

Dit document wordt regelmatig bijgewerkt en gepubliceerd
op Tendered onder documenten (pdf) Versie 17 maart 2023

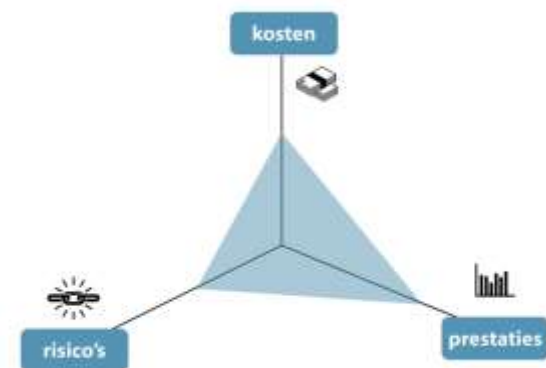
<https://www.tendered.nl/aankondigingen/overzicht/289112/details>



Strategie en uitvoering
wijkonderhoud
2024-2034



Strategie en uitvoering wijkonderhoud 2024-2034



Naar

via

samen

Tot...

Van

Inhoud

- Urgentie en belang
- Visie
- Doelstellingen
- Scenario's
- Nodig
- Strategische keuzes
- Aanpak
- Dialoog

Urgentie en belang

- Urgentie

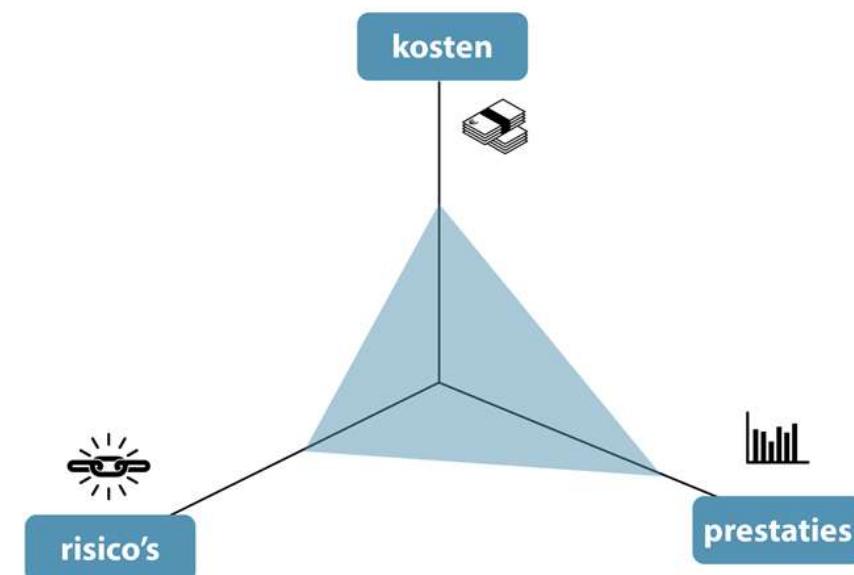
- Overeenkomsten met Krinkels en van Dijk lopen 31/12/2023 af
- Behoeftte aan andere aanpak omdat
 - Schaarste mensen, grondstoffen en middelen
 - Duurzaamheid, dus lange termijn
 - Participatie

- Belang

- College B&W – leefomgeving en groenbeheer
- Assetmanagement doelstellingen realiseren (veilig, schoon en duurzaam)
- Openbare werken ‘in control’

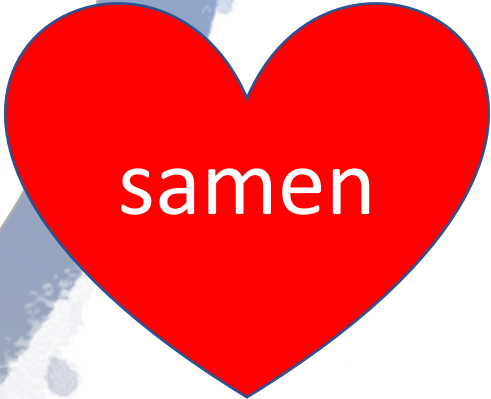
Visie

- Waarom
 - Afspraken nodig voor wijkonderhoud (kernwaarden: veilig, schoon, duurzaam)
 - Organisatie richten, inrichten en (laten) verrichten
- Wat
 - Contract-contact-logica
 - Gunnen = Sturen
- Hoe
 - Raamcontracten op basis van **Samen**
 - Per domein? Bouwteam!
 - Afgestemd op de aard van het werk
 - Samen bepalen van de kosten en de waarde €
 - Systematisch Cont(r)actmanagement (data-gedreven en risico-gestuurd)



Doelstelling

- Met ingang van 1 januari 2024 zijn voor het wijkonderhoud in de gemeente Huizen langjarige samenwerkingsovereenkomsten met *partijen* van kracht
- die enerzijds bestuurlijke sturing en anderzijds ambtelijke borging van de *kernwaarden* 'veilig, gezond en duurzaam'
- op een *plezierige* en adequate wijze mogelijk maken.



samen

Voorwaarden

- Belangrijk daarbij zijn de inzet, opleiding van en samenwerking met:
 - Eigen medewerkers van S&O
 - Tomin Groep of 'SW bedrijf' / leerwerkbedrijf
 - Betrokken inwoners
 - Aannemers
- Assetmanagement Groen – Prestaties-Kosten-Risico's
 - Datamanagement,
 - Risicosturing en alles actueel en compleet geïntegreerd
 - Met de financiële planning,
 - Passend in de begroting en verantwoording cyclus ('in control') en de personele planning (werkplezier, voldoening).

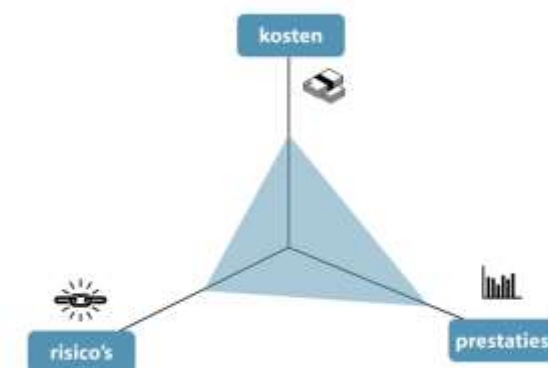
Toprisico's voor de verandering

Vorbereiding:

- Vertraging vanwege integrale besluitvorming (opdrachtgeverschap)
- Governance, strategie en organisatie niet adequaat genoeg
- Partijen doen niet mee

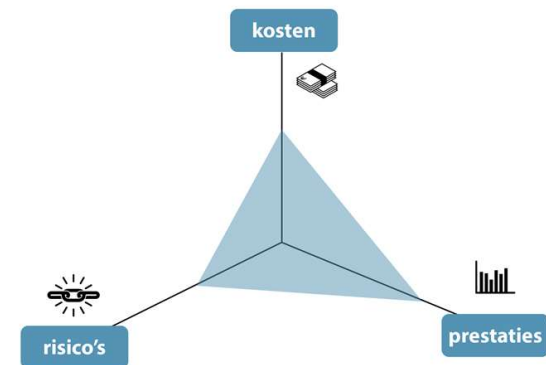
Uitvoering:

- Onveilige situaties of ongelukken door falend beheer
- Vertragingen en overschrijdingen budgetten door externe invloeden
- Personeels- en andere tekorten
- Klachten uit de omgeving wegens slechte prestaties
- Ambities (duurzaamheid, participatie) worden niet gehaald
- ?



Scenario's

- Waarom maak je toekomstscenario's?
- Wat zijn scenario's?
- Hoe doe je dat?
- Welke zijn er al in dit vakgebied, voorbeelden? Eindhoven?
- Welke **grote bewegingen** zien we?
 - Schaarse arbeidsmarkt (wegvallen SW bedrijven)
 - Uitdagingen (klimaat, energietransitie)
 - Bouwteams (participatie, burgerinitiatieven)
 - Langdurige samen-ontwikkeling (10 jaar?)
 - Consolideren of juist fragmenteren van contracten



Scenario's

Waarom:

Omdat ik een denkraam voor een beslissing nodig heb.

Omdat ik wil zien wat de mogelijkheden zijn voordat ik kies.

Omdat ik met anderen een gezamenlijk toekomstbeeld maak.

Wat:

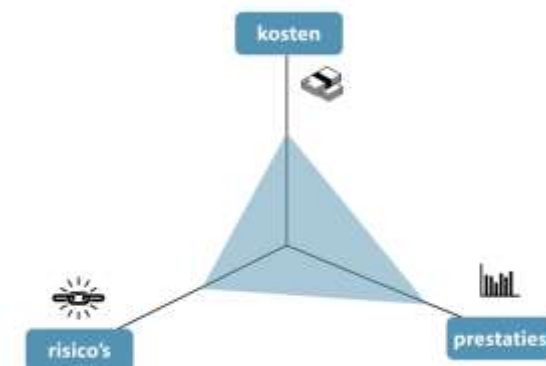
Denkramen (in hokjes, 4 kwadranten)

Oorzaken en ontwikkelingen in beeld

Per scenario een strategie

Hoe:

Scenariobuilding (al gestart)



Scenario's (alleen om een beeld te vormen)

BROOD BIJ DE BAKKER

gefragmenteerd

Iedereen doet alles - samen

Alleen

- Snipper en Snapper**
- + Ieder voor zich
 - + Lekker veel afstemmen
 - Contracten circus
 - AM onbestuurbaar

- Breed bouwteam**
- + Iedereen doet mee
 - + Lekker samen leren in vrijheid
 - Aanlooptijd nodig
 - AM coaching nodig

Samen

- Traditioneel bestek**
- + Geen verandering
 - + Lekker bekend, copy-paste
 - Zelfde gedoe als vroeger, angst
 - Geen assetmanagement

- Het MASTER-contract**
- + Alles bij 1 partij
 - + Lekker makkelijk onestopshop
 - Eigen inbreng overbodig
 - Niet flexibel, duur(t) niet samen

Weg van hier!

geconsolideerd

Supermarkt

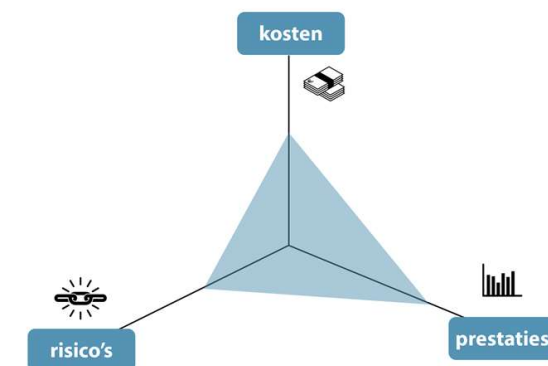
Nodig om samen scenario's te bouwen

- Vertragen (om te verdiepen)
- Vertragen (om te verbreden)
- Vertragen (om te leren)
- Dialoog
- Voorbeelden, innovatiekracht!
 - Voedselbos
 - Eindhoven
 - Hilversum?



Keuzes

- Governance – besturing, opdrachtgeverschap, ondernemerschap
 - Rollen verdelen en samenwerken
 - Controle en Vertrouwen
 - Intensief (doen) en Op afstand (regie)
- Strategie
 - Samen veranderen, ontwikkelen
 - Langdurig (in principe 10 jaar)
 - Datagedreven en risicogestuurd assetmanagement met gezond boeren verstand
- Organisatie
 - Beheer
 - Uitvoering
 - Coaching/begeleiding



Aanpak

- Plan Dit is de aanzet
- Planning Q2 2023 start aanbesteding(en)
Q3 2023 nieuwe werkwijze inrichten
- Team Marc en zijn mannen
- Aanpak Samen, **dialoog**, eenvoudig
- Risico's Terugvallen naar traditioneel, vertraging besluitvorming
- Experimenteerruimte Weten wat je niet weet
Experimenteren om te leren

Dialogoog

- GBV Gezond Boeren Verstand
 - Wat doen we (niet)
 - Hoe doen we dat (niet)
- PDCA Plan Do Check Act
 - Planning op niveau
 - Risicobeheersing
- Experimenteerruimte
 - SW bedrijf – Tomin – broedplaats
 - Minder is meer
 - Voedselbos, Urban Farming 035: beetje rommelig
 - Participatie van inwoners bij gepland wijkonderhoud (community building)
 - Meer met machines, handiger met de hand
 - Energietransitie: gas uit gras? ➔ WUR



Voorbeeld KANS (Energietransitie)

- **Gas uit Gras**

- Lokale vergisting – gasproductie uit groenstromen
- Lokaal verbruik
- Sleutelwoorden:
 - Miniaturisering van wat nu (te) groot is
 - Lokaal opwekken en gebruiken
 - Rendabel, remontabel en schaalbaar
- Samenwerking met de WUR ('Wageningen')
- [Lees het-verhaal-van-de-circulaire-waterschappen](#)
- [Lees het nationaal-programma-circulaire-economie-2023-2030](#)
- [Lees verder over de integrale-circulaire-economie-rapportage-2023](#)

Eerdere sessies

- Sinds november 2022
- Interne bijeenkomsten met onze collega's
- Gemeentehuis en gemeentewerf
- Brainstorm en overzichten



Eerdere sessies

24 11 2022 eerste verkenning

Governance-Strategie-Organisatie

Prestaties-Risico's-Kosten

Verdelingen: geografisch – mechanisch/handwerk-intensief

Tegenstellingen



Eerdere sessies

29 11 2022

Euro's en Oppervlakte

10 % € 3 % areaal hand intensief

65 % € 37 % areaal hand

25 % € 60 % areaal machinaal

Wat gaat goed/wat kan beter

+

- GRASOnderhoud
- Ontdekking Overleg
 - Goed contact jongens
 - AANWEZIG continue
 - Zicht op noodzaak
 - BETREKKENHEID
 - constant beeld
 - Wijkploeg Alocatie
 - Coördinatie
 - Tamen constant
 - Stake team
 - contact met bewoners
 - Oplossingsgericht
 - Druisamen plannen
 - klimaat/bewoners
 - Groen betrekken
 - Accommodatie extern beheer
- integraliteit loerick ...
- Beeldbeheer ..
- Onjuiste haastvulligheden
- Onkand op verandering
- Capaciteit
- Grootte peccet
 - Aansturing
 - Veel werk om klachten
 - Voorbereiding (tijd, plannen)
 - Niet-onzegg
- Recht OM-schap
 - Jeugdbeeld - geen uitwerking
- geen data - geen mutaties
 - ↳ geen data PDCA - proces
- Meestprestatie ← bewoners
- Buikenwiken - bewoners ← Politiek
- geen versn
- Gekende plan
 - Financieel ← inzet
 - sturing
 - investering
- Projecten
- Bureaucratie interne leegheid
- Politiek - verslot

Eerdere sessies 15 12 2022

15 12 2022

Machinaal Mens

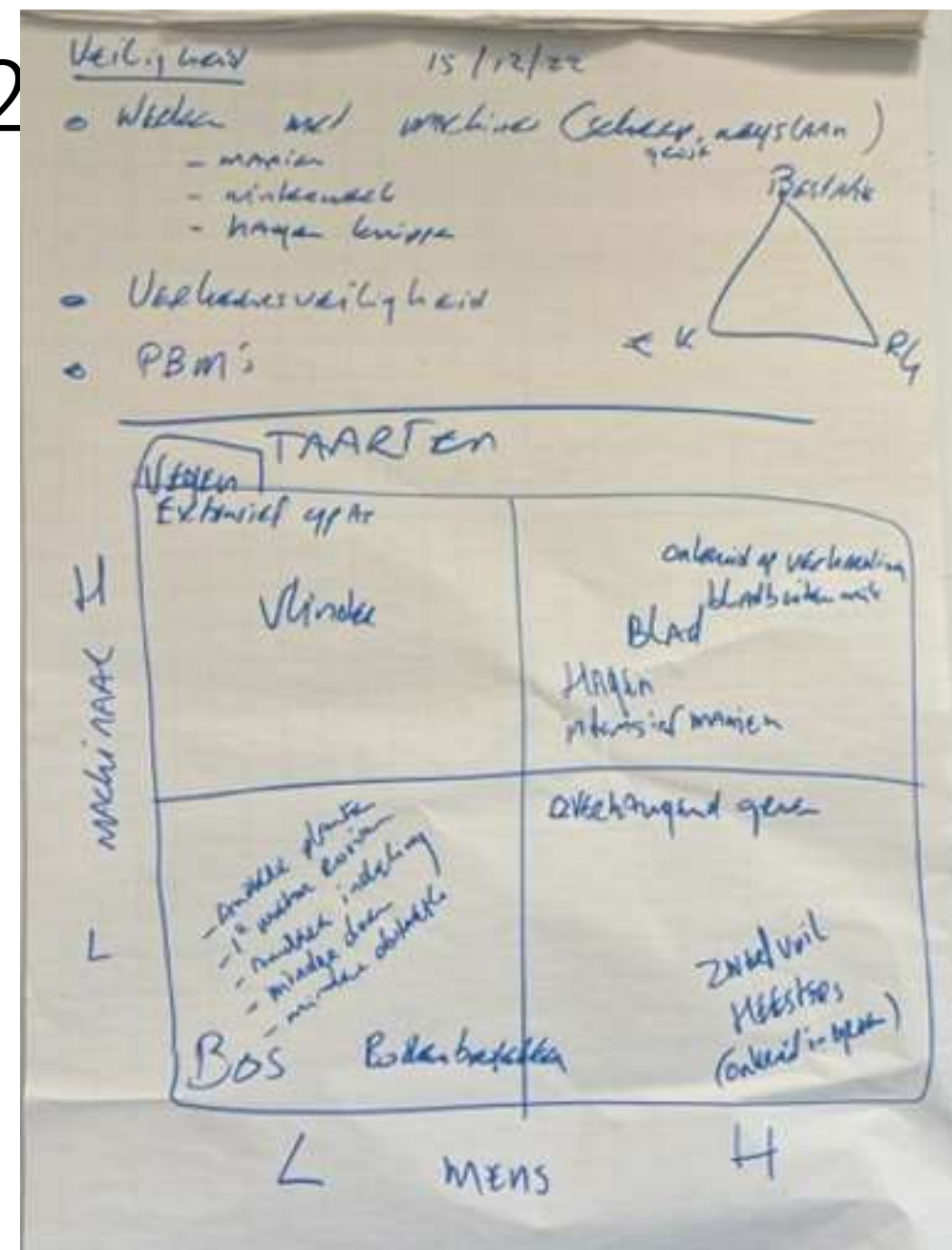
Inzet Waarde

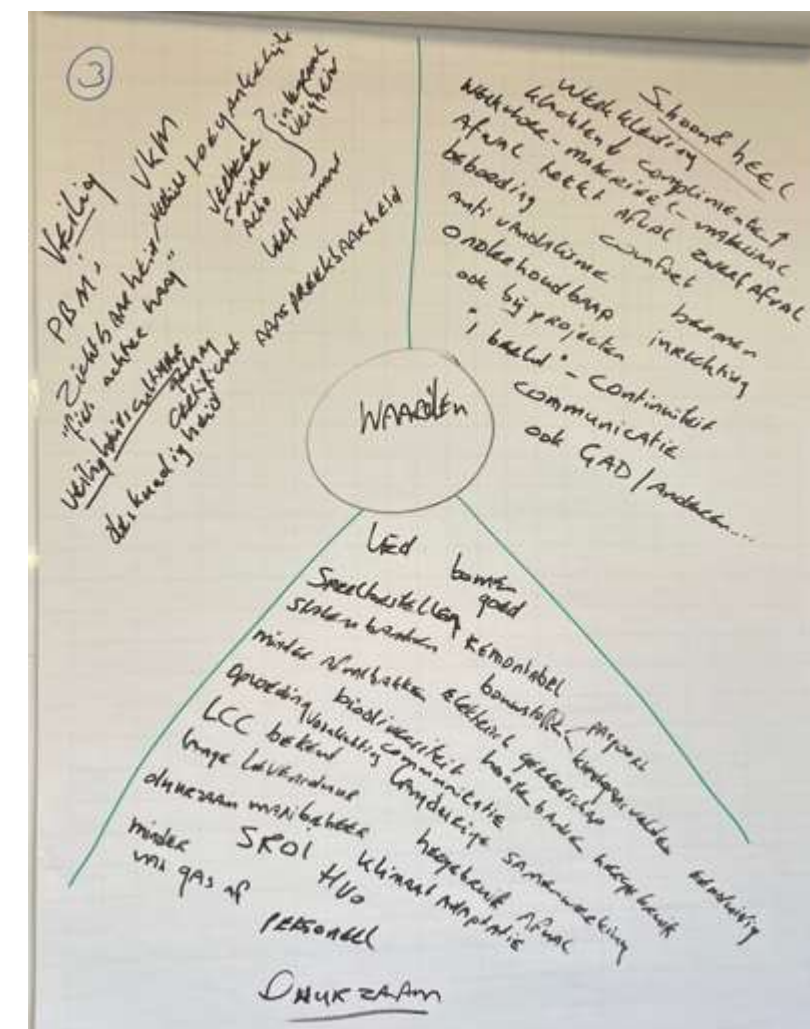
Duurst

Vegen - zwerfafval
Blad
onkruid beplanting
onkruid verharding
graskanten
bermen
intensief maaien
hagen
obstakels
overhangend groen
snoeien algemeen
extensief maaien

Oerwoud

Goedkoopst





Eerdere sessies

Kernwaarden: Veilig Schoon Duurzaam

Veilig nu	Schoon nu	Duurzaam nu	
1:1	1:1	1:1	X
VBRM	PBM	PBM + beleid monitoring RAPPORTAGE	niet meken
Vkm	Vkm	Vkm - controleeren	zonder vkm (nu vaak)
Conc. zaken	→	→	→
Veilig werken lang de weg	→	→	→
TAAL	→	→	→
Sociale verhouding	Werkplezier	Tonin + Ieti op verzinake!	pluier
Conc. zaken	→	→	→
AKBO	RIE	inspecties meten domen	Steige in bodste
Goed materiaal	→	→	→
Cursus	→	→	→
Toolbox	→	→	→
Melding	→	→	→
materiaal	→	→	→
plannen	→	→	→
Omgeving	→	→	→

Schoon nu	1:1	1:1	X
Materieel	doen we goed	Verbetereplan Materieel	doen we best goed
Staatreiniging	→	→	→
Zwaftef	→	→	→
Onkoud pe. hollen lepen bladende	→	→	→
intensief manie- garen/pe	→	→	→
Onkoud in vechtedig	X	→	→
Schelling	→	→	→
Materieel	→	→	→
Makeraal	→	→	→
fining slaan	Wisselend	→	→
inspectie	→	→	→
Capaciteit	→	→	→

Duurzaam nu	1:1	1:1	X
Brandstop HVO	→	→	→
Elektrisch materiaal	Komt	→	→
SROI	SROI	→	→
Sociale binding	→	→	→
Stand plaatsen	→	→	→
type behaak	→	→	→
Schappen	→	→	→
beanda verhouding	→	→	→
hagen	→	→	→
boomspiegels obstakels	→	→	→
haren wege (geen depot)	→	→	→
A-ronde	→	→	→
Velen	→	→	→
geen bureaucratie	→	→	→

Eerdere sessies

28 2 2023

- Het is GROOT:

- 10 jaar
- 100 medewerkers
- 100.000.000 Euro

- Zeker te bespreken tijdens de dialogen:

- Communicatie – met bewoners, meldingen openbare ruimte, planning, participatie
- Burgerinitiatieven – Wat – Waar – Hoe – GROEI!
- Governance – besturing, planning, monitoring, rapportages, bevoegdheden, taken
- (Werk)locaties – voorzieningen, communicatie, gronddepot, werf
- Ecologie – Energietransitie
- 10 jaar is lang, toekomst, risico's, plezier, in- en uitstappen en toch commitment



Hoe houden we het klein?

Onze huidige AM partners

- Wijkonderhoud: van Dijk Groenvoorzieningen – Krinkels – Tomin SBS
- Bomen inspecteren: Ginkelgroep
- Bomen snoeien: van Doorn
- Bomen rooien: Jos Scholman
- Bomen verplaatsen: Nat. Bomenbank, Hoefakker, Boogaart, Jos Scholman
- Maaien sportvelden: Jos Scholman
- Diverse leveranciers voor bomen, planten, bollen, zaden en heesters

Planning

- Grove planning:
- Februari start dialoog, bezoek andere gemeenten indien mogelijk
- Maart (online) strategiesessies met op donderdag 9 maart 2023
- April definitieve assetmanagement-, inkoopstrategie, start aanbesteding
- April dialoog sessies in aanbesteding
- Mei uitloop en inschrijven
- Juni teamassessments
- Juli gunningen en voorbereidingen
- Najaar 2023 organisatorische veranderingen doorvoeren, werkplannen opstellen, investeringsplan, MJOP en assetmanagementplan vaststellen
- 1/1/2024 start nieuwe bedrijven, organisatorische veranderingen afgerond, start gezamenlijke contractbeheersing datagedreven risicogestuurd assetmanagement.
- 1/1/2026 evaluatie en verlengingen (daarna jaarlijks tot 2034)

Planning sessies

- 1 9-03 Kennismaken, presentatie, programma DANK VOOR JE INBRENG
23 deelnemers Huiswerk: verwachtingen
- 2 16-03 Terugblik, vragen, presentaties huiswerk, mechanisch/handwerk
Huiswerk: inzet beschermd werk
- **3 23-03 Terugblik, vragen, presentaties huiswerk beschermd werk**
Huiswerk: samenwerken en participatie
- 4 30-03 Terugblik, vragen, presentaties huiswerk participatie
Huiswerk: Afspraken: do's & don'ts
- 5 06-04 Terugblik, vragen, presentaties huiswerk afspraken
Overzichtelijk plaatje, aanbestedingsstukken 90% gereed
- 6 13-04 Uitloop of reserve

Terugblik sessie 09/03

- Nieuwe gezichten
- Hoe is't?
- 5 korte presentaties (max 5 min per presentatie)
 - Sight - Nijkerk Peter Wallet
 - Voedselbos Jan Lauffer
 - Van Dijk Groen Henrik van Bennekom
 - Hoefakker Arno Hoefakker
 - Tomin Groep Adeliën Peters

Samenwerkingsovereenkomst Nijkerk / **Sight**



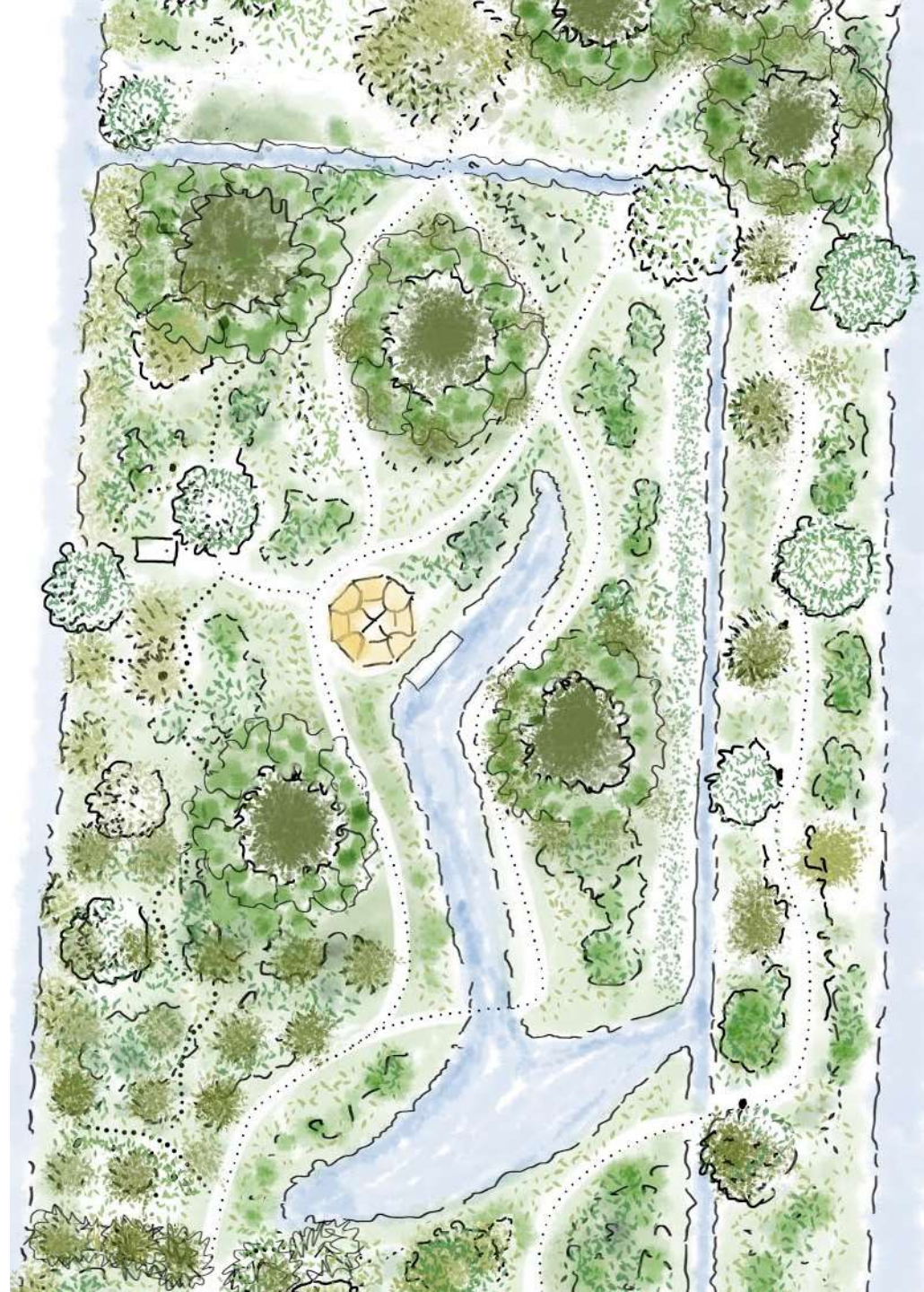
Samenwerkingsovereenkomst

Nijkerk / Sight

- Doel
- Kansen
- Uitdagingen

Voedselbos 1

- **Jan Lauffer** – Passie voor (eetbaar) groen
- Huizen – Haven van het Gooi
- Inspiratie – Waarom een voedselbos?
- Bewustzijn – Wat is een voedselbos?
- Daad – Hoe bouw je een voedselbos?



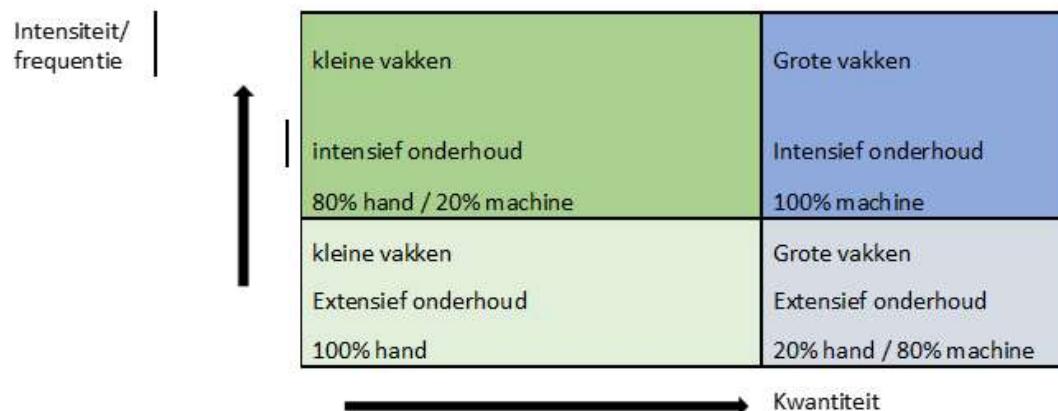
Voedselbos 2

- Voorbeeld Almere – daar gebeurt het <https://www.parkuithofalmere.nl/>
- Stichting sinds 2012
- Gezamenlijk plan
- Uitvoering
- Kansen in Huizen!
- VRAGEN?



Machinaal werken

- Machines gebruiken op momenten/plaatsten waar ze meerwaarde bieden.
- Ook de mensen hebben baat bij gebruik - ergonomie
- Door meer gebruik van elektrische machines en extensieve onderhoudsvormen “impact” machines te verlagen



<u>Voordelen</u>	<u>Nadelen</u>	<u>Oplossingen</u>
Efficient op grote vlakken	Lawaai	Elektrificatie machinepark
Minder (schaarse) manuren nodig	Milieu	Elektrificatie machinepark
Ergonomie	Opleiding	Kleinere machines vragen minder training

Verwachtingen 10 jarig bouwteam

Input

- ▶ Kennis / Kunde
- ▶ Energie voor samenwerking
- ▶ Investeren (tijd & materieel)
- ▶ Ontwikkelen (aanpassen organisatie)
- ▶ Continue verbeteren

Opbrengst

- ▶ Interdisciplinaire samenwerking
- ▶ Samen per periode / gebied plannen
- ▶ Ontwikkeling nieuwe vorm van beheer openbare ruimte
- ▶ Brede betrokkenheid / verantwoordelijkheid partijen + bewoners

Gemeente Huizen
strategie & uitvoering
wijkonderhoud
2024/2034



Tomingroep

- Bieden van een leer-werk infrastructuur (LWC) en een beschutte werkomgeving binnen de groenvoorziening voor een kwetsbare groep medewerkers
- Aansluiting op marktpartijen is erg belangrijk voor de door- & uitstroom van doelgroepmedewerkers
- Flexibiliteit is nodig voor de wisselende capaciteit door fluctuerend arbeidsontwikkelp proces en variatie in productiviteit

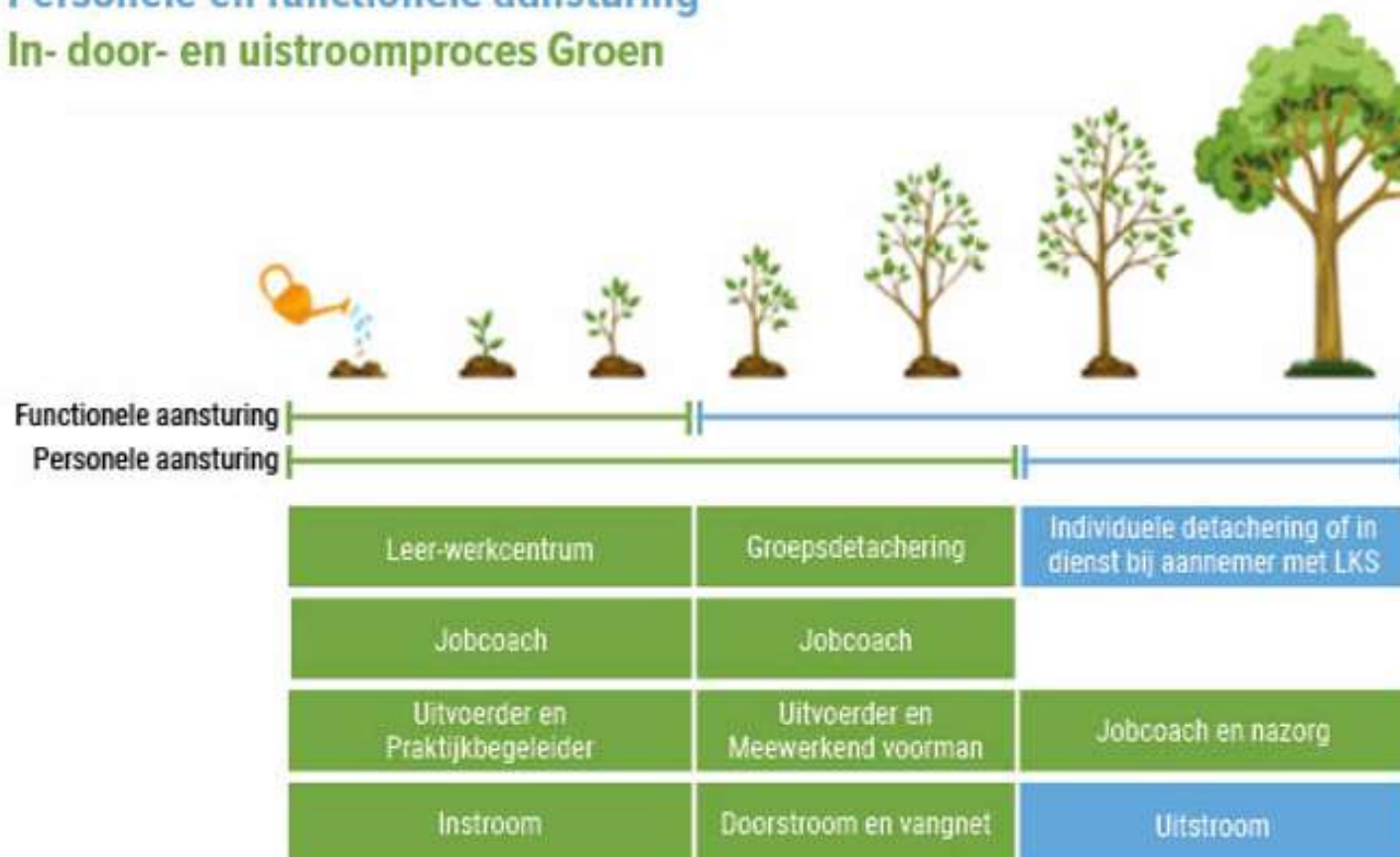
Arbeidsontwikkeling:

1. Instroom in LWC in gebied samen met buitendienst gemeente (P-wet)
- 2a. Doorstroom in ploeg gebied samen met buitendienst gemeente (P-wet & vangnet)
- 2b. Doorstroom in groepsdetachering bij aannemer (P-wet & deel vangnet)
3. Uitstroom, individueel, naar reguliere aannemer (plaatsing of detachering)



Praatjeplaatje Groenprojecten

Personele en functionele aansturing In- door- en uistroomproces Groen



- Verantwoordelijkheid groenaannemer
- Verantwoordelijkheid Tomingroep



Sessie 16/03

Dank voor de korte presentaties!

- Wat/waar/hoeveel doen we straks met de hand?
- Wat/waar/hoeveel doen we straks met machines?
- Wat verwacht jij van een 10 jarig bouwteam?
- Wat mag een 10 jarig bouwteam van jou verwachten?
- Hoe goed kun jij samenwerken?

Sessie 23/03

- Nieuwe gezichten, terugblik - Hoe is't?
- Presentaties 5 x 5 minuten – 'beschermd werk'
 - Han Brakkee Gemeente groen
 - Jeroen Bigot Gemeente sociaal domein
 - Bert van Polen Ginkelgroep
 - Marcel Vreedeveld Toegankelijkheidspanel
 - Rick van Laar Jos Scholman
- Dialoog over 'beschermd werk'
 - Kansen
 - Risico's
 - Op welke manier integreren we beschermd werk?
- Huiswerk: samenwerken en participatie/vrijwilligers

Sessie 16/03 hand/machine 15 minuten

Vorbereiding: zie schetsen van 15 12 2022.

Het gaat om maaien, hagen en winterwerk (strooien, vegen)

10 % € = 3 % areaal hand intensief

65 % € = 37 % areaal hand

25 % € = 60 % areaal machinaal → 'apart houden' maar wel laten samenwerken?

===>>> Willen we meer of minder machinaal gaan doen?

===>>> Of ligt dat niet zo eenvoudig? Waarom?

===>>> Maaibeleid radicaal anders! Hoe dan? Duurzamer?

===>>> **Aparte aanbesteding?** Hoe hou je dan de samenhang met de rest?

Vragen en opmerkingen 16/03:

- Niet opsplitsen: investeren voor een periode van 10 jaar (of meer)
- Goed kijken naar welke machines – training
- 10 jaar de tijd om Huizen groener en mooier te maken
- Let op ecologie en hinder bij inzet (zware) machines
- Voordelen inzet handwerk profs en vrijwilligers samen
- Denk na over prijsvorming: welke kaders geef je mee? Afrekenen?

Wat viel mij (MK) op?

- Iedereen deed goed mee!
- Denken meteen in oplossingen, uren en kosten
- Soms 'zeg maar wat je wilt dan kunnen we kijken of we dat willen'

Sessie 16/03 verwachtingen 15 minuten

- Afspraken maken kan ook met vrijwilligers, kader en structuur
- Stakeholders analyse: zie opzet slide 22 12 2022 (vul gerust aan!)
- Met elkaar 10 jaar op weg, groeiproces naar optimale resultaten
- Continuïteit en (ontwikkelen) van vakmanschap
- Leer-omgeving
- Veiligheid (veilig werken, verkeersveiligheid, veilig werkklimaat, ...)
- Geen boetes als doelstellingen niet gehaald worden...
- Inzet SW heel belangrijk (gaan we 23/03 verder op door)

NB
We delen geen verslagen
van de sessies, wel korte
notities in de presentatie.
De sessies worden niet
opgenomen.

Sessie 16/03

• Huiswerk 23/03: inzet ‘beschermde werk’

• Wie wil een korte presentatie (5 minuten, 1-2 slides) geven?

- | | |
|--------------------|-------------------------|
| • Han Brakkee | Gemeente groen |
| • Jeroen Bigot | Gemeente sociaal domein |
| • Bert van Polen | Ginkelgroep |
| • Marcel Vredeveld | Toegankelijkheidspanel |
| • Rick van Laar | Jos Scholman |

Han Brakkee

Hoe zorgen wij dat deze groep medewerkers in de toekomst op sterkte blijft?

Zodat zij met heel veel plezier de taken kunnen uitvoeren.



Stem op ons!

Uitbinker 2017

Tominggroep
Gemeente Huizen

"In Huizen wordt het zwerfvuil al jaren in toom gehouden door een vaste groep medewerkers van de Tominggroep. De jongens gaan elke dag met veel plezier aan het werk. Mopperen doen ze niet aan, keiharde werkers zijn het! Een dikke pluim voor deze kanjers."

Daarom is de Tominggroep genomineerd voor Uitbinker 2017: het team dat zich op bijzondere wijze inzet om ons land een stukje schoner te maken. Wil jij dat dit team de verkiezing wint?

Ga nu naar Uitbinker2017.nl en STEM!

Han Brakkee – gemeente Huizen

Sinds 1 januari 2015 kunnen er geen mensen meer instromen in de WSW.

Momenteel hebben wij ongeveer 19 mensen via de Tomin aan het werk. Waarvan 15 met een WSW indicatie.

Dit is een zeer gemotiveerde ploeg. Die hoofdzakelijk het handwerk uitvoert zoals schoffelen, straatreiniging, onderhoud winkelcentrums inclusief markt, meldingen zoals dumpingen van afval.

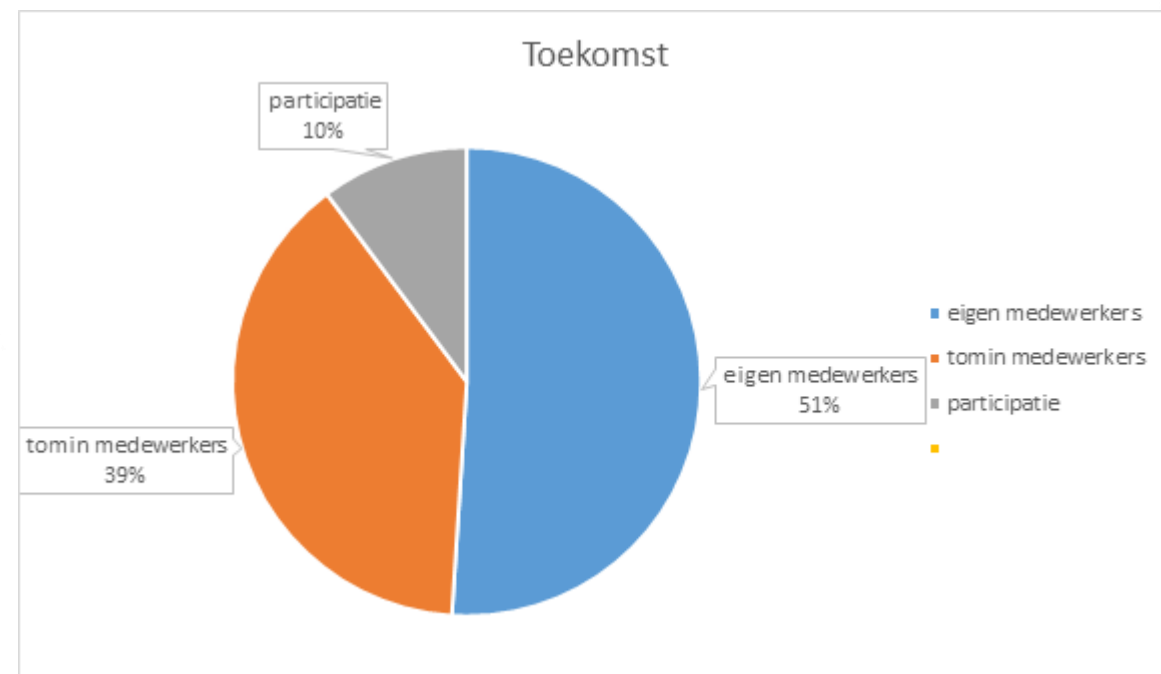
Van deze groep zijn er medewerkers die al meer dan 25 jaar werkzaam zijn in en voor Huizen.

Han Brakkee

De Participatiewet heeft tot doel dat meer mensen werk vinden, ook mensen met een arbeidsbeperking.

De taak van gemeenten is dat zij deze doelgroep ondersteunen en begeleiden naar betaald werk.

Hoe krijgen wij in de toekomst een goede mix met de bestaande groep van de Tomin en onze medewerkers en nieuwe medewerkers uit bijvoorbeeld de kaartenbak, en vrijwilligers?



Han Brakkee – gemeente Huizen

In de toekomst kunnen bijvoorbeeld medewerkers uit de gemeentelijke kaartenbak doorgroeien naar aannemer, leer-werkbedrijf of naar onze eigen dienst.

Zodat wij op sterkte blijven.

In het verleden heb ik ook een aantal medewerkers mogen begeleiden uit het programma van de gemeente Zicht op Werk. Het begeleiden van deze groep is best wel intensief.

Soms met beperkt succes maar sommige zijn ook moeilijk te motiveren.

Denk hier niet te licht over.

Jeroen Bigot – Gemeente Huizen

De mens gereduceerd tot een economisch productiefactor.

Streven naar efficiency, effectiviteit en maximale kostenreductie leidt tot een bepaalde manier van inkopen. Het lijkt erop!

Grote groep inwoners (AOW-ers, Wajong, Wia, Bijstand, WMO) kunnen daardoor niet mee komen.

Dat is onbenut talent in de publieke ruimte.



Wij zien mensen als unieke personen met ingebakken talenten:

- Ze houden van elkaar en van de samenleving. Ze willen zich hiervoor inzetten
- Ze houden van de natuur en willen ervoor zorgen

Als we zo naar mensen, naar inwoners kijken dan zien wij een schat van talenten, die we als het ware begraven hebben.

Deze manier van kijken opent nieuwe manieren van omgaan met de openbare ruimte.



Dit ben ik!	Ik word	Arbeidstools
DOEN	27+ programma	45+ programma
<u>Jobhunter</u>	Jongeren programma	Programma statushouders
Integratie	WERKCENTRUM HUIZEN	Doelgroepen register



Mogelijkheden in de openbare ruimte

1. Samenwerking met burgerinitiatieven
2. Ruimte beheren door doelgroep samen met vakafdeling gemeente en/of vakbedrijven
3. Leerwerkplekken voor jongeren.
4. Detachering bij de vakafdeling van de gemeente en/of vakbedrijven
5. Afspraken maken over instroom en gezamenlijke financiering van vakgerichte opleiding brancheorganisatie



- Samenleven
- Vak
- Inwoners

Koninklijke Ginkel Groep



- Familiebedrijf
- 3 vestigingen: Veenendaal-Leiderdorp-Deventer
- 4 hoveniersbedrijven: Feith-vd Eijk-Waco-dB&V
- 350 medewerkers



Even voorstellen

60 mensen

75% arbeidsbeperking (Banenafspraak/Wajong ea)

Rosa Novum 70 medewerkers

1 detachering
vanuit WSW

stagiaires
Pro, BBL 1, BBL 2

WIA

Leerwerkcontract

Rosa Novum
opgericht
24 mei 2018

8 begeleid werken

PSO
30
Plus

sinds 1903



5 kaderleden

werkfit via
zorg

Marcel Vreedevelt

Toegankelijkheidspanel



- Wie ben ik?
- Wat doet een toegankelijkheidspanel?
- Wijkonderhoud, toegankelijkheid en 'beschermd werk'



Jos Scholman

Inzet SROI

Waarom?

- Maatschappelijk functie Jos Scholman
- Mensen kansen bieden en weer betrekken in het arbeidsproces.
- Door de juiste invulling en begeleiding kan dit ook commercieel als kans worden gezien.

Onze aanpak

- Individuele benadering.
- Mensen in hun waarde laten.
- Hanteren van huisregels.
- Koppelen aan vaste coach.
- Daardoor intensieve begeleiding.
- Vertrouwen geven.
- Zicht op vast dienstverband (28 2022).
- Certificering trede 3 PSO ladder.



Jos Scholman

Inzet buurtparticipatie



Sessie 23/03

- Dialoog over ‘beschermd werk’
 - Definitie ‘beschermd werk’
 - Breder dan SW en leer-werkbedrijf, meer dan een kaartenbak
 - Scholen? Betrekken, stageplekken!
 - Verder kijken dan kosten/efficiëntie, maatwerk, samen
 - En zijn aannemers met eigen langjarige Sw-dochterondernemingen
 - Gaat verder dan SROI en PSO (<https://www.pso-nederland.nl/>)
 - Centraal punt/loket/coördinatie nodig (spin in het web)
 - Kansen wat werkt wel
 - Leuke werksfeer, ook voor de omgeving (mensen, flora, fauna)
 - Lange periode zodat we met elkaar aantrekkingskracht en instroom kunnen creëren.
 - Persoonlijke, aardige, menselijke coördinatoren (zoals Han, dat is een vak apart!)
 - ‘Schillen’ maken waarin mensen kunnen doorstromen
 - Uitmuntende communicatie (BIJ-voorbeeld over maaibeleid) en niet alleen digitaal maar op locatie (dus niet zoals HOV)
 - Perspectieven op lange termijn
 - Risico’s wat werkt niet
 - Veel partijen, veel afstemmen
 - Veilig werken (langs wegen bijvoorbeeld)
 - De match (samenwerking) werkt niet, mensen niet bereidt om met elkaar te praten
 - De verdeling van het ‘wat’ lukt niet
 - Mensen zetten de schouders er niet onder (MK: dat gebeurt vooral als mensen iets ‘moeten doen’ wat ‘geen zin heeft’.)
 - Op welke manier integreren we ‘beschermd werk’?
 - Zie opmerkingen uit de chat volgende slide

Sessie 23/03 samenwerken met SW (chat)

• **Wat werkt:**

- waardering geven
- Samen doen
- Aandacht en begeleiding
- Vooruit plannen en duidelijkheid
- Uniformen geven ook status
- Niet te veel tegelijk
- Samen doen geeft ook vriendschap
- Goed gereedschap
- Ritme en vaste route
- Duidelijke kaders niet teveel opdrachten raakt men in de war
- Geduld, werkdruk wegnemen
- Zie de mens, dan proberen een bruggetje te maken
- Luisteren
- Motiveren
- Accepteren
- Er moet een leuke groep zijn
- Moet koffie zijn
- Omdenken: als iemand overal tegen is, dat oppakken en omdraaien
- Als iemand gelukkig wil zijn, dat omdraaien: waardoor word je ongelukkig: schrijf dat allemaal op, en ga dat dan vooral niet doen :-)

• **Wat werkt niet:**

- Niet serieus nemen
- Cultuur en huivering voor veranderen
- Politiek wil eerst afspraken voordat men durft om het los te laten
- Al een uitkering - het hoeft niet perse
- Beperkte tijd
- Zonder inzet
- Het ziektebeeld niet als uitgangspunt nemen
- Veel mensen durven niet te bellen
- Geen toekomst perspectief
- Pesten ongewenst gedrag
- Niet luisteren, geen begrip dat mensen niet voor zichzelf kunnen opkomen, geen geduld om de ander te laten uitspreken
- Hiërarchie
- Te hoge verwachtingen
- Dwang
- Geen begrip
- Werkdruk opleggen
- De ziekte voorop laten staan
- Het moet voor de uitkering
- Buiten de groep plaatsen
- Niet aansprekende werkzaamheden geven
- Financieel op 1 zetten
- Vaste medewerkers kunnen er niet mee omgaan

Sessie 23/03 vooruitblik

Huiswerk voor 30/03: samenwerken en participatie/vrijwilligers

Presentaties 30/03:

- Marc de Vries Eindhoven [Kijk nu alvast de documentaire Breaking Boundaries](#)
- Menno Karres Vrijwillig is niet vrijblijvend, over ethiek en verantwoordelijkheid

Dialogoog over afspraken met elkaar maken – gemeente, vrijwilligers, medewerkers van de gemeentewerf, huidige Tominners, nieuwe instroom zoals werk-leerbedrijf, aannemer(s?)

- Waarom maak je afspraken?
- Wat spreek je dan af?
- Hoe maak je afspraken die alle betrokkenen blijvend motiveren?

Vragen?

Als je dit allemaal hoort en ziet:

- Waar wordt je dan blij van?
- Wat maakt je ongerust?
- Hoe kun jij hieraan bijdragen?

