



**PLAN VAN AANPAK  
INBESTEDING  
SCHOONMAAK  
GEMEENTE GRONINGEN**

<b>Aanleiding</b> .....	<b>2</b>
<b>H1 Scope</b> .....	<b>4</b>
<b>H2 Betrokken partijen</b> .....	<b>5</b>
<b>2.1 Projectorganisatie</b> .....	<b>5</b>
<b>2.2 Taken en verantwoordelijkheden van stuurgroep en projectgroep</b> .....	<b>5</b>
<b>2.3 Medezeggenschap (OR)</b> .....	<b>5</b>
<b>2.4 Vakbonden</b> .....	<b>6</b>
<b>2.5 Concerndirectie overleg (CDO), college en raad</b> .....	<b>6</b>
<b>H3 Communicatie</b> .....	<b>7</b>
<b>3.1 Doel van communicatie</b> .....	<b>7</b>
<b>3.2 Stakeholders</b> .....	<b>7</b>
<b>1. Schoonmakers</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Schoonmaakbedrijven</b> .....	<b>7</b>
<b>3. Bonden (Lokaaloverleg (LO) en de vakbonden van de schoonmakers)</b> .....	<b>7</b>
<b>4. Concerndirectie overleg (CDO), College en raad</b> .....	<b>7</b>
<b>5. Eigen medewerkers/ interne organisatie</b> .....	<b>8</b>
<b>6. Pers</b> .....	<b>8</b>
<b>H4 HRM</b> .....	<b>9</b>
<b>4.1 Organisatiewijziging</b> .....	<b>9</b>
<b>4.2 Wet en regelgeving in relatie tot inbesteden</b> .....	<b>9</b>
<b>H5 De nieuwe schoonmaakorganisatie</b> .....	<b>10</b>
<b>5.1 Positionering</b> .....	<b>10</b>
<b>5.2 Flexibele schil</b> .....	<b>10</b>
<b>5.3 Huisvesting en middelen organiseren</b> .....	<b>11</b>
<b>H6 Financiën</b> .....	<b>12</b>
<b>H7 Planning</b> .....	<b>13</b>
<b>7.1 Activiteiten in de tijd</b> .....	<b>13</b>
<b>1. Personele traject</b> .....	<b>16</b>
<b>2. organisatie</b> .....	<b>18</b>
<b>3. Communicatie</b> .....	<b>19</b>
<b>H8 Risico's</b> .....	<b>20</b>
<b>Bijlage 1</b> .....	<b>20</b>

### ***Ambitie coalitieakkoord 2019-2022***

***Na de gemeenteraadsverkiezingen van 2018 heeft de coalitie (GroenLinks, PVDA, D66 en ChristenUnie) afgesproken welke plannen zij in haar bestuursperiode wil uitvoeren. Deze plannen en afspraken staan in het Coalitieakkoord 2019-2022 'Gezond, groen, gelukkig Groningen'. In dit coalitieakkoord is de ambitie genoemd om als gemeentelijke werkgever werk te bieden aan diverse opleidingsniveaus. In het coalitieakkoord is hierover het volgende opgenomen:***

***'De gemeente is zelf modelwerkgever en zorgt voor een divers samengesteld personeelsbestand. Dit geldt zowel op het gebied van diversiteit als voor het bieden van werk aan diverse opleidingsniveaus. Schoonmakers verdienen een gelijkwaardige plek in onze organisatie'.***

In opdracht van de gemeente Groningen is door TwynstraGudde een onderzoek uitgevoerd naar de kosten en baten van het in- en aanbesteden van de schoonmaak. Het onderzoek heeft de maatschappelijke, organisatorische en financiële kosten en baten van inbesteden inzichtelijk gemaakt en dit is afgezet tegen de huidige wijze waarop we de schoonmaak hebben georganiseerd via aanbesteding. De uitkomsten van het onderzoek zijn in de periode van september 2020 tot en met december 2020 gedeeld en besproken met de raad. Belangrijke conclusies uit het rapport zijn dat het inbesteden van de schoonmaak substantieel meer gaat kosten maar de schoonmakers er financieel en qua werkplezier op vooruit zullen gaan.

Tijdens de raadsvergadering op 16 december 2020 heeft de raad de motie '*schoonmakers in dienst van de gemeente*' aangenomen waarin het college werd verzocht om de schoonmakers van de gemeentelijke gebouwen zelf in dienst te nemen. Concreet wordt in de motie verzocht:

- De positie van schoonmakers aanzienlijk te verbeteren en daarbij zo snel als mogelijk met een zorgvuldig proces, uitvoeringstechnisch en redelijkerwijs mogelijk is schoonmakers in dienst van de gemeente te nemen;
- Voor het in dienst nemen van schoonmakers de komende tijd alles in het werk te zetten en de raad hierover, alsmede ook het tijdpad, periodiek- en in ieder geval in Q1 2021 te informeren;
- Met een voorstel te komen hoe de financiële consequenties in 2021 en verder worden verwerkt.

Op basis van deze motie heeft het college besloten het schoonmaakwerk te gaan inbesteden en te starten met de voorbereidingen om de schoonmakers in gemeentelijke dienst te nemen.

Met het vaststellen van dit globaal plan van aanpak (PvA) start het traject om schoonmakers per november 2023 in dienst te laten treden bij de gemeente Groningen. Momenteel zijn deze schoonmakers in dienst van vijf verschillende schoonmaakbedrijven. Deze contracten lopen eind oktober dit jaar af; een aanbestedingstraject zal ertoe leiden dat de schoonmakers per november 2021 in dienst komen van één bedrijf.

Het voorliggende PvA geeft inzicht in de verschillende te nemen stappen, weggezet in de tijd. Bij het bepalen van de te nemen stappen is ook goed gekeken naar de gemeente Amsterdam. Zij zijn ons voorgegaan en hebben veel bruikbare ervaringen opgedaan en deze met ons gedeeld. Daarnaast hebben we ons ook door externe partijen laten informeren hoe dit proces zo goed mogelijk vorm te geven.

**Het proces om te komen tot een eigen schoonmaakafdeling is uniek en op vele vlakken nieuw voor ons: inbesteden komt zelden voor bij onze gemeente en eerdere inbestedingen, bijvoorbeeld van Veiligheidszorg Noord en een deel van Bureau Jeugd Zorg, hadden een duidelijk ander karakter. Het proces vraagt ook om een zorgvuldige benadering en de betrokkenheid van veel verschillende partijen. Hierbij zijn we voor een groot deel ook gebonden aan wet- en regelgeving. De intern aanwezige kennis en ervaring zal optimaal worden ingezet en daar waar we kennis missen zal deze van buiten worden ingebracht.**

## H1 Scope

In dit hoofdstuk staat beschreven wat binnen de scope van het project valt en wat daarbuiten. We hanteren dezelfde benadering en uitgangspunten alsook staan beschreven in de Maatschappelijke Kosten en Baten Analyse (MKBA) en de verschillende raadsbrieven en collegebesluiten.

Vanaf de start van het onderzoek van TwijnstraGudde is het schoonmaakwerk opgedeeld in de volgende drie percelen:

1. Het reguliere schoonmaakwerk;
2. Schoonmaakwerk uitgevoerd door het SW bedrijf van iederz;
3. Specialistisch schoonmaakwerk.

**Ad 1** Het reguliere schoonmaakwerk heeft betrekking op een tachtigtal panden. In dit aantal zit een constante variatie i.v.m. doorlopende ontwikkelingen en gebruik. Op basis van de laatste calculatie (april '21) is het totale vloeroppervlakte van alle objecten ongeveer 74.000m<sup>2</sup>. De objecten zijn onderverdeeld in kantoren, sportpanden, wijkposten en begraafplaatsen.

**Ad 2** Acht panden worden schoongemaakt door SW medewerkers van iederz. Deze medewerkers worden ingezet door schoonmaakbedrijf Visschedijk die verantwoordelijk is voor de operationele aansturing. Dit perceel blijft onveranderd en valt buiten de scope van inbesteden.

**Ad 3** Onder specialistisch schoonmaakwerk valt glasbewassing, onderhoud van harde vloeren, dieptereiniging en de periodieke schoonmaak van de sanitaire ruimtes. Deze werkzaamheden vragen om specifieke ervaring, kennis, middelen en machines en vallen buiten de scope van inbesteden.

Er is door het college besloten om 'het reguliere schoonmaakwerk' te gaan inbesteden. In dit PvA staat de transitie beschreven hoe de gemeente deze schoonmaakwerkzaamheden gaat onderbrengen binnen de eigen organisatie. De overige twee percelen vallen buiten de scope van deze opdracht.

## H2 Betrokken partijen

Gemeente Amsterdam is ons voorgegaan met het inbesteden van de schoonmaak. Hun proces heeft ons een goed inzicht gegeven in de te nemen stappen om tot een nieuwe eigen schoonmaakorganisatie te komen. Hieronder staat beschreven welke partijen betrokken zijn en wat hun rollen en verantwoordelijkheden zijn.

### 2.1 Projectorganisatie

De projectorganisatie bestaat uit verschillende medewerkers die een praktische bijdrage leveren vanuit hun eigen expertise (projectgroep) of een meer sturende/ beslissende rol hebben (stuurgroep). De insteek is om de intern aanwezige kennis zo optimaal mogelijk te gebruiken en in te zetten. Daar waar we expertise of specifiek kennis missen zullen we deze van buiten aantrekken. In de loop van het project zullen er op verschillende momenten voorstellen worden voorgelegd. Om tot goede voorstellen te kunnen komen willen we ook gaan werken met een klankbordgroep. Het primaire doel van de projectorganisatie is om uitvoering te geven aan de opdracht om te komen tot een eigen interne schoonmaakorganisatie.

De opdrachtgever is de conerndirecteur bedrijfsvoering. De samenstelling van de stuurgroep bij start is als volgt: directeur I&S als gedelegeerd opdrachtgever en voorzitter van de stuurgroep, directeur M&O en hoofd concerncontrol. Omdat de positionering van de nieuwe schoonmaakorganisatie nog bepaald moet worden (onderdeel van de projectopdracht), is het mogelijk dat de samenstelling van de stuurgroep gedurende het project verandert.

In het projectteam zien we de volgende rollen terug: projectleider, transitie manager, projectsecretaris, strategisch HRM adviseur, contractmanager, inkoop adviseur, communicatie adviseur, juridisch adviseur en financieel adviseur.

### 2.2 Taken en verantwoordelijkheden van stuurgroep en projectgroep

De projectgroep komt regulier samen in een frequentie afhankelijk van de fase waarin het project zich bevindt. Naar verwachting zal dit in de loop van 2023 wekelijks zijn. De projectgroep staat onder leiding van de projectleider en deze is verantwoordelijk voor de praktische uitvoering. De projectleider en de transitie manager werken nauw samen. De projectleider stuurt het totaalproject aan en de transitie manager zet de nieuwe schoonmaakorganisatie op en heeft ook specifieke ervaring met het opzetten en aansturen van schoonmaakorganisaties. De transitie manager zal worden ingehuurd, omdat binnen de gemeente onvoldoende ervaring is met de aansturing van een eigen schoonmaakorganisatie. De projectleider moet iemand zijn die de gemeente Groningen goed kent (bij voorkeur een 'eigen' projectleider) en de transitie manager ontzorgt met de totale projectaansturing en het interne besluitvormingsproces.

De stuurgroep accordeert tijdens de projectopzet het plan van aanpak, het detail uitvoeringsplan en bij afronding het projectresultaat. Daarnaast wordt door de projectleider (vaak samen met de transitie manager) in de stuurgroep verantwoording afgelegd over de voortgang van het project.

### 2.3 Medezeggenschap (OR)

Het inbesteden van de schoonmaak leidt tot uitbreiding van de werkzaamheden van de gemeente en tot een wijziging in de organisatiestructuur. Op basis van de Wet op de Ondernemingsraden heeft de OR adviesrecht over de besluiten tot uitbreiding van de werkzaamheden en tot wijzigingen in de organisatie (artikel 25, lid 1 sub d en sub e). Voor de optimale samenwerking met de OR heeft de projectleider regelmatig overleg met de OR.

## **2.4 Vakbonden**

**De rechtspositie van de schoonmaakmedewerkers die in dienst komen van de gemeente Groningen wordt gelijkwaardig aan die van de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.**

**Met het in dienst treden wordt de overstap gemaakt van de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf naar de CAO gemeenten. Bij dit proces zijn de vakbonden nauw betrokken. Met het Lokaal Overleg (LO) en de vakbonden, die als vertegenwoordigers voor de schoonmakers optreden wordt door middel van een gesprekstraject gekomen tot een gezamenlijk akkoord over de wijze van overgang en het behoud van rechten. In dit traject worden de arbeidsvoorwaarden uit de CAO en die van de gemeente Groningen vergeleken en worden waar nodig afspraken gemaakt hoe zal worden omgegaan met geconstateerde verschillen in arbeidsvoorwaarden (evt. garanties, afbouwregelingen, compensaties et cetera). Dit traject loopt parallel aan het OR adviestraject. In hoofdstuk 4 (HRM) wordt verder ingegaan op het personele proces.**

## **2.5 Concerndirectie overleg (CDO), college en raad**

**Het CDO, college en raad hebben de rol van opdrachtgever en een controlerende taak. Keuzes die niet door de projectgroep en of stuurgroep gemaakt kunnen worden zullen voorgelegd worden aan het CDO. Het CDO bepaalt of en hoe het college en de raad betrokken worden.**

Het inbesteden van het reguliere schoonmaakwerk betreft een gefaseerd traject gedurende een periode van ruim twee jaar en brengt met zich mee een complex communicatief traject, gelet op de duur/tijdspanne, arbeidsjurisdictie en privacy. Voor de schoonmakers in het bijzonder is dit natuurlijk een bijzondere situatie: de wisseling van werkgever en de aard van het werk: misschien werken ze nu wel voor drie verschillende opdrachtgevers, wat betekent dat dan straks? In dit communicatie-hoofdstuk wordt per stakeholder het communicatieve doel geschetst dat gedurende de verschillende fases van belang is.

### 3.1 Doel van communicatie

Communicatie wordt ingezet om het gezamenlijk doel te behalen: een zo soepel mogelijke overgang van de 'oude' naar de 'nieuwe' situatie per november 2023. Communicatie stelt zich daarbij tot doel dat alle doelgroepen vertrouwen hebben in het proces, zich goed gehoord voelen en na afloop tevreden terug kunnen kijken op een voor alle partijen geslaagd traject.

### 3.2 Stakeholders

#### 1. Schoonmakers

Op 1 november 2023 moet er een nieuwe interne schoonmaakorganisatie staan. Voordat het zo ver is, hebben de huidige schoonmakers uiteraard de behoefte om te weten waar ze aan toe zijn. Omdat het een vrij lange tijdspanne betreft, is het zaak om periodiek de mensen te informeren, bijvoorbeeld na elke vergadering met de bonden. Dit doen we onder andere met een nieuwsbrief, maar bijvoorbeeld ook met bijpraatsessies. Daarnaast is het belangrijk dat mensen hun vragen kunnen stellen. Hiervoor richten we een mailadres in en een telefonisch spreekuur. De belangrijkste strategie is eerlijkheid, duidelijkheid en een goede samenhang in timing van boodschappen. Ook een vast gezicht als aanspreekpunt is prettig. Met name in de eerste fase van het traject ligt hier ook een rol voor de huidige werkgever (zie punt 2).

#### 2. Schoonmaakbedrijven

Vanaf november 2021 is er nog één leverancier verantwoordelijk voor het reguliere schoonmaakwerk. Een groot deel van de schoonmakers die in dienst komen van de gemeente Groningen zal onder contract staan bij deze partij. Dit gegeven geeft deze partij een sleutelrol in de communicatie over het inbestedingstraject. De leverancier wordt daarbij gevoed door de gemeentelijke projectgroep, met o.a. actuele nieuwsbrieven in duidelijke en begrijpelijke taal. Met vragen kunnen zij ook contact opnemen met de gemeente.

#### 3. Bonden (Lokaaloverleg (LO) en de vakbonden van de schoonmakers)

Bij de onderhandeling over het Sociaal Plan (incl. pakketvergelijking) zijn de bonden betrokken. De bonden worden geïnformeerd/geconsulteerd door de projectgroep die de indienstneming voorbereidt. Met de vakbonden die als vertegenwoordigers voor de schoonmakers optreden wordt door middel van een gesprekstraject gekomen tot een gezamenlijk akkoord.

#### 4. Concerndirectie overleg (CDO), College en raad

De communicatie over de voortgang van het traject verloopt via de besluitvormingsprocessen en tussentijds rapportages.



## **5. Eigen medewerkers/ interne organisatie**

**De interne organisatie is met een intranetbericht op de hoogte gebracht van het feit dat schoonmakers in dienst komen van de gemeente. Wanneer er nieuwe stappen gezet zijn, zal wederom de interne organisatie meegenomen worden in de voortgang. Speciale aandacht in de communicatie zal er zijn voor de directie waar de schoonmakers straks 'landen'. Een gezamenlijke activiteit kan dienen om kennis te maken en om de nieuwe collega's een welkom gevoel te geven.**

## **6. Pers**

**De pers zal geïnformeerd worden over het te doorlopen proces van besluitvorming. Er zijn overleggen waarbij er van partijen een akkoord moet worden gevraagd voor er informatie gedeeld kan worden met de pers. We treden zoveel mogelijk actief in de openbaarheid om rekenschap te geven van de voortgang. Daarbij zorgen we dat de personen of partijen die het eventueel betreft al op de hoogte zijn van eventueel nieuws.**

Het proces om tot een eigen interne schoonmaakorganisatie te komen is complex en vraagt om een nauwkeurige weloverwogen benadering en uitvoering. De geschatte doorlooptijd is minimaal anderhalf jaar en deze is gebaseerd op ervaringen van eerdere reorganisaties en de ervaringen opgedaan bij de gemeente Amsterdam. In de hele personele transitie is een prominente rol weggelegd voor de afdeling HRM. HRM draagt zorg voor het hele personele traject. Voor alle betrokken partijen, maar voor de schoonmakers in het bijzonder, is het van belang dat zij vanaf de start weten waar ze aan toe zijn en hoe uitvoering wordt gegeven aan de doelstellingen. Een goede planning en onderbouwing van de te nemen stappen is in deze essentieel. In H7 *Planning* staat bij elke processtap ook een korte toelichting. Zijn er toch nog vragen dan is de communicatie zo ingericht dat het mogelijk is om op elk gewenst moment vragen te kunnen stellen.

### 4.1 Organisatiewijziging

De investering van het reguliere schoonmaakwerk leidt tot een organisatiewijziging en extra werkzaamheden. Wat normaliter van toepassing is bij reorganisaties, is voor een investering niet 1- op- 1 toepasbaar. Wel zijn de fasen van besluitvorming vergelijkbaar. Volgens afspraak tussen Lokaal Overleg (LO), OR en Bestuurder (de gemeentesecretaris van de gemeente Groningen) vindt het overleg over personele aangelegenheden en arbeidsvoorwaarden bij voorkeur niet plaats op meerdere overlegtafels. Aan Bestuurder zal worden voorgesteld het overleg hierover te voeren met het Lokaal Overleg. Dit neemt niet weg dat de OR tijdig zal worden voorzien van informatie betreffende de personele kant van de investering en indienstreding van schoonmakers onverlet het adviesrecht van de OR op grond van de WOR.

De overleggrema zijn:

- Vakbonden latende partijen;
- Lokaal overleg (LO) gemeente Groningen danwel wat we met Bestuurder overeenkomen;
- OR gemeente Groningen.

### 4.2 Wet en regelgeving in relatie tot investeringen

Het personele proces is gekoppeld aan wet- en regelgeving. Deze wet- en regelgeving is leidend en dient als kader voor de invulling van alle personele vraagstukken. In de planning is rekening gehouden met de juiste volgorde van uitvoering en betrokkenheid van de juiste gremia. De onderstaande regelgeving is van toepassing:

- CAO Gemeenten (looptijd afgelopen, momenteel zijn er CAO onderhandelingen voor een nieuwe CAO. Tot er een nieuwe is geldt de "oude");
- CAO Schoonmaak (+ evt. bijlagen. Huidige CAO loopt af. Tot er een nieuwe is geldt de "lopende" / "oude" CAO);
- Wet op de Ondernemingsraden (WOR);
- Reglement lokaal overleg;
- (overige) Lokale regelgeving gemeente Groningen (personeelshandboek);
- T.z.t: op te stellen Sociaal Plan.

## H5 De nieuwe schoonmaakorganisatie

De afdeling Facilitaire Services en Huisvesting (FSH) is op dit moment verantwoordelijk voor de huidige schoonmaakcontracten. Er zijn binnen de afdeling FSH twee contractmanagers die parttime sturing geven aan deze overeenkomsten. De afdeling FSH is een onderdeel van het Shared Service Center en valt onder de directie I&S. Er zijn op dit moment voor het reguliere schoonmaakwerk nog overeenkomsten met vijf leveranciers. Het huidige aantal overeenkomsten heeft o.a. te maken met de herindeling en het toevoegen van de gemeenten Ten Boer en Haren. Het reguliere schoonmaakwerk heeft betrekking op een tachtigtal panden. De objecten zijn op hoofdlijnen onderverdeeld in kantoren, sportpanden, wijkposten en begraafplaatsen. Begin 2021 is gestart met een nieuwe aanbesteding regulier schoonmaakwerk. Het doel hiervan is o.a. het aantal leveranciers te reduceren van vijf naar één leverancier. Deze keuze moet het proces van inbesteden gaan vereenvoudigen. Binnen de aanbesteding is maximaal ingespeeld op het inbesteden van het reguliere schoonmaakwerk. De gunning staat gepland voor november 2021.

### 5.1 Positionering

De vraag waar de nieuwe schoonmaakorganisatie binnen de gemeente wordt gepositioneerd ligt nog open. Binnen de gemeente Amsterdam is de keuze gemaakt om de nieuwe afdeling onder te brengen bij de facilitaire organisatie. Voor eind 2021 zal er door de projectgroep een voorstel worden opgesteld waarin de mogelijkheden staan beschreven op basis waarvan eind 2021 een keuze kan worden gemaakt.

Mogelijke overwegingen, welke deels met elkaar in tegenspraak zijn, om de nieuwe schoonmaakorganisatie juist te positioneren zijn o.a.:

- Gezien het relatief grote aantal medewerkers ligt de opzet van een nieuwe afdeling (i.p.v. een nieuw team binnen een afdeling) voor de hand. Het onderbrengen van de schoonmakers in een team geeft een teamleider wel een heel grote span-of-control. Wel leidt de oprichting van een nieuwe afdeling, i.p.v. een team binnen FSH waar tot nu toe van werd uitgegaan, tot hogere structurele lasten;
- De aard van de werkzaamheden zijn facilitair. Een nauwe band met de afdeling Facilitaire services en Huisvesting (FSH) ligt dan ook voor de hand. Ook omdat de huidige contractmanagers schoonmaak daar zijn ondergebracht;
- De aansturing van laag ingeschaalde en laag opgeleide medewerkers vraagt om een andere aanpak dan we doorgaans zien binnen de directie (I&S), waar FSH onderdeel vanuit maakt. Dit zou pleiten voor onderbrenging bij een andere directie met meer ervaring hierin.

### 5.2 Flexibele schil

De uitvoering van het schoonmaakwerk is elke dag weer anders maar het reguliere schoonmaakwerk laat zich toch redelijk goed voorspellen. Op basis van inschattingen kan goed bepaald worden hoeveel medewerkers ingezet moeten worden en welke middelen en machines zij nodig hebben. Deze inschatting zal door de projectgroep worden gebruikt om tot een onderbouwd voorstel te komen m.b.t. de omvang en invulling van het nieuwe organisatieonderdeel. Naast het repeterende karakter van de reguliere schoonmaaktaken moeten er altijd extra of afwijkende werkzaamheden worden uitgevoerd. Deze werkzaamheden zullen in eerste instantie worden belegd binnen de eigen schoonmaakorganisatie. Mocht dit niet haalbaar zijn i.v.m. de beschikbare capaciteit dan kan gebruik worden gemaakt van de inzet van inhuurkrachten. Ook kan de inzet van 0-uren contracten tot de mogelijkheden behoren. Deze inzet wordt gezien als de flexibele schil die onverwachte pieken moet gaan opvangen. Hoe de flexibele schil er in de praktijk werkelijk

komt uit te zien zal nog verder moeten worden onderzocht. De mogelijkheden zullen in de vorm van een voorstel worden voorgelegd.

Op de impact van grote gebeurtenissen zoals Covid19 kan niet of moeilijk worden ingespeeld. De schoonmakers komen in vaste dienst en de organisatie zal bij het wegvallen van werkzaamheden voor deze medewerkers een andere functie/ werkzaamheden moeten zoeken. Een flexibele schil zoals hiervoor geschetst heeft bij grote gebeurtenissen als Covid19 dan ook niet het gewenste effect omdat de impact hiervan te groot is. Wel zullen we mogelijke nieuwe inzichten rondom de gemeentelijke huisvesting en het gebruik van onze kantoren zoveel mogelijk meenemen bij de verdere uitwerking.

### **5.3 Huisvesting en middelen organiseren**

Binnen de huidige schoonmaakcontracten ligt de verantwoordelijkheid voor het beschikbaar stellen van middelen en faciliteiten bij de contractanten. Bij het opzetten van een eigen schoonmaakorganisatie zullen we naast het aantrekken van schoonmaakmedewerkers ook zelf de middelen moeten inkopen en de juiste faciliteiten moeten gaan organiseren. Deze processen zullen onderdeel worden van de totale uitvoering.

In samenwerking met de afdeling Inkoop worden twee aanbestedingstrajecten opgestart:

- Levering van bedrijfskleding
- Levering van overige middelen en schoonmaakmaterialen

Er zal geen aanbesteding worden opgestart voor de aanschaf van schoonmaakmachines. De aanschaf van de schoonmaakmachines is een onderdeel van de aanbesteding die nu voor twee jaar in de markt wordt gezet. Hierin staat opgenomen dat de gemeente na de overeenkomst, in het geval van inbesteden, de machines zal overnemen om deze te kunnen inzetten binnen de eigen schoonmaakorganisatie.

Een nieuwe schoonmaakorganisatie zal ook vragen oproepen m.b.t. huisvesting. Het overgrote deel van de uitvoerende werkzaamheden zal uiteraard uitgevoerd worden op de verschillende locaties maar de nieuwe afdeling zal ook een 'eigen' plek moeten krijgen waar de medewerkers en leidinggevende(n) kunnen samenkomen en van waar de afdeling zal worden aangestuurd. Daarnaast zullen er mogelijk op enkele locaties ook nog extra faciliteiten moeten worden gerealiseerd. Hierbij valt o.a. te denken aan mogelijk kleed- en douche faciliteiten alsook opslagruimtes t.b.v. voorraden.

Om een goede invulling te kunnen geven aan de bovenstaande huisvestingsvraag zal er een uitgebreide inventarisatie worden uitgevoerd. Op basis van deze uitkomsten zal er een voorstel worden geschreven hoe invulling te geven aan de totale huisvesting van de nieuwe afdeling.

## H6 Financiën

**De transitie naar een eigen schoonmaakorganisatie heeft grote financiële consequenties. Deze consequenties zijn op te knippen in twee delen: transitiekosten en structurele meerkosten voor een eigen schoonmaakorganisatie.**

**In dit PvA staan uitsluitend de transitiekosten beschreven. De verwachte transitiekosten zijn in totaal € 250.000,- en zijn als volgt opgebouwd:**

**Dit jaar (2021) verwachten we 35K nodig te hebben voor een projectleider (intern in te huren bij de afdeling PMP), advies van schoonmaakexpert en inzet adviesbureau. Het komend jaar (2022) zullen de kosten oplopen waarbij we verwachten dat we voor de inhuur van de projectleider en het adviesbureau naast de inzet van een projectsecretaris 74K nodig hebben. In 2023 voorzien we een intensivering van het project waarbij de totale jaarkosten oplopen tot 140K. We zullen dat jaar ook een transitie manager inhuren.**

**Omdat dit voor de gemeente een uniek traject is, waarbij we niet kunnen bogen op opgedane ervaringen, is de kans aanwezig dat we de inschatting van de benodigde transitiekosten gedurende het traject moeten bijstellen.**

Op hoofdlijnen kan de planning opgeknipt worden in drie hoofdonderwerpen waarbij alle losse onderdelen in de tijd op elkaar aansluiten. De hoofdonderwerpen zijn het personele traject, inrichting van de nieuwe schoonmaakorganisatie en communicatie. Deze planning geeft een beeld van de te nemen stappen en de rollen van de verschillende partijen. Als startdatum van de nieuwe organisatie is uitgegaan van november 2023. Deze datum is gekoppeld aan de doorlooptijd van de nieuwe overeenkomst schoonmaak welke november 2021 zal ingaan en een doorlooptijd kent van 2 jaar.

De planning is o.a. gebaseerd op wet en regelgeving, eigen ervaringen m.b.t. organisatiewijzigingen alsook de ervaringen die zijn opgedaan bij de gemeente Amsterdam. De doorlooptijden van de beschreven stappen zijn ruim genomen: we hebben ook meer voorbereidingstijd dan strikt noodzakelijk. Deze extra voorbereidingstijd is het effect van de kortlopende schoonmaakovereenkomst die november 2021 zal starten en een doorlooptijd kent van twee jaar. Naarmate de tijd vordert zal de planning in meer detail worden uitgewerkt.

### 7.1 Activiteiten in de tijd

November 2023 moet er een eigen schoonmaakorganisatie operationeel zijn. In de onderstaande planning staan de activiteiten, doorlooptijden, beslismomenten en de verantwoordelijken in de tijd weergegeven. Deze verschillende punten zijn gegroepeerd naar de hoofdonderwerpen:

- Personele traject;
- Inrichting van de nieuwe schoonmaakorganisatie;
- Communicatie.

Per activiteit staat een korte toelichting onder de balkenplanning. Voor de onderwerpen m.b.t. communicatie geldt dat deze deels terugkerend zijn en deels afhankelijk van mijlpalen in het project en ze zijn daarom niet in de tijd weergegeven. Wel staat beschreven wat er zal worden gedaan m.b.t. communicatie.

	2021								2022												2023										
	mei	jun	jul	aug	sept	okt	nov	dec	jan	febr	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sept	okt	nov	dec	jan	febr	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sept	okt	nov
<b>Personele traject</b>																															
7.1.1 Algemene intentieverklaring				■	■	■																									
7.1.2 Arbeidsvoorwaarden vergelijking beide CAO's					■	■	■	■																							
7.1.3 Pensioenen uitzoeken									■	■	■	■	■	■	■	■															
7.1.4 Criteria vaststellen voor in dienstneming									■	■	■	■	■																		
7.1.5 Vakbonden schoonm. bedrijven en HR adviseur				■	■	■	■	■																							
7.1.6 Overleg LO/OR medezeggenschap														■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
7.1.7 Principebesluit / Reorganisatiebesluit														■	■	■	■	■	■	■	■	■									
7.1.8 Sociaalplan																					■	■									
7.1.9 Overleg schoonmaakbedrijf																					■	■									
7.1.10 Brief aan schoonmaakbedrijf																						■	■	■							
7.1.11 Voorlichting personeel																						■	■	■	■						
7.1.12 Aanbieding arbeids-overeenkomst (AOK)																										■	■				
7.1.13 Uitleg sessie aanbieding AOK																										■	■				
7.1.14 Opsturen AOK																											■	■			
7.1.15 Effect niet accepteren AOK																											■	■	■	■	
7.1.16 Gegevens verwerken																													■	■	■

	2021								2022												2023										
	mei	jun	jul	aug	sept	okt	nov	dec	jan	febr	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sept	okt	nov	dec	jan	febr	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sept	okt	nov
<b>Organisatie</b>																															
7.1.17 Positionering in de organisatie	■	■	■	■	■	■																									
7.1.18 Inrichting personele organisatie									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
7.1.19 Technische organisatie													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
7.1.20 Financiën																		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
7.1.21 Opleidingen																					■	■	■	■							
7.1.22 Kwaliteit																					■	■	■	■	■	■					
<b>Communicatie</b>	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
7.1.23 Persbericht																															
7.1.24 Nieuwsbrief																															
7.1.25 Inrichten mailadres en telefonisch spreekuur																															
7.1.26 Intranet																															



## 1. Personele traject

### 7.1.1 Algemene intentieverklaring

In het coalitieakkoord staat *'De gemeente is zelf modelwerkgever en zorgt voor een divers samengesteld personeelsbestand. Dit geldt zowel op het gebied van diversiteit als voor het bieden van werk aan diverse opleidingsniveaus. Schoonmakers verdienen een gelijkwaardige plek in onze organisatie'*. Middels een motie is de keuze gemaakt om de schoonmakers in eigen dienst te nemen. Bij de definitieve start van het project, zullen alle schoonmakers, die op dat moment werkzaam zijn op basis van een arbeidscontract voor onbepaalde tijd een algemene intentieverklaring ontvangen. In deze intentieverklaring staat dat de gemeente Groningen, als toekomstig werkgever, de intentie heeft om, na de verkorte aanbestedingsperiode van november 2021 tot en met november 2023, de schoonmakers die reeds een arbeidscontract voor onbepaalde tijd hebben, met de partij aan wie de aanbesteding gegund wordt, in dienst te nemen op basis van een arbeidscontract voor onbepaalde tijd.

Het op dit moment aanbieden van een individuele arbeidsovereenkomst aan enig schoonmaker (in dienst van één van de 5 partijen) is niet opportuun, vanwege het feit dat:

- In 2021 is het nog niet duidelijk wie formeel in aanmerking komen voor een aanbod in 2023;
- Het merendeel van de schoonmakers zal nu geen afweging kunnen maken of zij over ruim twee jaar in dienst willen komen;
- CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf loopt af en daarmee komen er waarschijnlijk ook nieuwe bedragen voor de salarisschalen die nodig zijn voor de inschaling;
- Risico op ziekte of zelfs overlijden tussen nu en november 2023 is niet in te schatten;
- Het is nog niet duidelijk welke criteria voor indiensttreding in 2023 zullen gelden;
- Twee arbeidsovereenkomsten voor hetzelfde werk op dezelfde locaties bij twee werkgevers, met daarin een ver in de toekomst liggende begindatum is juridisch dubieus.

Aug 2021- okt 2021 HRM

### 7.1.2 Arbeidsvoorwaardenvergelijking beide CAO's

Binnen de eigen organisatie hebben we arbeidsjuristen werkzaam die dit vergelijk kunnen maken. Als hier na de zomer 2021 mee gestart wordt kan dit voor het einde van het jaar worden afgerond. Aug 2021- dec 2021 Arbeidsjurist

### 7.1.3 Pensioenen uitzoeken

Intern zal door de afdeling Sociale Zekerheid en Pensioenen (SZP) een pensioenvergelijk worden gemaakt. Jan 2022 – Aug 2022 SZP

### 7.1.4 Criteria vaststellen voor in dienstneming

Om te kunnen bepalen hoe we de nieuwe afdeling schoonmaak gaan vormgeven alsmede ook het proces om dit te realiseren dienen er criteria voor indiensttreding te worden bepaald. HRM heeft een document geschreven 'De criteria voor indiensttreding' (bijlage 1). In deze bijlage staat een opsomming van criteria die mogelijke gehanteerd kunnen gaan worden. Jan 2022- mei 2022 Projectleider/ projectgroep/ stuurgroep

### **7.1.5 Vakbonden schoonmaakbedrijven en HR adviseur schoonmaakbedrijf benaderen**

**Vanaf de start worden deze betrokken partijen geïnformeerd en worden, daar waar mogelijk, afspraken gemaakt m.b.t. de rolverdeling en planning. Voor de HR adviseur van het schoonmaakbedrijf geldt dat hij of zij na gunning van de nieuwe overeenkomst (november 2021) direct zal worden betrokken. Aug 2021- eind 2021 HRM**

### **7.1.6 Overleg LO/OR medezeggenschap**

**Het Lokaal Overleg (LO) en de OR hebben een belangrijke rol in het hele proces en zullen bij de start direct worden geïnformeerd. Vanuit de projectgroep zal een voorstel aan Bestuurder worden voorgelegd om tot heldere afspraken te komen over de bevoegdheden van LO danwel OR in dit traject. Het ligt in de planning dat deze partijen een actieve rol zullen hebben vanaf de zomer van 2022. Half 2022- eind 2023 HRM**

### **7.1.7 Principebesluit/ reorganisatiebesluit**

**Bij de start van het project zal in overleg met het LO en de OR worden gevraagd of we bij dit traject werken volgens een Principebesluit en Reorganisatiebesluit. Uitvoering halverwege 2022- Begin 2023 HRM**

### **7.1.8 Sociaal Plan**

**Het sociaal Plan zal worden opgesteld door de gemeente Groningen. Het op te stellen Sociaal Plan heeft tot doel de arbeidsvoorwaardelijke en personele aspecten in algemene zin te regelen en dient als basis voor het individuele aanbod aan de medewerker volgens onderstaande uitgangspunten:**

- **De rechtspositie van de medewerkers wordt gelijkwaardig aan die bij de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf;**
- **Het pakket aan arbeidsvoorwaarden is vergelijkbaar.**

**Eind 2022- begin 2023 HRM**

### **7.1.9 Overleg schoonmaakbedrijf**

**Met het schoonmaakbedrijf wordt samen bepaald hoe invulling te geven aan de transitie. Een deel van de voorwaarden en afspraken staan al beschreven in de nieuwe schoonmaakovereenkomst tussen de gemeente Groningen en het nieuwe schoonmaakbedrijf welke in november 2021 zal starten. Eind 2022- begin 2023 HRM/ transitie manager**

### **7.1.10 Brief aan schoonmaakbedrijf met verzoek namen en inventarisatie personeel**

**Het schoonmaakbedrijf zal gevraagd worden om de namen van de betrokken schoonmakers aan te leveren. Deze gegevens zullen door HRM worden verwerkt voor het vervolgproces. Jan 2023- april 2023 HRM**

### **7.1.11 Voorlichting personeel**

**Om het overgangsproces en de overige zaken goed te verduidelijken wordt er op verschillende manieren voorlichting gegeven. Hierbij kan gedacht worden aan brochures en fysieke contactmomenten. Het doel is om alle schoonmakers te benaderen omdat er op dat moment nog geen beeld is wie er precies in dienst komen van de gemeente Groningen. Jan 2023- mei2023 HRM/ Communicatie**

#### **7.1.12 Opstellen arbeidsovereenkomst (AOK)**

**Door de afdeling HRM zal een arbeidsovereenkomst worden opgesteld. Juni 2023- juli2023 HRM**

#### **7.1.13 Uitlegssessie aanbieding AOK**

**Ter verduidelijking van de AOK zullen er uitlegssessies worden georganiseerd. Tijdens deze sessies zal HRM de AOK toelichten en desgevraagd dieper ingaan op de inhoud.**

**Juli 2023- aug 2023 HRM**

#### **7.1.14 Aanbieden AOK**

**De AOK wordt verzonden aan de betrokken schoonmakers. Aug 2023- sept 2023 HRM**

#### **7.1.15 Effect niet accepteren AOK**

**De mogelijkheid bestaat dat niet alle schoonmakers de AOK zullen accepteren. De redenen hiervan kunnen divers zijn. Een negatief effect hiervan kan zijn dat we de bemensing van de nieuwe schoonmaakorganisatie niet rond krijgen en starten met een onderbezetting. Ook kan deze situatie leiden tot het moeten opstarten van een wervingsronde. Omdat te voorkomen zal er extra aandacht zijn voor dit aspect. Juni2023- oktober 2023 HRM/ Transitie manager**

#### **7.1.16 Gegevens verwerken voor in dienstneming schoonmakers**

**De gegevens van de nieuwe schoonmaakmedewerkers worden verwerkt in het systeem. Per 1 november 2023 voeren deze schoonmaakmedewerkers hun werkzaamheden uit in de hoedanigheid van medewerker in dienst van de gemeente Groningen. Sept 2023 – 1 nov 2023 HRM**

## **2. Organisatie**

#### **7.1.17 Positionering in de organisatie**

**Met de keuze waar de nieuwe organisatie wordt ondergebracht kan ook de definitieve vorm worden bepaald. Hierbij is het van belang om te komen tot de beste vorm met als doel een optimaal functionerende schoonmaakorganisatie. HR21 speelt bij dit proces een rol waar rekening mee dient te worden gehouden. De projectgroep zal voor eind 2021 een voorstel m.b.t. de positionering en organisatiestructuur voorleggen aan de stuurgroep. aug 2021- dec 2021 Projectgroep**

#### **7.1.18 Inrichting personele organisatie**

**Het schoonmaakwerk wordt uitgevoerd door mensen. De samenstelling en opbouw van de nieuwe schoonmaakorganisatie bepaalt voor een groot deel de kwaliteit van het schoonmaakwerk en het werkplezier van de individuele schoonmakers. De transitie manager en het operationeel kader worden in een eerder stadium geworven en betrokken bij de invulling van de nieuwe organisatie. Samen wordt o.a. bepaald hoe invulling te geven aan de werkzaamheden en hoe de medewerkers optimaal kunnen worden ingezet. Een onderdeel van deze stap wordt ook het bepalen van de omvang van de nieuwe afdeling. De huidige ontwikkelingen m.b.t. Covid19 laten zien dat een groot deel van de medewerkers van de gemeente Groningen structureel thuis werkt en mogelijk blijft werken. Het resultaat hiervan is dat er op dit moment minder hoeft te worden schoongemaakt en er in de toekomst mogelijk een afname van het aantal m2's schoon te**

**maken kantooroppervlak gaat komen. Met deze ontwikkelingen zal in het bijzonder rekening worden gehouden. Zie ook het hoofdstuk 'risico's'. Begin 2022 – nov 2023 Projectgroep (leden met specifieke schoonmaakkennis)**

#### **7.1.19 Technische organisatie**

**Om een schoonmaakorganisatie operationeel te laten functioneren heeft zij ook de middelen, machines, juiste data en planningen nodig. Om de organisatie te voorzien van de juiste middelen zullen er in ieder geval, parallel aan dit project een tweetal aanbestedingen worden gestart. De huidige contractmanagers zullen hier sturing aan gaan geven. Het op orde krijgen en de verwerking van de juiste data en planningen zal opgepakt worden door de transitie manager. Hij of zij is hierbij ook verantwoordelijk voor de jaarplanningen m.b.t. de dienstverlening. Tenslotte dient er te worden voldaan aan wet en regelgeving. Hierbij kan gedacht worden aan Arbo, milieu en calamiteiten procedures. Mei 2022 – nov 2023 Projectgroep (leden met specifieke schoonmaakkennis)**

#### **7.1.20 Financiën**

**Om als schoonmaakorganisatie verantwoording af te kunnen leggen dient er ook een boekhouding georganiseerd te worden. Een onderdeel hiervan zal zijn het facturatieproces en de doorbelasting naar externe klanten. Om de resultaten te kunnen delen en te bespreken zal er ook een managementinformatieproces worden ingericht. Najaar 2022- nov 2023 Projectgroep (leden met specifieke schoonmaakkennis)**

#### **7.1.21 Opleidingen**

**We vinden het belangrijk dat schoonmakers ook kunnen groeien in hun vak. Opleidingen worden een onderdeel van de schoonmaakorganisatie. Hiervoor zal een inventarisatie worden gemaakt van de verschillende opleidingen en hieraan zal een planning worden gekoppeld. Om structuur in het geheel te krijgen zal er een opleidingsproces worden ingericht. Eind 2022- mrt 2023 Projectgroep (leden met specifieke schoonmaakkennis)**

#### **7.1.22 Kwaliteit**

**De kwaliteit van het schoonmaakwerk moet worden geborgd. Hiervoor zal o.a. het al aanwezige facilitair management informatiesysteem (FMIS) worden ingezet. De kwaliteit van het schoonmaakwerk zal meetbaar worden gemaakt door het gebruik van bestaande schoonmaakmethodieken. Omdat vanaf november 2023 de volledige verantwoording van de schoonmaak binnen de organisatie komt te liggen dient de actuele marktkennis ook geborgd te worden. Eind 2022- jun 2023 Projectgroep (leden met specifieke schoonmaakkennis)**

### **3. Communicatie**

**Na vaststelling van voorliggend plan van aanpak zullen betrokken partijen worden geïnformeerd. Het moment van communiceren wordt in het verdere verloop bepaald door het verloop van het project en de momenten dat relevante zaken kunnen worden gedeeld.**

#### **7.1.23 Persbericht**

**Bij de definitieve start gaat er een persbericht uit. De inhoud van het bericht wordt aan de voorkant gedeeld met de schoonmaakbedrijven. Communicatie (persberichten gaan gedurende de looptijd van het project uit als er iets relevants gedeeld kan worden).**

#### **7.1.24 Nieuwsbrief**

**Bij de definitieve start wordt er een nieuwsbrief opgesteld waarin de voortgang wordt gedeeld. Deze nieuwsbrief wordt gedeeld met de betrokken partijen zoals de schoonmaakbedrijven/ schoonmakers, OR/Lokaal Overleg en de vakbonden vanuit de schoonmaak. Deze vorm van communiceren zal gedurende de looptijd van het project periodiek terugkomen. Het moment van communiceren wordt bepaald door het project en de momenten dat relevante zaken kunnen worden gedeeld. Communicatie (Op nog nader te bepalen momenten zal er een nieuwsbrief uitgaan)**

#### **7.1.25 Inrichten mailadres en telefonisch spreekuur**

**Bij vragen m.b.t. het project kan via deze kanalen (anoniem) contact worden gezocht met het projectteam. Communicatie (Gedurende de looptijd van het project zijn zowel het mailadres als het telefonisch spreekuur operationeel)**

#### **7.1.26 Intranet**

**De interne organisatie zal periodiek via het intranet worden geïnformeerd over de voortgang van het project. Het moment van communiceren wordt bepaald door het project en de momenten dat relevante zaken kunnen worden gedeeld. Communicatie (Op nog nader te bepalen momenten zal er een stukje op intranet gezet worden)**

#### **7.1.27 Bijeenkomsten**

**Middels inloopsessies/ bijpraatsessies worden betrokkenen en in het bijzonder de schoonmakers bijgepraat over het verloop van het project. Tijdens deze sessies wordt bijvoorbeeld inhoudelijk dieper ingegaan op de verschillende keuzes en de beweegredenen hierachter. Communicatie (Op nog nader te bepalen momenten zullen er bijeenkomsten worden georganiseerd).**

De transitie naar een eigen interne schoonmaakorganisatie is complex en vraagt om een zorgvuldige aanpak en uitwerking. De complexiteit zit o.a. in de betrokkenheid van meerdere externe partijen zoals de bonden, de huidige schoonmaakbedrijven en de betrokken schoonmakers zelf. Daarnaast is het inbesteden van de schoonmaakwerkzaamheden nieuw voor ons. Aan de voorkant hebben we een inschatting gemaakt van de mogelijk te verwachten effecten van inbesteden. Deze inschattingen zijn gemaakt op basis van ervaringen (o.a. die van de gemeente Amsterdam) en de aanwezige kennis op dit moment. Gezien de lange doorlooptijd en de verschillende keuzes die nog moeten worden gemaakt kan de uiteindelijke uitvoering, invulling en de kosten afwijken van wat nu staat beschreven. Hieronder staat een opsomming van mogelijke risico's met een korte toelichting.

### Transitiebudget

Het totale transitie budget is geschat op 250K. Omdat dit voor de gemeente een uniek traject is, waarbij we dus niet kunnen bogen op opgedane ervaringen, is de kans aanwezig dat we de inschatting van de benodigde transitiekosten gedurende het traject moeten bijstellen. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat bij de overgang van personeel uit de pakketvergelijking (zie paragraaf 7.1.8) blijkt dat extra eenmalige kosten gemaakt moeten worden.

### Structurele meerkosten

In het MKBA rapport van TwijnstraGudde is een inschatting gemaakt van de mogelijke structurele meerkosten t.ov. aanbesteden. De uiteindelijke meerkosten kunnen echter best hiervan afwijken. De kosten kunnen lager uitvallen, maar ook hoger: bijvoorbeeld omdat de uitkomst van het personele traject tot hogere kosten leidt of dat bij de inrichting van de nieuwe schoonmaakorganisatie toch andere keuzes worden gemaakt. Ook is nog onduidelijk of mogelijke huisvestingseisen tot extra meerkosten zullen leiden.

De dekking van de structurele meerkosten wordt betrokken bij de begroting 2022. Dit ligt buiten de reikwijdte van dit plan van aanpak.

### Leden projectteam geven prioriteit aan andere taken of projecten

Een groot deel van de werkzaamheden zal worden uitgevoerd door leden van het projectteam. Elke teamlid heeft zijn of haar eigen specifieke kennis en inbreng. Voor het overgrote deel van het projectteam geldt dat de opdracht m.b.t. de inbesteding een deel is van zijn of haar totale werkzaamheden. De prioritering van de verschillende werkzaamheden kan er toe leiden dat andere taken of projecten voorrang krijgen.

### De relatie met de nieuwe schoonmaakcontractant voldoet niet

Vanaf november 2021 zal er een nieuwe schoonmaakovereenkomst liggen m.b.t. het reguliere schoonmaakwerk. Het reguliere schoonmaakwerk wordt dan uitgevoerd door één partij. Deze schoonmaakpartij heeft een belangrijke rol bij de transitie naar een eigen schoonmaakorganisatie. Het is in het belang van de transitie dat de relatie met de nieuwe contractant goed is en blijft.

### Het effect van Covid19 op het volume aan schoonmaakwerk

De invulling van het project wordt mede bepaald door de huidige situatie en uitgangspunten alsmede de kennis en ervaring waar we nu uit putten. Covid19 heeft aangetoond dat we meer thuis kunnen werken. Het is reëel om aan te nemen dat we in de toekomst ook meer thuis zullen blijven werken. Het 'logische' gevolg is dat de bezetting van de kantoorpanden

**dan zal afnemen en dat er minder zal hoeven worden schoongemaakt. Hoe deze trend zich gaat ontwikkelen en wat het effect voor de gemeente Groningen zal zijn is op dit moment lastig te voorzien. Bij de nieuwe kortlopende overeenkomst is hier al wel rekening mee gehouden. Er is een mogelijkheid dat het effect van de nieuwe manier van werken groter zal zijn dan voorzien. Hierbij kan gedacht worden aan het afstoten van panden. Dit effect heeft dan een directe invloed op de nieuwe schoonmaakorganisatie. Op dit moment wordt door de organisatie gewerkt aan kaders m.b.t. de nieuwe manier van werken. Ook binnen de landelijke schoonmaakbranche wordt sterk rekening gehouden met een afname van werkzaamheden t.o.v. de situatie voor Covid19. Dit kan dus leiden tot een spanning tussen de inzet om de huidige schoonmakers in dienst te nemen en de benodigde schoonmaakcapaciteit.**

#### **Onvoldoende personeel**

**Het is op voorhand niet te zeggen of er voldoende schoonmakers overkomen vanuit de schoonmaakpartij naar de gemeente; het is niet ondenkbeeldig dat een aantal schoonmakers liever bij de huidige werkgever blijft. Bijvoorbeeld omdat de huidige werkgever haar best doet schoonmakers in dienst te houden. De gemeente zal dan zelf personeel moeten werven. Hierbij is de arbeidsmarktsituatie op dat moment wel van invloed; de arbeidsmarktsituatie van over 2 jaar is nu niet te voorspellen.**

#### **Onvoldoende tijd om de investering goed te organiseren**

**Het gaat om een voor de gemeente uniek traject dat zorgvuldig aanpak vraagt. Het traject start ruim voor de schoonmaakorganisatie er 1 november 2023 moet staan. In het geval van onvoorziene omstandigheden kan gebruik worden gemaakt van maximaal 2 optiejaren verlenging van het contract met de schoonmaakpartij.**

### Inleiding

Met ingang van 1 november 2023 moet de eigen interne schoonmaakorganisatie operationeel zijn. Hieronder staan de criteria die o.a. gehanteerd gaan worden bij de indiensttreding van de schoonmakers die nu werken bij .... en schoonmaakwerkzaamheden verrichten in de gebouwen van de gemeente Groningen. In het PvA staat dat in de periode van januari 2022 t/m mei 2022 de definitieve criteria worden bepaald en afgestemd.

### Criteria

- Medewerkers hoeven niet te solliciteren;
- De huidige schoonmaak medewerkers die op 1 mei 2022 werkzaam zijn binnen een van de gebouwen van de gemeente Groningen en een vast dienstverband hebben bij ..... krijgen een aanbod om in vaste dienst te treden (vast blijft vast). De medewerkers krijgen half mei 2023 een persoonlijk aanbod als ze het inventarisatieformulier hebben ingevuld;
- Als medewerkers een tijdelijk dienstverband hebben dan is het de intentie om hen een vast dienstverband aan te bieden. Echter of ze ook een vast dienstverband krijgt aangeboden hangt af van of een vast dienstverband past binnen het budget. Daarnaast moet er binnen totaal budget een flexibele schil blijven, dus een deel van de medewerkers blijven in tijdelijke dienst. Dit betekent maatwerk per individuele situatie. Het streven is dat we uiterlijk eind juni 2023 uitsluitend bieden aan tijdelijke medewerkers over hun persoonlijke aanbod;
- medewerkers die 26 week of langer arbeidsongeschikt zijn krijgen geen aanbod;
- medewerkers (vast en tijdelijk) waarmee voor 1-1-2023 is besproken dat hun functioneren niet voldoende is krijgen ook geen aanbod;
- De cao gemeenten is van toepassing en daarmee het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP);
- Medewerkers nemen hun opgebouwde dienstjaren mee naar gemeente Groningen;
- Medewerkers behouden hun huidige, reguliere jaarsalaris;
- In principe krijgen medewerkers een dienstverband aangeboden voor het aantal uren waarvoor zij nu werkzaam zijn en ook de tijdstippen waarop zij nu die werkzaamheden uitvoeren. Bij kleine aanstellingen (minder dan 16 uur per week) kijken we per individu wat wenselijk is;
- Bij de aanstelling worden de medewerkers ingeschaald in de indicatieve functionele schaal die hoort bij de taken waarop een HR21 functie is vastgesteld.