vegen op basis van behoefte	MBV SB
16-36	15-26	SB	Optimaliseren van het weg - riool en groenbeheer (upgrade DGDialog)	MBV SB
16-37	15-27	PD, VenL, SB, Sport	Implementatie nieuw meldingenproces incl. ondersteunende ICT	MBV SB
<i>Should do – Overige opgaven</i>				
16-64	15-50	SB	Realisatie infrastructuur sublocaties	MBV SB
16-65	15-51	SB	Realisatie implementeren weegbrug	MBV SB
16-66	15-63	SB, V&L	Track en Trace (TTS) tbv wagenpark gemeente Maastricht	MBV SB
16-67	Nieuw	SB	Realisatie informatiezuilen Begraafplaats	MBV SB

Met uitzondering van projectno. 16-67 zijn alle projecten in uitvoering en zullen in 2016 moeten worden afgerond.

Nadere beschrijvingen van deze projecten zijn vermeld in het projectenboek Stadsbeheer 2016.

Lean

In het kader van het Lean-traject zijn de processen “Meldingen illegale stortingen” en “Meldingen Verhardingen” geoptimaliseerd. Zodra de benodigde software inzake het “Melddesk” proces als fase II geïmplementeerd is, worden de verbetervoorstellen opgenomen in de operationele processen. Naar verwachting zal dit in het eerste kwartaal van 2016 zijn.

De processen van Team Techniek zijn in 2015 d.m.v. de leanprincipes geanalyseerd en geoptimaliseerd. De verbetervoorstellen dewelke leiden tot quick wins zijn inmiddels verankerd in de bedrijfsvoering. Om te komen tot een optimale bedrijfsvoering zal de aansturing fysiek anders moeten worden ingericht. De hiertoe noodzakelijke verbouwing is voor 2016 ingepland.

Het verder professionaliseren van Stadsbeheer zal ongetwijfeld leiden tot het optimaliseren van de logistieke processen. Daarbij is het managen van processen, procedures, performance (techniek) en people (medewerkers) van het grootste belang. Voor 2016 zijn de navolgende projecten ingepland:

- Leanproject-Techniek zal verder worden uitgerold en geïmplementeerd;
- Leanproject-Reiniging zal opgepakt worden tezamen met de I&A-projecten;
- Leanproject-Beheer & Onderhoud zal pas na de evaluatie van “Melddesk Verhardingen” en “Melddesk “Illegale Stortingen” worden opgepakt.

e-HRM

e-HRM bestaat uit diverse modules. Deze zijn:

1. Digitale verlofkaart: In 2016 maken alle medewerkers van Stadsbeheer gebruik van de digitale verlofkaart. De implementatie van de digitale verlofkaart voor de medewerkers van team Reiniging is pas aan de orde na de implementatie van de digitale roostermodule (Roosterweb). Roosterweb is eind 2015 uitgerold en gaat in 2016 bij de Reiniging proefdraaien.

² afhankelijk van de samenwerkingsmogelijkheden met Rd4

2. Digitaal declaratiesysteem: In 2016 wordt de digitale declaratiemodule ingevoerd voor alle medewerkers.
3. Roosterweb: In 2016 wordt met deze module in het kader van e-HRM fase II proefgedraaid. Het knelpunt dat essentiële bedrijfsinformatie voor Stadsbeheer verloren zou gaan bij implementatie van de digitale declaratiemodule is hiermee ondervangen. Verder zal een koppeling met het financiële systeem ertoe leiden dat financiële gegevens direct worden gekoppeld aan het juiste product.
4. Verzuimmodule. In 2016 wordt deze module voor heel Stadsbeheer uitgerold.

6.3 Inkoop

Algemeen

Stadsbeheer moet, evenals in voorgaande jaren, in 2016 diverse contracten al dan niet d.m.v. een aanbesteding vernieuwen. Een geactualiseerd overzicht met nationale en Europese aanbestedingen in 2016 is beschikbaar voor BCC.

6.4 Organisatie

Algemeen

Stadsbeheer vervult vanaf 2011 volledig de rol van opdrachtnemer en transformeert steeds meer naar een echte uitvoerende organisatie. Via een dienstverleningsovereenkomst (DVO) met B&O/Ruimte/Leefkwaliteit en Wonen nadere afspraken gemaakt over het beheer en onderhoud van de producten in de openbare ruimte, de exploitatie van de algemene begraafplaats, de afvalinzameling en de afvalverwerking.

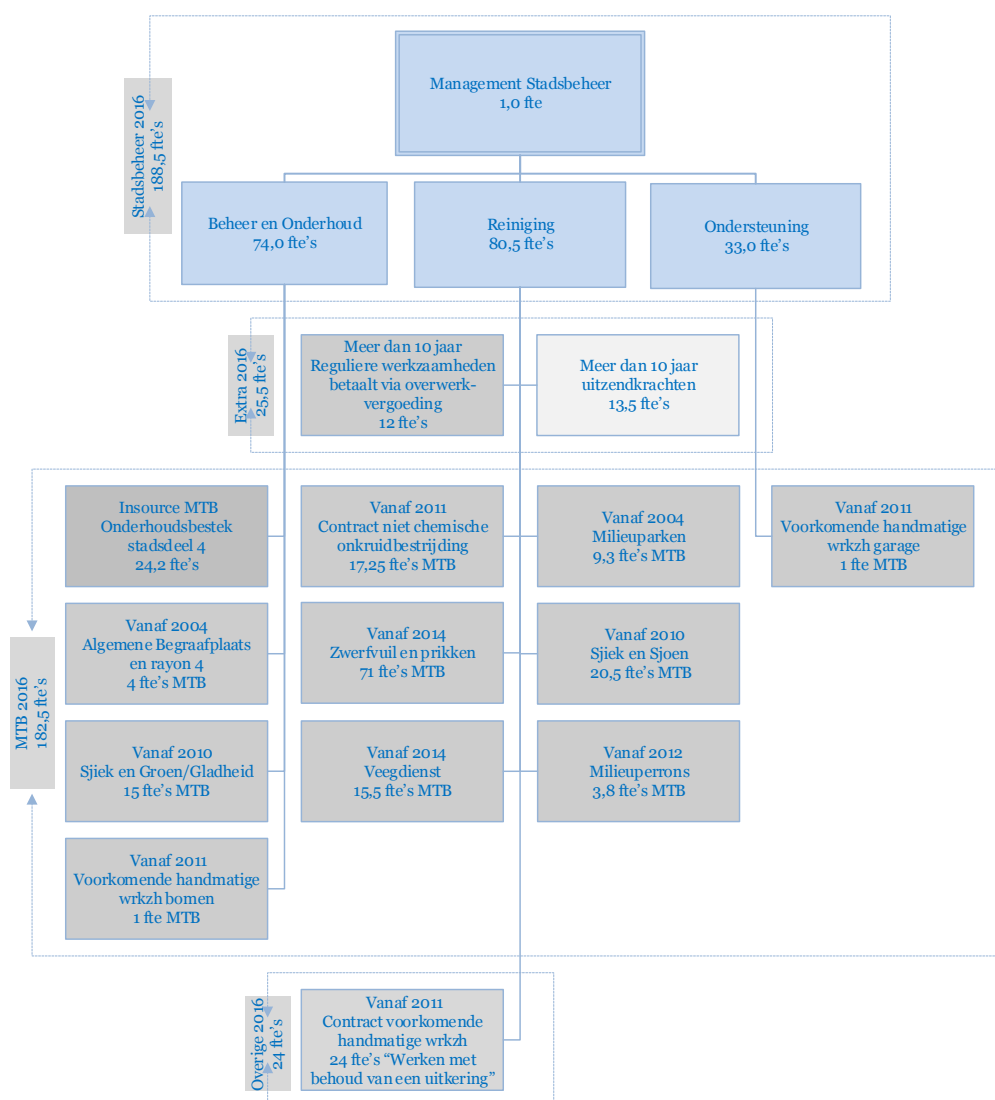
In de DVO zijn werkbare afspraken gemaakt en is outputsturing geborgd. De opdrachten van De Gemeenschappelijke Regeling (GR) Geul Maas is opdrachtgever voor het inzamelen, transporteren en verwerken van afval van de milieuparken.

Met Meerssen en Valkenburg zijn aparte samenwerkingsovereenkomsten afgesloten.

Voor het realiseren van de gestelde doelen stuurt Stadsbeheer via effectieve overlegstructuur de organisatie aan. Voor een overzicht wordt verwezen naar bijlage 8.4

Organogram

Stadsbeheer werkt reeds jaren samen met sociale partners. Dit is in het onderstaande organogram visueel gemaakt.



6.5 Financiën

Algemeen

De opdrachtbudgetten- en apparaatskosten staan in de DVO Ruimte/Stadsbeheer 2016 en in het reguliere productendocument per product vermeld.

Doorbelastingen

Doorbelastingen	2015	2016
SSC	€ 1.606.738	€ 1.597.488
BCC	€ 683.727	€ 690.315
Totaal:	€ 2.290.465	€ 2.287.803

Taakstellingen

In het kader van de bezuinigingen heeft de directie in 2011, Stadsbeheer de in de tabel hieronder vermelde taakstellingen opgelegd. Deze zijn tot en met 2015 structureel verwerkt in de financiële administratie. Voor 2016 worden de geraamde opbrengsten van de regionale samenwerking ten gunste van de taakstelling ingeboekt.

Bedragen x 1.000 (peildatum 2011)

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1.	Taakreductie	€ 300	€ 300	€ 300	€ 300	€ 300	€ 300	€ 300	€ 300
	Subtotaal gerealiseerd:	€ 300	€ 300	€ 300	€ 300	€ 300	€ 300	€ 300	€ 300
2.	Efficiency		€ 172	€ 258	€ 358	€ 458	€ 527	€ 658	€ 713
3.	Bezuinigen externe inhuur		€ 69	€ 69	€ 69	€ 69	€ 69	€ 69	€ 69
4.	Efficiency arbeidsvoorw.		€ 56	€ 56	€ 56	€ 56	€ 56	€ 56	€ 56
5.	Extra eff. Taakstelling ^{a)}					€ 200	€ 400	€ 600	€ 800
	Subtotaal te realiseren:		€ 297	€ 383	€ 483	€ 783	€ 1.052	€ 1.383	€ 1.638
a) deze extra taakstelling is gemeentebreed in 2015 geëvalueerd en niet meer bijgesteld									
6.	Efficiency apparaatskosten		€ 126	€ 231	€ 361	€ 592	€ 592	€ 592	€ 592
7.	Opbrengsten regionale samenwerking ^{b)}						€ 100	€ 100	€ 100
8.	Opbrengsten uit onderzoek/projecten 2016 ^{c)}						€ 200	€ 200	€ 200
9.	Efficiency materiële kosten		€ 88	€ 88	€ 88	€ 88	€ 88	€ 88	€ 88
10.	Externe inhuur		€ 69	€ 69	€ 69	€ 69	€ 69	€ 69	€ 69
11.	Arbeidsvoorwaarden		€ 56	€ 56	€ 56	€ 56	€ 56	€ 56	€ 56
	Totaal gerealiseerd:		€ 339	€ 444	€ 574	€ 805	€ 1.105	€ 1.105	€ 1.105
	Nog te realiseren:	€ 0	€ -42	€ -61	€ -91	€ -22	€ -53	€ 278	€ 533

b) onder voorwaarde dat deze ten gunste van de taakstelling mag worden gebracht

c) ingeval dat de genoemde voorwaarde onder punt 7 niet of niet geheel aan de orde is om de hele taakstelling te realiseren, zal Stadsbeheer in meerjarenperspectief - dit jaar - de volgende projecten i.c. onderzoeken gaan opleveren:

- Onderzoek naar de eigen overhead o.a.
 - Kunnen deze kosten verlaagd worden;
 - Betekenis van groepsdetachering;
- Capaciteitsberekening per product/dienst (OG & ON):
 - Kostenkengetallen op basis benchmark gegevens;
 - Uitstroom versus instroom;
 - Zelf doen of uitbesteden;
- Betekenis van roosterweb:
 - Breder inzetbaarheid van de eigen formatie;
 - Breder inzetbaarheid van de gedetacheerde MTB'ers;
- Apparaatskosten versus materiële budgetten:
 - OPK en DSK en Inhouse contracties;
 - Werkkleding, materieel en huisvestingskosten;
- Mogelijkheden tot incidentele dekking vanuit bedrijfsreserve;
- Financiële technische mogelijkheden om uitstroom "naar voren te halen".

Ingeval dat de genoemde voorwaarde niet of niet geheel aan de orde is om de hele taakstelling te realiseren, zal Stadsbeheer in meerjarenperspectief - dit jaar - de volgende projecten i.c. onderzoeken gaan opleveren:

- Onderzoek naar de eigen overhead o.a.
 - Kunnen deze kosten verlaagd worden;
 - Betekenis van groepsdetachering;
- Capaciteitsberekening per product/dienst (OG & ON):
 - Kostenkengetallen op basis benchmark gegevens;
 - Uitstroom versus instroom;
 - Zelf doen of uitbesteden;
- Betekenis van roosterweb:
 - Breder inzetbaarheid van de eigen formatie;
 - Breder inzetbaarheid van de gedetacheerde MTB'ers;
- Apparaatskosten versus materiële budgetten:
 - OPK en DSK en Inhouse constructies;
 - Werkkleding, materieel en huisvestingskosten;
- Mogelijkheden tot incidentele dekking vanuit bedrijfsreserve;
- Financiële technische mogelijkheden om uitstroom “naar voren te halen”.

Programma 15 Programma 15 is een zelfstandig product van Stadsbeheer. Voor specificatie wordt korthedshalve naar bijlage 8.2.

Kosten verdeelstaat In bijlage 8.3 is de KVS nader gespecificeerd.

Apparaatskosten Voor het ook in 2016 garanderen van het dienstverleningsserviceniveau 2015 is het noodzakelijk dat Stadsbeheer beschikt over een flexibele schil. Deze schil is conform de gemeentelijke uitgangspunten verweven in de normformatiekosten. Deze rekenmethodiek is voor Stadsbeheer echter niet toereikend vanwege het grote aantal gedetacheerde MTB-ers, (MTB-) uitzendkrachten en werkelozen. Stadsbeheer loopt tegen het fenomeen aan dat insourcen van werkzaamheden leidt tot een verschuiving van materiële kosten naar apparaatskosten. Bij het outsourcen daarentegen is het tegenovergestelde het geval. Aangezien beide budgetten (materieel en apparaat) via verschillende opdrachtgevers ter beschikking worden gesteld leidt dit in de praktijk tot het structureel tekort op de apparaatskosten gedekt worden uit de incidentele baten bij de materiële budgetten. Stadsbeheer zou er enerzijds baat bij hebben dat beide budgetten via één opdrachtgever ter beschikking gesteld zou worden. Anderzijds is het (fiscaal) noodzakelijk dat (apparaats)kosten op juist en volledig transparant worden toebedeeld aan de desbetreffende producten. Evident is dat hierdoor een verschuiving plaats zal vinden tussen beide genoemde budgetten. Hieronder staat de geraamde kosten en opbrengsten in 2016.

Omschrijving apparaatskosten 2016	Kosten 2016	Baten 2016
Personeel		
Loonkosten ¹⁾	€ 8.635.000	€ 9.115.000
Opbrengsten personeel (detachering A2)		€ 137.000
Personeel extern		
Inhuur deskundigen (Prolabor) ²⁾	€ 38.000	€ 38.000
Personeel MTB		
Groepsdetachering Stadsbeheer ²⁾	€ 960.000	€ 960.000
Groepsdetachering Milieupark/Veegdienst ²⁾	€ 769.000	€ 769.000
Groepsdetachering Hoveniers Stadsdeel IV ²⁾	€ 578.000	€ 578.000
Chemisch vrije onkruidbestrijding ²⁾	€ 480.000	€ 480.000
Mobiele bloembakken ²⁾	€ 38.500	€ 38.500
Openen en sluiten begraafplaats ²⁾	€ 9.000	€ 9.000
OPK		€ 394.000
Algemeen	€ 161.500	
Vergoedingen	€ 79.000	
Cursus	€ 500	
Cafetariamodel	€ 53.000	€ 52.000
Overwerk (hoogwater, storm)	PM	PM
DSK		

Omschrijving apparaatskosten 2016	Kosten 2016	Baten 2016
Reguliere werkzaamheden buiten kantoortijden	€ 485.000	
TOD	€ 146.500	
Consignatiekosten Wachtdienst/piket	€ 25.250	
Overwerk Wachtdienst/piket	€ 161.500	
Consignatiekosten gladheid ¹⁾	€ 73.000	€ 73.000
Overwerkkosten gladheid ¹⁾	€ 101.000	€ 101.000
Vergoeding werkomstandigheden	€ 101.000	
Bedrijfskleding	€ 202.000	
Arbo-cursussen	€ 37.500	
Schadevrij rijden	€ 2.000	
Overige apparaatskosten		
ICT kosten	€ 178.500	€ 180.750
Aandeel servicecentra	€ 2.287.803	€ 2.287.803
Aandeel overhead materieel	€ 93.000	€ 81.000
Huisvestingskosten	€ 1.164.500	€ 1.164.500
Subtotaal:	€ 16.860.053	€ 16.458.553
	+ PM	+ PM
Extra t.l.v. materieel budget producten 2015		€ 401.500

€ 16.860.053 € 16.860.053

¹⁾ Voorlopige inschatting, de loonsomtabellen zijn nog niet definitief. De verwachting is dat de definitieve loonsom niet meer dan 0,5% zal afwijken

²⁾ Wordt ten laste van het product gebracht

Het geconstateerde tekort wordt veroorzaakt door de doorbelaste kosten bij de DSK. Hierbij kan gedacht worden aan twee belangrijke oorzaken. Deze zijn:

1. Overwerk en TOD: Deze kosten worden gemaakt t.b.v. de reguliere productie dewelke voor een deel in overwerk wordt uitgevoerd.
2. Overig: kosten van kleding, opleiding, Arbo en al wat dies meer zij. Deze kosten worden gemaakt t.b.v. de uitvoering van de producten. De algemene vergoeding (OPK) is ontoereikend en alleen toepasbaar bij niet uitvoerend personeel.

Stadsbeheer heeft tot nog toe deze ongedekte kosten betaald uit de overschotten die gerealiseerd worden bij de materiële budgetten; met name de verwerkingskosten. Deze wijze van kostendekking heeft als risico dat op termijn, gezien het feit dat structurele kosten gedekt worden uit incidentele baten, tekorten ontstaan in de lopende rekening.

Stadsbeheer is in 2016 voornemens om bovenstaande knelpunten tezamen met haar opdrachtgever inzake de materiële budgetten (B&O) alsmede met haar opdrachtgever inzake de apparaatskosten (BCZ) op structurele wijze aan de voorkant op te lossen.

BTW

De Openbare Begraafplaatsen heeft 4.86 fte's. Op het totaal van 188,5 fte is dat 2,58%. Stadsbeheer is dus voor 97,42% BTW compensabel en voor 2,58% BTW kosten.

VPB

Op 16 september (Prinsjesdag) 2014 publiceerde het kabinet het wetsvoorstel "Modernisering vennootschapsbelastingplicht overheidsondernemingen". Het kabinet komt hiermee tegemoet aan de opdracht van de Europese Commissie om een gelijk speelveld te creëren tussen overheden en private partijen. Door BCZ is een projectgroep opgestart met als doelstelling: "Het tijdig voldoen aan nieuwe fiscale wet- en regelgeving, in dit geval de gevolgen van de modernisering van de vennootschapsbelastingplicht (Vpb-plicht) voor overheidsbedrijven. De hernieuwde wet Vennootschapsbelasting gaat in op 1 januari 2016.

Het onderzoek is nog niet afgerond maar waarschijnlijk heeft het alleen maar consequenties voor de inzameling van bedrijfsafval en het scheiden, verwerken en verkopen van afval. In 2016 wordt de eindrapportage van het onderzoek verwacht. Mogelijke consequenties van deze fiscale wijzigingen zijn begrepen in het risico-overzicht.

Wet M&O

De wet Markt en Overheid bevat gedragsregels voor de centrale overheden, decentrale overheden en publiekrechtelijke zelfstandige bestuursorganen, indien zij ervoor kiezen goederen of diensten zelf of via hun overheidsbedrijven op de markt aan te bieden. Omdat overheden bij het verrichten van dergelijke economische activiteiten oneigenlijk gebruik kunnen maken van publieke middelen, kan dit leiden tot concurrentievervalsing met bedrijven. De Wet Markt en Overheid heeft het doel eventuele concurrentievervalsing tegen te gaan en zo gelijk mogelijke concurrentieverhoudingen tussen overheden en bedrijven te creëren.

Het aanbieden van goederen of diensten is niet gebonden aan de gedragsregels van de wet Markt en Overheid indien genoemde activiteiten een wettelijke basis hebben c.q. uitgevoerd worden in algemeen belang. Beheer openbare ruimte bij evenementen en het verwijderen van grievende graffiti is door het College en Raad aangemerkt als een overheidstaak.

Voor het ophalen van bedrijfsafval zijn de gedragsregels van de wet Markt en Overheid onverkort van toepassing. Eén van deze regels schrijft voor dat een integrale kostprijs gehanteerd dient te worden en het aan de gemeente is om ervoor te zorgen dat aangetoond kan worden dat aan deze gedragsregel voldaan wordt oftewel Stadsbeheer moet zorgdragen voor de onderbouwing van de integrale kostprijs. Stadsbeheer beschikt over de noodzakelijke gegevens om een integrale kostprijs te bepalen.

Overigens wordt opgemerkt dat in 2015 geen aanvullende activiteiten zijn verricht die onder deze wetgeving vallen.

Reserves

Binnen Stadsbeheer is sprake van een tweetal reserves, zijnde een productiemiddelenfonds en een bedrijfsreserve.

Productiemiddelen

De reserve productiemiddelen dient voor tijdige vervanging van productiemiddelen, met name op het gebied van vervoersmiddelen, met als doel het waarborgen van een effectieve en efficiënte ondersteuning van het productieproces. Vanaf 2004 is door het Besluit Begroting en Verantwoording de systematiek van het vervangingsfonds veranderd. Deze verandering behelst dat aankopen geactiveerd worden en dat de kapitaallasten van deze aankopen ten laste van de vervangingsreserve productiemiddelen gebracht worden. De gelden binnen de reserve van het productiemiddelenfonds zijn geoormerkt en mogen alleen worden gebruikt voor de zaken waarvoor ze bestemd zijn.

Een overzicht van de productiemiddelen, het vervangingsplan en het verloop van het productiemiddelenfonds en is nader beschreven in het document "Wagenpark Stadsbeheer 2016".

Bedrijfsreserve

Het doel van de bedrijfsreserve is het opvangen van de jaarlijkse fluctuaties in de winst- en verliesrekening en dient als buffer voor de bedrijfsrisico's binnen de door de opdrachtgever geformuleerde prestaties/resultaten en de bijbehorende vastgestelde begroting. Een deel van het resultaat van het organisatieonderdeel, zijnde het positieve of negatieve resultaat op de apparaatskosten (=bedrijfsvoeringresultaat) wordt verrekend met de bedrijfsreserve. Het overige deel van het positieve resultaat van het organisatieonderdeel wordt via het resultaat van het opdrachtgevendende organisatieonderdeel verrekend met de gemeentebrede algemene reserve. Een voordelig resultaat op de apparaatskosten kan alleen gestort worden indien het overig exploitatieresultaat na storting geen tekort laat zien en in beginsel de prestatieafspraken voor dat jaar zijn gerealiseerd.

Risico's

Definitie

De volgende definities worden gehanteerd in het kader van risicomanagement:

- Risico: een onzekere gebeurtenis die negatieve effecten (schade) kan hebben op de realisatie van de beleidsdoelstellingen c.q. de totstandkoming van de vastgestelde producten en diensten van een organisatie
- Risicomanagement: Het systematisch onderzoeken van doelstellingen en activiteiten op mogelijke risico's dat geformuleerde doelen niet gehaald worden met als doel deze risico's te kennen, te wegen en het nemen van beslissingen die gericht zijn op het

voorkomen of minimaliseren van nadelige effecten die het optreden van deze risico's met zich mee kan brengen.

Arbo-Arbeidstijdenwet

Tunneltoezicht

In 2014 is Tunneltoezicht fysiek ondergebracht bij Stadsbeheer en ingaande 2015 is dit administratief verwerkt. In casu betreffen het 7 fte die initieel formatief van V&L overgedragen zijn aan Stadsbeheer. In de loop van 2015 is verder besloten om 2 medewerkers van V&L bij Stadsbeheer te detacheren. Deze medewerkers zijn per 01-01-2016 in dienst getreden bij Stadsbeheer. Bij de implementatie van Roosterweb is echter gebleken dat deze bezetting van 9 fte's, gegeven de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit, ontoereikend is. De verwachting is dat, om de werkzaamheden arbeidsrechtelijk en verantwoord uit te voeren, er minstens een bezetting van 12 fte's nodig is indien gekozen wordt voor een dubbele bezetting voor 24/7. Voor 2016 is de bezetting tijdelijk voor één jaar uitgebreid met 3 fte's. Deze extra kosten worden in 2016 incidenteel afgedekt. Voor 1 juli 2016 moet uitsluitend zijn of een structurele kostendekking kan worden gevonden. Mocht dit niet lukken, dan zal de WOR-bestuurder de met de OR in het verleden gemaakte afspraken moeten herzien. Dit betekent concreet dat dubbele bezetting 24/7 qua kostenafdekking niet mogelijk is. In dat geval zal een deel van de dubbele bezetting vervangen worden door een bezetting van 1 fte.

- Financiële omvang: €250.000
- Risicoscore: Hoog
- Beheersmaatregelen:
 - Stadsbeheer zal voor 1 juli 2016 waar mogelijk trachten structurele dekking te vinden door additionele dienstverlening door te belasten.
 - In het geval dat onvoldoende dekking gevonden wordt, zal de WOR-bestuurder de hierover in het verleden gemaakte afspraken moeten herzien.

Reiniging

Naar verwachting zal na invoering van Roosterweb in 2016 v.w.b. de Arbeidstijdenwet een soortgelijk knelpunt als bij Tunneltoezicht ontstaan. Ook hier zal formatie-uitbreiding aan de orde zijn.

- Financiële omvang: €1.000.000
- Risicoscore: Hoog
- Beheersmaatregelen:
 - Stadsbeheer zal noodgedwongen in 2016 een plan van aanpak moeten opstellen om vanaf 1 januari 2018 met roosters, die conform de Arbeidstijdenwet zijn, te werken. Daar waar nodig zal eveneens de formatie uitgebreid dienen te worden.

Financiën

Contractprijzen

De contractprijzen worden jaarlijks, conform de door BCZ afgegeven richtlijnen, vastgesteld door MT-SB. Het risico dat bij deze handelswijze optreedt, is dat genoemde contractprijzen kunnen stijgen en klanten deze wijziging mogelijk niet accepteren. Aangezien de contractprijzen tot doel strekken het productiemiddelenfonds op peil te houden kan dit tot gevolg hebben dat de onttrekkingen en dotaties aan het productiemiddelenfonds niet meer in balans zijn. Op termijn kan dit tot leiden tot tekorten.

- Financiële omvang: nog nader te bepalen
- Risicoscore: Hoog
- Beheersmaatregelen:
 - In 2017 wordt het huidige rekenmodel, in opdracht van de concerncontroller, getoetst.
 - Arbitrage bij concerncontroller.

Insourcen Servicebedrijf MTB

Op basis van het besluit om het "servicebedrijf" van de MTB onder regie te brengen van Stadsbeheer, zijn gefaseerd onderdelen hiervan ondergebracht bij Stadsbeheer. In 2014 is gestart met de detachering van de "prikdienst" en in 2015 is hier de detachering in de

groenvoorziening bijgekomen. Inhoudelijk zijn de ervaringen met beide detacheringen goed maar financieel werd de detachering in de groenvoorziening in 2015 met een tekort geconfronteerd. Getracht wordt om dit tekort zoveel mogelijk af te dekken via aanvullende projectopdrachten. Dit is maar ten dele gelukt. Daarnaast is nog niet in beeld wat de gevolgen zijn van het overnemen van afgeschreven materieel en kleding.

- Financiële omvang: €100.000 + PM
- Risicoscore: Hoog
- Beheersmaatregelen:
 - Stadsbeheer kan dit verder niet beïnvloeden.

Indexering

Er zijn significante verschillen waarneembaar tussen de gemeentelijke indexering en de (in de markt) geldende indexering bij langlopende contracten. De gemeentelijke indexering bedraagt op dit moment 1,0%, terwijl de indexering die bij meerjarige overeenkomsten van toepassing is, bedraagt gemiddeld een verdubbeling hiervan. Het verschil hiertussen leidt jaarlijks tot een verkapte taakstelling.

- Financiële omvang: €100.000
- Risicoscore: Hoog
- Beheersmaatregelen:
 - De indexering voor contracten zal gelijk moeten zijn aan de marktindex.
 - Stadsbeheer kan dit verder niet beïnvloeden.

Aanbestedingen

Rioleringen

Op dit moment zijn een aantal pompen in enkele gemalen dringend aan vervanging toe, aangezien de bedrijfszekerheid niet meer gegarandeerd kan worden. Nog langer wachten zal leiden tot frequentere pompstoringen met als gevolg overvolle riolen en onverantwoord hoge onderhoudskosten met name door inhuur van mobiele pompen en persleidingen. In het ergste geval indien de inzet van mobiele installaties niet mogelijk is, zal puur rioolwater rechtstreeks lozen in het oppervlaktewater, op de straat of in de woningen hetgeen weer risico's voor de volksgezondheid met zich meebrengt en derhalve zeer ongewenst is.

Vanaf eind 80-er jaren worden deze pompen geleverd door één en dezelfde leverancier. Deze pompen hebben een bedrijfseigen besturingssysteem. Wanneer pompen van een andere leverancier in gebruik genomen zouden worden, ontstaat er een situatie van technische onverenigbaarheid. Om deze reden kiest Stadsbeheer in 2016 om deze versleten pompen 1 op 1 te vervangen bij de huidige leverancier. Tegelijkertijd zal Stadsbeheer in 2016 de mogelijkheden gaan onderzoeken of de stand van de technologische ontwikkeling thans zodanig is of het toch tot de mogelijkheden behoort om pompen met andere besturingssystemen te koppelen aan de bestaande ict-infrastructuur en/of dat er een besturingssysteem bestaat dat kan communiceren met pompen van verschillende leveranciers. Voor zover nu bekend is dat niet mogelijk maar het is desondanks toch alleszins de moeite waard om zo'n onderzoek te laten uitvoeren.

- Financiële omvang vervangen E- en W-installaties: €200.000
- Risicoscore: financieel laag, maatschappelijk hoog
- Beheersmaatregelen:
 - Casus met voorstel agenderen voor de verbetergroep Aanbestedingen;
 - Mogelijkheden onderzoeken om diverse pompen van verschillende leveranciers aan de bestaande ict-infrastructuur te koppelen. Indien dit tot de mogelijkheden behoort, zal in 2016 de contractvoorbereiding worden opgestart opdat e.e.a. in 2017 kan worden aanbesteed.

Risicomatrix

		<€ 0,25 mln.	€ 0,25 mln. - € 1,0 mln.	€ 1,0 mln - € 2,5 mln.	€ 2,5 mln. - € 5,0 mln.	> € 5,0 mln.
		1	2	3	4	5
Waarschijnlijkheid / kans	1 Klein	Rioleringen				
	2 Gemiddeld					
	3 Hoog	Contract-prijzen - Insourcen - MTB - Indexering	Tunnel-toezicht - Reiniging			

6.6 Administratie en automatisering

Stadsbeheer kent een jaarlijkse facturenstroom van ca. 10.000 stuks. In 2015 is de codering van deze facturen, conform de beschikbare capaciteit, deels centraal door het bedrijfsbureau verzorgd. In 2016 zal onderzocht worden of deze stroom, in overleg met BICC, geoptimaliseerd kan worden. De grootste bezuiniging zal dan bij ScFa&T komen. Een tegenprestatie zou kunnen zijn dat ScFa&t dan de inkomende facturen codeert en doorstuurt naar de inkoper c.q. budgethouder.

6.7 Communicatie

Extern

Algemene communicatie

Stadsbeheer maakt gebruik van de reguliere diensten van team Communicatie. Dat betekent dat burgers via de gemeentelijke mediamix (De Ster, TV Maastricht en internet) geïnformeerd worden over nieuwsberichten uit het bedrijf. De producten en diensten van Stadsbeheer zijn voor burgers te raadplegen via de zogeheten producten- en dienstencatalogus (PDC). Daarnaast worden voor bepaalde producten/diensten extra middelen ingezet zoals de afvalkalender, het gladheidjournaal en onkruidjournaal. Specifieke communicatie is in de productbladen vermeld. Daarnaast maakt Stadsbeheer gebruik van adviezen breed op het gebied van communicatie, (het begeleiden) realiseren van communicatiemiddelen, ondersteuning bij informatietrajecten en voor de communicatie-paragraaf in nota's en plannen.

In het softwarepakket "Moor" worden geplande kabelgraafwerkzaamheden geregistreerd van de netwerkbeheerders (voorheen nutsbedrijven) in onze gemeente. Deze informatie is voor alle netwerkbeheerders beschikbaar. In 2016 wordt de mogelijkheid onderzocht of deze actuele informatie ook via www.maastricht.nl en www.maastrichtbereikbaar.nl gepubliceerd kunnen worden en dan beschikbaar zijn voor alle belanghebbenden.

Daarnaast maakt Stadsbeheer ter ondersteuning van de uit te voeren werkzaamheden gebruik van de "Buiten Beter" app, de "Melddesk app", en "Excellence" en diverse E-meldingsformulieren.

Intern

Specifieke communicatie

Met behulp van SBtv (tv in de kantine in CBG Limmel) worden de medewerkers naast het wel en wee van Stadsbeheer wekelijks geïnformeerd over de noodzakelijke personeelsinformatie die gemeentebreed via intranet gecommuniceerd wordt. Medewerkers op dislocaties zoals Arrestruwe, milieuparken en begraafplaats ontvangen wekelijks op aangepaste wijze de benodigde informatie.

Voor een overzicht wordt naar de bijlage 8.4 verwezen.

6.8 Huisvesting

Watermolen 11

Eind 2015 heeft Stadsbeheer de locatie Zuid betrokken (Watermolen 11). Vanuit deze locatie worden de werkzaamheden van de “groep detachering groen”, samen met de MTB uitgevoerd.

Milieupark Het Rondeel

Het bestek van het nieuwe milieupark Rondeel is op de markt gebracht. In 2016 zal na gunning begonnen kunnen worden met de bouwwerkzaamheden. Volgens planning zou de bouw eind 2016 gereed zijn. De opening is gepland voor 2017.

Herhuisvesting aansturing Garage

Uit het leanproces Techniek is voor de Garage geconstateerd dat de positionering van de aansturing volstrekt verkeerd is. Daarom is het voorstel om de aansturing via een interne verbouwing te herhuisvesting op de juiste plaats. Deze verbouwing is voor de 2016 ingepland.

Onderzoek steunpunt West

In 2016 wordt een aanvang gemaakt met het onderzoek om een steunpunt in Maastricht-West te realiseren. Dit steunpunt komt in plaats van de “gehuurde” dislocaties in West (Tapijn kazerne, Didohof, Arrestuwe). Het realiseren van het steunpunt bij het milieupark in Maastricht-west biedt verschillende synergie voordelen.

7 Resultaten DVO-overleg Ruimte- Stadsbeheer

Het DVO tussen Stadsbeheer en Ruimte is ondertekend. Het contract, zonder bijlagen, is toegevoegd als bijlage 8.5

Naast concrete resultaatafspraken zijn er nog andere zaken die de werkrelatie tussen opdrachtgever en –nemer beïnvloeden. Daarom is het noodzakelijk om een aanvullende procesafpraak te maken. Het betreft:

1. Apparaatskosten Sb: Er vindt momenteel herberekening plaats van de apparaatskosten SB 2016. Na toetsing door B&O en CZ worden deze in de begroting SB en B&O opgenomen; de thans genoemde bedragen zijn dus voorlopige bedragen;
2. De materiële budgetten worden naar verwachting in positieve zin beïnvloed door de uitvoering van de afspraken die zijn gemaakt in het overleg van 9 november 2015 tussen BenO-Ruimte/B&C en SB-B&C; dat betekent dat de gewenste output naar verwachting voor alle producten geleverd kan worden (t.a.v. gladheidsbestrijding zal B&O nog met een voorstel komen dat verwerkt kan worden in de kaderbrief). Verwezen wordt naar bijlage 3.2., pagina 63 van deze DVO;
3. De in P14 ingeboekte opbrengst ad € 300.000 opgeleverd moet worden door de regionale samenwerking (RD4 en Meerssen en Valkenburg)

8 Bijlagen

8.1 Formatieplan Stadsbeheer 2016

Unit	OIK	Functieprofiel	Werknaam	Formatie	Formatie	Formatie	Formatie	Formatie	Formatie
				okt-11	1-1-2012	1-1-2013	1-1-2014	1-1-2015	1-1-2016
Manager:	14	sectormanager B	Sectormanager SB	1	1	1	1	1	1
Reiniging									
Management:	13	teammanager A	teammanager reiniging	2	2	2	1	1	1
Coördinatie:	10	vakspecialist B	adviseur afvalinzameling/teamcoach	1	1	1	1	1	1
	10	vakspecialist C + coord	teamcoach					3	3
	9	vakspecialist D + coord	teamcoach	4	4	3,5	4		
	9	vakspecialist C	directievoerder/toezichthouder	2	2	2	1	2	2
	6	techn. uitv. mw C + coord	millieuparkbeheerder/voorman	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2
Uitvoerend:	6	techn. uitv. mw C + coord	voorman					4	4
	5	techn. uitv. mw C	chauffeur	30,3	30,3	30,3	30,3	30,3	30,3
	4	techn. uitv. mw D	medewerker stadsbeheer	37	37	39	39	33	33
Totaal:				82,5	82,5	84	82,5	80,5	80,5
Beheer & Onderhoud									
Management:	13	teammanager A	teammanager beheer & onderhoud	1	1	1	1	1	1
Coördinatie:	10	vakspecialist C + coord	teamcoach	3	4	4	4	7	7
	9	vakspecialist D + coord	teamcoach	3	3	3	3		
	6	techn. uitv. mw C + coord	voorman	15	15	15	14,8	14,2	14,2
Uitvoerend:	9	vakspecialist C	opzichter	5	4	2	3	3	3
	7	techn. uitv. mw A	werkvoorbereider bomenploeg	1	1	1			
	6	mw frontoffice C	informatie medewerker	0,6	0,6	0,6	1	1	1
	6	techn Uitv mw B	medewerker camera-/tunneltoezicht					7	9
	5	techn uitv mw C	medewerker beheer & onderhoud	13,6	13,6	10	10	10	10
	4	techn uitv mw D	medewerker stadsbeheer	33,3	32	32	31,8	28,8	28,8
Totaal:				75,5	73,6	68,6	68,6	72	74
Ondersteuning									

Unit	OIK	Functieprofiel	Werknaam	Formatie	Formatie	Formatie	Formatie	Formatie	Formatie
				okt-11	1-1-2012	1-1-2013	1-1-2014	1-1-2015	1-1-2016
Management:	13	teammanager A	teammanager	1	1	1	1	1	1
Advies:	11	adviseur B	teamleider	2	2	2	2	2	2
	10	adviseur C	coördinator openbare ruimte/adviseur	2	2	2	2	2	2
	10	adviseur C	adviseur projecten	2	2	2	2	2	2
	10	projectleider D	projectleider	1	1	1	1	1	1
Coördinatie:	10	vakspecialist C+ coord	adviseur projecten	2	2	2	2	2	2
	9	Vakspecialist D + coord	coördinator gebouwen en terreinen	1	1	1	1	1	1
	8	techn. uitv. mw A + coord	coördinator garage	1	1	1	2	2	2
	8	techn. uitv. mw A + coord	coördinator beheer parkeerautomaten	1	1	1	1	1	1
Uitvoerend:	9	vakspecialist C	medewerker KAM	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
	8	vakspecialist D	medewerker sectorspec. beheersys.	2	2	2	2	2	2
	7	administr mw A	medewerker projectondersteuning	2	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
	7	techn. uitv. mw A	monteur	6	6	6	5	5	5
	6	techn. uitv. mw B	beheerder onderdelenmagazijn	1	1	1	1	1	1
	5	admin. mw C	medewerker magazijn admin.	2,8	2	2	2	2	2
	5	techn. uitv. mw C	onderhoudsmonteur parkeerautomaten	2,9	2	2	2	3	3
	5	techn. uitv. mw C	lasser	1	1	1	1	1	1
	5	techn. uitv. mw C	medewerker wasstraat	1	1	1	1	1	1
4	techn. uitv. mw D	medewerker stadsbeheer	1	1	1	1	1	1	
Totaal:				34,2	32,8	32	32	33	33
Totaal Stadsbeheer:				193,2	189,9	185,6	184,1	186,5	188,5

Afname aantal fte's: 3,30^{a)} 4,30^{b)} 1,50^{c)} -2,40^{d)} -2,00^{e)}

^{a)} - 3,3 fte efficiency = 3,3 fte's afname

^{b)} - 5 fte Maastricht sport + 3 fte's milieuparken - 2,3 fte's efficiency = 4,3 fte's afname

^{c)} - 1,5 fte efficiency = 1,5 fte's afname

^{d)} + 7 fte's tunneltoezicht + 1 fte parkeermonteur - 5,6 fte's efficiency = 2,4 fte's toename

^{e)} + 2 fte's tunneltoezicht = 2,00 fte's toename

8.2 Programma 15 2016

OO 620 SB	Product Diverse posten SB pr 15
Exploitatie (bedragen * € 1.000)	Jaarplan 2016
Totale lasten waarvan:	2.000.896
Kapitaalslasten	2.000.896
Apparaatskosten	0
Storting in voorzieningen	0
Overige lasten	0
Totale baten:	2.534.365
Totaal saldo baten en lasten:	-533.469
Storting in reserves	1.850.000
Onttrekking aan reserves	-2.000.896
Geraamd resultaat	-382.573

8.3 Kostenverdeelstaat (KVS) 2016

KOSTENVERDEELSTAAT APPARAATSKOSTEN SB		
Kostenverdeelstaat Stadsbeheer	Bedragen x € 1.000	
		2016
	Kosten	
	Formatiekosten	9.115
	Taakstelling	-300
	Tijdelijk personeel	
	Overige personeelskosten	405
	Dienstgebonden OPK	322
	Materiele kosten	153
	ICT (welke niet via ssc wordt doorbelast)	183
	Huisvestingskosten	1.165
	Aandeel SSC	1.598
	Aandeel BCC	690
	TOTALE KOSTEN	13.332
	Opbrengsten	
	Doorberekening naar overige OO's	12.086
	Doorberekening derden (GR)	1.246
Totaal Kostenverdeelstaat		0

8.4 Interne communicatie Stadsbeheer 2016

In dit document staan afspraken over interne communicatie naar aanleiding van gesprekken met de klankbordgroep (mei, juni 2015) en verdere uitwerking daarvan.

Procesafspraken

In het MT wordt bepaald hoe en op welke we communiceren. Bij ieder onderwerp wordt dit afgesproken. Strategische onderwerpen worden gedeeld via manager of teammanager. Tactische onderwerpen via teammanager en operationele onderwerpen via teamcoach.

Mondelinge informatie wordt ondersteund door papieren/digitale informatie en vice versa. Op die manier zorgen we ervoor dat het 'moederverhaal' overal op dezelfde manier wordt verteld.

Eén persoon binnen de organisatie heeft de regie op de informatiestroom (notulen MT, P&O informatie, belangrijke besluiten, etc) en bepaalt vervolgens wat via welk medium wordt gecommuniceerd.

We maken onderscheid tussen taakgerichte en inhoudelijke informatie. Verder spreken we het volgende af:

- Belangrijk nieuws wordt eerst intern dan extern verspreid waar dat mogelijk is.
- Bij samenwerkingsverbanden spreken we met alle partijen af wanneer we gelijktijdig intern communiceren. We hebben er vervolgens geen invloed op als andere partijen zich niet aan die afspraak willen houden.
- Concrete informatie vertellen:
 - Dit staat te gebeuren
 - Dit gaat gebeuren
 - Hoe denken jullie over... (sparren)

Communicatiemiddelen

Mondeling

Mondeling	Soort informatie	frequentie
Overleg	Taak en inhoud	Zie overzicht
Papier		
Interne nieuwsbrief	MT besluiten. Ondersteunend aan mondelinge informatie	Maandelijks
Folder/placemat/poster	Ondersteunend aan mondelinge informatie	Ad hoc
Digitaal		
SB-TV	Informeel. Aankondigingen, menu, verjaardagen, leuke foto's	Wekelijks
Intranet	Gemeentebreed/eigen pagina met teambeschrijving en informatie over producten en diensten.	Statische informatie

Overleg

Tijdens de diverse overleggen (zie overzicht) wordt vooral taakgerichte informatie gedeeld. ! De klankbordgroep heeft verzocht om het **werkoverleg** opnieuw in te voeren. Aangezien er al zoveel overlegvormen (overzicht) zijn is besloten om eerst te werken met de combinatie nieuwsbrief/mondelinge informatie of hand-out/mondelinge informatie.

Personeelsbijeenkomsten

Er vinden 2-3 x per jaar personeelsbijeenkomsten plaats. Deze worden voorzien van hand-outs passend bij de doelgroep. De onderwerpen die aan bod komen zijn: organisatieontwikkeling, projecten, reguliere productie, cao/personeelszaken (voor te bereiden samen met GO/OR).

Werkoverleg

Ieder kwartaal vindt een werkoverleg plaats waar inhoudelijke thema's aan bod komen. Mits er voldoende onderwerpen zijn en worden aangedragen door de klankbordgroep/medewerkers. De teammanager en teamcoach zijn hierbij aanwezig.

Klankbordgroep

We vragen aan de klankbordgroep om mee te denken hoe we iedereen snel kunnen informeren en wanneer de communicatie geslaagd is. We gaan het overleg met de KBG en de manager van Stadsbeheer (nog meer) inzetten als communicatiemiddel. Door het overleg vooraf aan te kondigen en medewerkers op te roepen met onderwerpen te komen via de KBG-leden.

Interne nieuwsbrief

In de nieuwsbrief wordt belangrijke informatie gedeeld die iedereen moet weten, zoals MT besluiten en belangrijke ontwikkelingen. Onderdelen: wist je dat?, foto's.

Folder/placemat/poster

Een folder, placemat of poster wordt ingezet om bepaalde onderwerpen toe te lichten zoals bedrijfsresultaten, cultuurtraject.

SB-TV

SB-TV wordt alleen ingezet voor korte mededelingen, aankondigingen, verjaardagen, foto's, filmpjes. Voorstel is om medewerkers zelf foto's, filmpjes te laten maken zodat SB-TV van 'iedereen' is.

Intranet

Op intranet staat gemeentebrede informatie. Stadsbeheer heeft een eigen pagina met algemene informatie. Deze kan worden aangevuld met informatie die belangrijk is om te weten voor alle medewerkers. Zoals de interne producten en diensten van Stadsbeheer.

SB-schijf

Op de SB-schijf komen alle MT besluiten te staan. Deze zijn toegankelijk voor het management, de teamcoaches en adviseurs.

Overzicht

Wie	Overlegstructuur	frequentie	Soort informatie	Span of control
Manager SB	MT	1 x per jaar	inhoud	3
	PO Operations	1 x per mnd	inhoud	2
	PO Bedrijfsvoering	1 x per mnd	inhoud	4
	Alle TC's	1 x per mnd	Stavaza Organisatievisie	20
	Klankbordgroep OR	1 x per kw	inhoud e/o vragen en andere mededelingen	9
	Kantinebijeenkomst personeelsbijeenkomst	2/3 x per jaar	inhoud e/o vragen en andere mededelingen	165
TM B&O	Alle TC's B&O	1 x per mnd	inhoud e/o vragen en andere mededelingen	7
TC Verhardingen + Civiele Kunstwerken	Briefing alle medewerkers	Dagelijks	werkinstructie e/o vragen en andere mededelingen	21
TC Groen	Briefing uitvoerder/voorman/medewerkers	Dagelijks	werkinstructie e/o vragen en andere mededelingen	

Wie	Overlegstructuur	frequentie	Soort informatie	Span of control
	teamcoaches – uitvoerders (Ankerkade, Arrestruwe, Watermolen)	6 x per jaar	vragen en andere mededelingen	11
	voorlieden – uitvoerders – teamcoaches (Ankerkade, Arrestruwe, Watermolen)	4 x per jaar	vragen en andere mededelingen	8
	medewerkers – voorlieden – uitvoerders – teamcoaches (dit overleg vindt afzonderlijk per locatie	2 x per jaar	vragen en andere mededelingen	4
TC Bomen + Fauna + Begraafplaats	bomenploeg voormannen bomenploeg beheerders kerkhof	1 x per mnd 1 x per 2 wk 1 x per mnd	werkinstructie e/o vragen en andere mededelingen	11 + 1 + 4
TC Riolerings + Graffiti	briefing	dagelijks	werkinstructie e/o vragen en andere mededelingen	6 + 2
TC Verkeer	Regelmatig overleg (nader beschrijven)		werkinstructie e/o vragen en andere mededelingen	1
TM Reiniging	Teamoverleg	1 x per mnd	inhoud e/o vragen en andere mededelingen	6
TC Afvalinzameling	briefing	dagelijks	werkinstructie e/o vragen en andere mededelingen	22
TC Schoon	briefing	dagelijks	werkinstructie e/o vragen en andere mededelingen	18
TC Milieuperrons	briefing	dagelijks	werkinstructie e/o vragen en andere mededelingen	6
TC Milieuparken	overleg per milieupark op betreffende locatie werkoverleg met beheerders en plv.beheerders	1 x per 2 wk	Lopende zaken	8
	overleg met alle mw's met	1x per 4/6 wk	vragen en andere mededelingen	16
	teammanager en directeur	1x per jaar	vragen en andere mededelingen	16
TM Ondersteuning	overleg TL/TM	1x per week	inhoud e/o vragen en andere mededelingen	2
	overleg buurtcoördinatie/projecten	1x per mnd	inhoud e/o vragen en andere mededelingen	3
	heel team Ondersteuning	2x per jaar	inhoud e/o vragen en andere mededelingen	33
TM Techniek	overleg met TO techniek (voormannen)	1 x per mnd	werkinstructie e/o vragen en andere mededelingen	4
	TO garage/magazijn	1 x per 3 wk	werkinstructie e/o vragen en andere mededelingen	18

Wie	Overlegstructuur	frequentie	Soort informatie	Span of control
	TO huisvesting/wasstraat	1 x per mnd	werkinstructie e/o vragen en andere mededelingen	2
	Dagelijks overleg ook mogelijk			18
TM Bedrijfsbureau	overleg met bedrijfsbureau	1 x per mnd	vragen en andere mededelingen	9

8.5 DVO Ruimte-Stadsbeheer 2016



Gemeente Maastricht

Stadsbeheer