

Met vriendelijke
groet,

MartiniPlaza reorganisatie

Steller R. Dalstra

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

EMBARGO TOT WOENSDAG 24 JUNI 2015 12.00 UUR

Telefoon (050) 367 60 14 Bijlage(n) 1

Ons kenmerk 5083925

Datum 23-06-2015 Uw brief van

Uw kenmerk -

Geachte heer, mevrouw,

In onze brief van 3 juni 2015 (kenmerk 5047958) hebben wij u geïnformeerd over de financiële situatie van MartiniPlaza. Op dat moment konden wij u nog niet de meerjaren exploitatie aanbieden omdat deze een onderdeel vormt van de plannen met betrekking tot de aanpassingen aan de organisatie van MartiniPlaza.

De interim-directeur MartiniPlaza heeft ons inmiddels zijn plannen voor de toekomst van MartiniPlaza doen toekomen. Met deze brief informeren wij u over deze plannen en de gevolgen daarvan. In de bijlage vindt u de hoofdlijnen van het reorganisatieplan met daarin de door u gevraagde meerjaren exploitatie verwerkt.

Korte historie

In onze brief van 28 januari 2015 (kenmerk 4826561) hebben wij een gedetailleerd overzicht gegeven van onze interventies in de tweede helft van 2014. Tevens hebben wij een overzicht gegeven van de interventies die wij in de eerste helft van 2015 voorzagen. Deze zijn:

- Achterstallig onderhoud

In mei 2014 heeft u € 6,6 miljoen beschikbaar gesteld voor het wegwerken van het achterstallig onderhoud aan het pand en de installaties van MartiniPlaza.

- Bestuurscrisis

Het onverwacht grote exploitatie tekort over 2014 heeft in het najaar geleid tot het vertrek van zowel de directeur als de Raad van Commissarissen van MartiniPlaza.

- *Aanstelling interim directeur*
Wij hebben de heer W.J. de Kok aangesteld als interim directeur en hem verzocht de kostenstructuur in overeenstemming te brengen met de fluctuerende inkomsten. De resultante van deze opdracht is de reorganisatie die thans aan de orde is.
- *Afwaardering vastgoed*
De afwaardering van het vastgoed met € 3 miljoen is in 2014 doorgevoerd.
- *Directiereglement en harmonisatie van de statuten*
In 2015 is bij MartiniPlaza een directiereglement ingevoerd. De statuten van MartiniPlaza B.V. en de stichting MartiniPlaza Facilitair zijn geharmoniseerd.
- *Herfinanciering lening*
Recentelijk heeft u besloten de bancaire rol voor MartiniPlaza voor tien jaar voort te zetten. Hierdoor is het mogelijk geworden de lening aan MartiniPlaza te herfinancieren. Een en ander is inmiddels geëffectueerd.
- *Samenwerking Oosterpoort – Stadsschouwburg*
In 2015 is een aanvang genomen met de samenwerking tussen MartiniPlaza en de Oosterpoort / Stadsschouwburg. Deze samenwerking zal de komende tijd verder worden geïntensiveerd.
- *Reorganisatie MartiniPlaza*
De reorganisatie bij MartiniPlaza is het sluitstuk van de interventies voor de korte en middellange termijn. Daarover informeren wij u in deze brief.
- *Onderzoek naar de toekomst MartiniPlaza*
Het onderzoek naar de toekomst van MartiniPlaza, ook in relatie tot de Oosterpoort / Stadsschouwburg hebben wij in gang gezet. De resultaten van dit onderzoek zullen naar verwachting aan het eind van het jaar gereed zijn. Wij hebben daartoe het externe onderzoeksbureau LAGroup aangesteld.

Aanleiding en doel van de reorganisatie

De verslechterde bedrijfseconomische omstandigheden waar MartiniPlaza de afgelopen jaren mee te maken heeft gekregen en de veranderende omstandigheden in de markten waarin MartiniPlaza acteert, hebben een ingrijpende koerswijziging noodzakelijk gemaakt. Tijdens uw bezoek aan MartiniPlaza d.d. 12 februari 2015 hebben wij u daarover al geïnformeerd.

Het reorganisatieplan “*MartiniPlaza 2.0: een commerciële en flexibeler organisatie*” voorziet in een aantal samenhangende interventies die van MartiniPlaza weer een financieel gezonde onderneming moeten maken.

Door deze reorganisatie worden de kosten bij MartiniPlaza structureel verlaagd terwijl tegelijkertijd de kostenstructuur flexibeler wordt gemaakt. Daarnaast wordt MartiniPlaza versterkt op het commerciële vlak.

Waarom nu?

De reorganisatie is noodzakelijk om MartiniPlaza op korte termijn financieel gezond te maken. In die zin is de huidige reorganisatie dan ook onafhankelijk van het fundamentele onderzoek naar de verdere toekomst van MartiniPlaza. De huidige reorganisatie en het onderzoek naar de toekomst zijn beide nodig en zijn derhalve complementair.

Dat onderzoek zal uiteindelijk moeten leiden tot een lange termijn visie en een lange termijn plan voor MartiniPlaza, ook in relatie tot de Oosterpoort / Stadsschouwburg.

Wij verwachten dat het zeker 8 tot 10 jaar zal duren voordat mogelijke nieuwbouwplannen, een eventuele verplaatsing of mogelijke andere ingrijpende maatregelen voortvloeiend uit deze onderzoeken geëffectueerd kunnen zijn. Tot die tijd dient MartiniPlaza een financieel gezonde bedrijfsvoering te hebben, de gemeentelijke leningen af te lossen, en het onderhoud aan het pand, waarvoor uw raad 6,6 miljoen euro ter beschikking heeft gesteld, uit te voeren.

Bij de bepaling van de omvang van de reorganisatie is rekening gehouden met de op dit moment voor MartiniPlaza voorzienbare effecten die op korte en middellange termijn kunnen voortkomen uit de samenwerking met de Oosterpoort / Stadsschouwburg.

Hoofdpijnen van het reorganisatieplan

Het is nu tijd om de ontwikkelde visie om in te zetten op nieuw beleid, daadwerkelijk in te voeren. MartiniPlaza zal van een beheersorganisatie voor grote evenementen overgaan naar een commerciële marktbenadering binnen het segment Business & Entertainment.

Het reorganisatieplan omvat dan ook een pakket interventies aan zowel de kostenkant als de inkomstenkant. De aanpassingen aan de kostenstructuur vertalen zich met name in het terugdringen van de vaste personeelskosten en een betere beheersing van de flexkosten en de algemene kosten.

Er zal een kleinere vaste kern aan medewerkers ontstaan gecombineerd met een grotere flexibele schil aan medewerkers. Deze flexibele schil zal, afhankelijk van de evenementen en activiteiten, al dan niet worden ingezet.

Tegelijkertijd wordt een fundamentele wijziging in de organisatie doorgevoerd. De bestaande organisatie is receptief van karakter. Het hart van de huidige organisatie is facilitair van aard. Het hart van de nieuwe organisatie zal daarentegen commercieel van aard zijn.

De organisatie zal van een kwalitatief hoger niveau zijn en daardoor beter in staat zijn in te spelen op de marktomstandigheden, een beter product te leveren, en scherper te anticiperen op ontwikkelingen.

Uitgangspunten van de reorganisatie

Aan de reorganisatie liggen de volgende uitgangspunten ten grondslag:

1. De doelstelling van de reorganisatie is een effectievere organisatie en een efficiëntere bedrijfsvoering;
2. De reorganisatie zal ingaan per 01.07.2015 en worden geëffectueerd op 01.01.2016;
3. De reorganisatie is van toepassing op zowel MartiniPlaza B.V. als op de stichting MartiniPlaza Facilitair. Binnen deze twee rechtspersonen gelden verschillende cao's en rechtspositieregelingen. De reorganisatie is gebaseerd op deze verschillende regelingen;
4. De kosten van de reorganisatie worden in principe door MartiniPlaza uit de eigen exploitatie gedragen;
5. Er is een nieuw organogram opgesteld op basis waarvan een nieuw functiehuis is ontwikkeld inclusief nieuwe functieprofielen. Medewerkers worden in het nieuwe functiehuis herplaatst op basis van kwaliteit en/of het principe medewerker volgt functie;
6. Een belangrijk deel van de medewerkers dat door de reorganisatie wordt getroffen zal worden herplaatst bij een andere werkgever. Hieraan liggen outsourcingafspraken ten grondslag die een integraal onderdeel vormen van de reorganisatie.

Hoofdpijnen van de sociale paragraaf

Wij hebben er op aan gedrongen dat de reorganisatie bij MartiniPlaza op een zo sociaal mogelijke wijze zal worden uitgevoerd. Het plan dat is gemaakt voorziet daar naar onze mening in. Het grootste deel van de medewerkers wordt in de nieuwe organisatie van MartiniPlaza herplaatst.

Van de medewerkers die in de nieuwe organisatie niet kunnen worden geplaatst, wordt het grootste deel via outsourcing ondergebracht bij een externe organisatie. De medewerkers die op grond van het sociaal statuut de ARG regeling volgen, worden gedurende 2,5 jaar bemiddeld door ons gemeentelijk bureau *Van Werk tot Werk*. Medewerkers van de stichting kunnen ook kiezen voor begeleiding *Van Werk tot Werk* of voor een bijzondere begeleiding waarvoor budget is gereserveerd.

Door deze aanpak zorgt MartiniPlaza er voor dat er een maximale inspanning wordt verricht om gedwongen ontslagen te voorkomen.

Kosten en besparingen

Kosten

Voor ons geldt als uitgangspunt dat MartiniPlaza zelf de kosten draagt van deze reorganisatie. Op basis van de exploitatie cijfers over 2015 achten wij dit uitgangspunt realistisch.

De reorganisatie heeft tot doel de kosten structureel te verlagen en de flexibiliteit in de kosten te verhogen. MartiniPlaza heeft daartoe een voorziening getroffen van € 700.000. Hiermee worden de kosten gedekt tot aan 31 december 2018.

Besparingen

Het doorvoeren van deze reorganisatie levert op jaarbasis een kostenverlaging van € 540.000 op voor MartiniPlaza. De extra verwachte inhuur van de flexmedewerkers bedraagt naar verwachting € 216.000, waardoor de totale jaarlijkse besparing op € 324.000 zal uitkomen.

Risico gemeente Groningen

De reorganisatie brengt een beperkt toekomstig financieel risico voor de gemeente Groningen met zich mee. Het gaat om kosten die in een worst case scenario na 1 januari 2019 gemaakt moeten worden in het kader van WW-uitkeringen voor medewerkers die op dat moment geen ander werk hebben kunnen vinden. Dit risico bedraagt in totaal maximaal € 366.000.

Vanuit onze rol als aandeelhouder en vanuit het bestaande Sociaal Statuut vinden het wij realistisch dat de gemeente dit beperkte toekomstige risico voor zijn rekening neemt.

Businessplan: Meerjaren Exploitatie

De effecten van de reorganisatie zijn verwerkt in de meerjaren exploitatie over de periode 2016 – 2018. Deze meerjaren exploitatie vormt een integraal onderdeel van het reorganisatieplan. In deze periode wordt ingezet op omzetgroei door een actief commercieel beleid. Daarnaast moet de door de reorganisatie te verwachten besparing op de personeelskosten een gezonde basis leggen onder de totale exploitatie.

De cijfers in de meerjaren exploitatie zijn behoudend van aard. De verwachte resultaten per jaar in de meerjarenexploitatie zijn als volgt:

2016 : + € 0
2017 : + € 275.000
2018 : + € 205.000.

Concluderend zijn wij van mening dat het reorganisatieplan een evenwichtig pakket van maatregelen omvat dat noodzakelijk is om de toekomst van MartiniPlaza beter te verzekeren. Wij hebben geconstateerd dat er sprake is van een zorgvuldige aanpak waarbij maximaal wordt ingezet op het voorkomen van gedwongen ontslagen.

Wij hechten er aan het communicatietraject zorgvuldig te laten verlopen. Gelet op het feit dat het hier gaat om een reorganisatie met belangrijke gevolgen op personeelniveau, zenden wij u deze brief dan ook **onder embargo tot woensdag 24 juni 12.00 uur**. Hierdoor wordt het mogelijk zowel u als het personeel gelijktijdig te informeren.

Wij zijn graag bereid hierover na het zomerreces nader van gedachten te wisselen en vertrouwen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,



de burgemeester,
Peter den Oudsten



de secretaris,
Peter Teesink



MartiniPlaza 2.0

‘Een commerciële en flexibeler organisatie’

Status : t.b.v. Gemeente Raad Groningen
Datum : 18 juni 2015
Auteur : Willem de Kok

Samenvatting MartiniPlaza 2.0

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	1
1. Inleiding.....	2
2. Reorganisatieplan	3
2.1 Huidige situatie MartiniPlaza	3
2.2 Nieuw beleid	3
2.3 Noodzakelijke veranderingen.....	3
2.3.1 Middellang Termijnplan en effecten reorganisatie	5
3. Personele consequenties en plan van aanpak.....	7
3.1 Reorganisatiekosten	7

1. Inleiding

De directie van MartiniPlaza heeft zich ten doel gesteld om het bedrijf, de organisatie en de marktpositie de komende planperiode (2016-2018) te versterken. Na een aantal jaren van aanzienlijke exploitatietekorten wordt in 2015 gewerkt aan een stabielere situatie. In het reorganisatieplan 'MartiniPlaza 2.0' is enerzijds een analyse van de huidige problematiek en situatie opgenomen en anderzijds een plan om MartiniPlaza minder kwetsbaar en flexibeler te maken en een duidelijke route uit te stippelen.

Dit routeplan gaat o.a. in op de benodigde capaciteit, de markt en de positionering en niet in de laatste plaats de kostenstructuur. De aanpassingen in de kostenstructuur vertalen zich met name in het terugdringen van de vaste personeelskosten, beheersing van de flexkosten en algemene kosten. Dit betekent dat er een reorganisatie zal plaatsvinden waarbij de insteek is medewerkers te herplaatsen op basis van kwaliteit en/of medewerker volgt functie. Er ontstaat een kleinere kernorganisatie waardoor er sprake zal zijn van boventalligheid. Deze nieuwe organisatie zal beter in staat zijn in te spelen op de huidige marktomstandigheden, een beter product te leveren, scherper te anticiperen op ontwikkelingen en van een kwalitatief hoger niveau zijn.

2. Reorganisatieplan

2.1 Huidige situatie MartiniPlaza

MartiniPlaza heeft vanaf 2009 veel last gehad van de recessie en kende daardoor een sterk teruglopende omzet en een negatief bedrijfsresultaat. De theaterprogrammering heeft zwaar te lijden gehad, enerzijds vanwege de economische omstandigheden en anderzijds doordat producenten op locatie gingen programmeren. Daarnaast was door het grote aanbod aan musicalproducties de markt verzadigd geraakt en het publiek 'musical moe'. MartiniPlaza moest dus terug naar de oorspronkelijke pijlers die inmiddels een lagere omzet genereerden. Dit werd veroorzaakt door minder 'onderhoud' aan deze deelmarkten maar ook de recessie was van invloed. E.e.a. resulteerde in een omzetsdaling met als dieptepunt 2014 waarbij de omzet het laagste niveau sinds jaren bereikte (4.700K). Tegelijkertijd bleek dat MartiniPlaza niet in staat was dit soort tegenvallers te managen, laat staan te compenseren door bijvoorbeeld een structureel lagere kostenstructuur.

2.2 Nieuw beleid

De directie van MartiniPlaza heeft in overleg met de aandeelhouder het besluit genomen dat een reorganisatie moet plaatsvinden om de continuïteit van het bedrijf te kunnen waarborgen. In deze paragraaf wordt eerst ingegaan op de richting waar MartiniPlaza zich toe moet bewegen om de continuïteit te waarborgen. Vervolgens wordt ingegaan op de reorganisatiemaatregelen die noodzakelijk zijn om te komen tot de gewenste situatie.

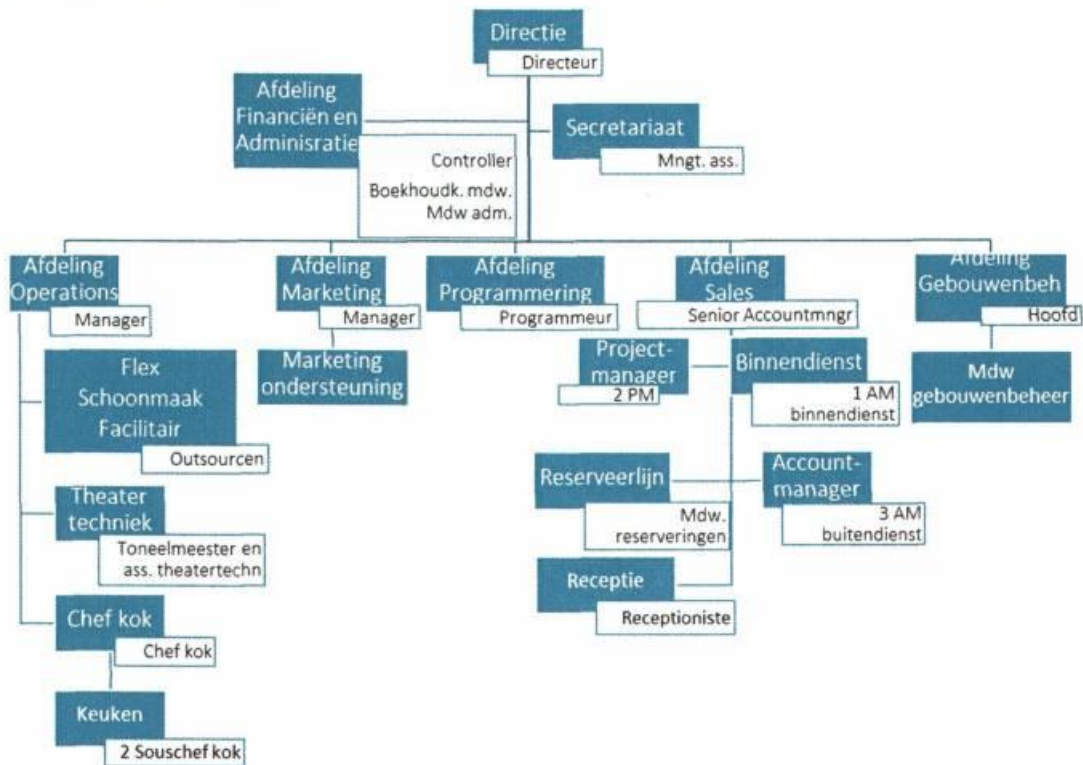
MartiniPlaza neemt een vooraanstaande positie in binnen het domein Business & Entertainment. MartiniPlaza heeft zes product- marktcombinaties die inspelen op de marktbehoefte, namelijk Exhibitions, Theater, Congress & Conference, Sports, Music (MartiniPlaza LIVE) en Horeca. De corebusiness van MartiniPlaza is het accommoderen van beurzen, evenementen, congressen en manifestaties, het huisvesten van (grote) theaterproducties, muziek, waaronder soloartiesten, bands, festivals en dancefeesten. Het gaat daarbij om grootschalig entertainment (theater en muziek), de vergader- en congresmarkt, consumenten- en vakbeurzen, topsport en Horeca voor derden. Het voorgestelde nieuw beleid moet resulteren in een leidende marktpositie. Dit in ieder geval in het noorden maar voor verschillende product/marktcombinaties geldt een concurrerende positie op de nationale of internationale markt. Doel is een uitstekend en onderscheidend aanbod voor de klant, de bezoeker en een structurele sluitende exploitatie voor MartiniPlaza.

2.3 Noodzakelijke veranderingen

MartiniPlaza moet naar een situatie waarin de omzet wordt behaald met lagere kosten, waarbij in hoge mate aan het verwachtingspatroon van de klant wordt voldaan. Een commercieel bedrijf krijgt dus een commerciële organisatie met focus op rendement per klant. Het resultaat van de reorganisatie is dat de commerciële afdeling het hart wordt van het bedrijf en gaat zorgen voor een sterke basis binnen de zakelijke markt. MartiniPlaza wil minder afhankelijk zijn van de conjunctuurgevoelige consumentenmarkt (lees: theater).

In onderstaande figuur is de gewenste organisatiestructuur voor MartiniPlaza opgenomen.

Figuur 1. Gewenste organisatiestructuur MartiniPlaza 2.0



In onderstaande tabel is per afdeling de benodigde functies en het aantal FTE opgenomen.

Tabel 2. Organisatiestructuur MartiniPlaza 2.0

Afdeling	Functies	FTE
Directie	Algemeen Directeur	1,0
Secretariaat	Management assistent	0,7
Afdeling Financiën en Administratie	Controller	1,0
	Boekhoudkundig medewerker	1,0
	Administratief medewerker	1,0
Afdeling Marketing	Marketing manager	1,0
	Marketing ondersteuning	0,5
Afdeling Sales	Senior accountmanager (tevens binnendienst)	1,0
	Accountmanagers Buitendienst	3,0
	Accountmanager Binnendienst	1,0
	Manager Projecten	1,8
	Receptioniste	1,0
	Medewerker reserveerlijn	0,7
Afdeling Programmering	Programmeur	1,0
Afdeling Operations	Manager Operations	1,0
	Toneelmeester	1,0
	Assistent theatertechniek	1,0
	Chefkok	1,0
	Souschef kok	2,0
Afdeling Gebouwenbeheer	Hoofd gebouwenbeheer	1,0
	Medewerker gebouwenbeheer	1,0
Totaal		23,7

2.3.1 Middellang Termijnplan en effecten reorganisatie

Voor de komende planperiode wordt ingezet op omzetgroei door een actief commercieel beleid. Door de gekozen positionering van Business & Entertainment is een duidelijke afbakening van het domein vastgesteld. De door de reorganisatie 'MartiniPlaza 2.0' te verwachten besparing op de personeelskosten moet een gezonde basis leggen onder de totale exploitatie. De verwachting is dat door bundeling van alle commerciële activiteiten er een groei bewerkstelligd zal worden op de zakelijke markt. Dit zowel voor de Congresmarkt als Vergadering, Bedrijfsfeesten, Seminars, Vakbeurzen etc. In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de verwachte resultaten voor de komende drie jaren.

Tabel 3. MLTP 2016-2018 MartiniPlaza 2.0

MLTP 2016-2018 MartiniPlaza			2016	2017	2018
Prijsindexatie kostenstructuur			0,0%	2,0%	2,0%
	Realisatie	Begroting	Plan	Plan	Plan
	2014	2015	2016	2017	2018
Totaal omzet	4.673	5.155	4.900	5.500	5.500
Totaal personeelskosten	-2.795	-2.908	-2.429	-2.570	-2.601
Totaal overige bedrijfskosten	-2.685	-2.514	-2.831	-3.029	-3.056
Operationeel bedrijfsresultaat	-807	-267	-360	-99	-157
Afschrijvingskosten MVA - huidige activa -	-1.018	-918	-888	-891	-821
Onderhoudskosten (vanuit huisvestingskosten)	-380	-283	-420	-428	-537
Bijdragen Sport accommodatie	44	45	45	45	45
Gemeentelijke bijdrage	1.838	1.856	1.864	1.883	1.901
Bedrijfsresultaat (incl. gem.bijdrage en afschrijving)	-323	433	242	509	431
Rentebaten LL Lening Euroborg Horeca	67	53	43	40	36
Rentelasten LL Leningen Gemeente Groningen	-591	-486	-285	-273	-262
Rentelasten RC (3,85%)	0	0	0	0	0
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	-847	0	0	275	205

MLTP 2016

De verwachting is dat het jaar 2016 resultaatneutraal zal verlopen. De jaarcijfers 2016 worden beïnvloed door het ontbreken van War Horse. Er is weliswaar een nieuwe theaterproductie (De Tweeling) geboekt die totaal drie weken in MartiniPlaza Theater staat, echter er is gerede twijfel of het succes geëvenaard wordt. Omdat de salesorganisatie pas op z'n vroegst in het najaar van 2015 van start gaat, is het effect hiervan waarschijnlijk slechts deels zichtbaar in 2016. Dit jaar zal met name in het teken staan van het verder bouwen aan de nieuwe organisatie en vanuit de commercie het intensiever bewerken van de markt. Rekening houdend met een minder gunstig aanbod en een schralere congresmarkt wordt gerekend met een omzet van **4.900K**. In de exploitatie is nog geen rekening gehouden met de samenwerking OP/SB. De verwachting is dat dit in 2016 nog niet zichtbaar is maar dat wel de voorbereiding kan worden afgerond. Het voordeel kan dan worden gekapitaliseerd en doorgerekend voor de komende jaren.

In 2016 worden de toekomstplannen, vast te leggen in MartiniPlaza 3.0, definitief vastgesteld. Het in 2015 af te ronden onderzoek door LA Group zal hiervoor de ingrediënten leveren en leiden tot de benodigde conclusies. Dit betekent dat deze planperiode ongelooflijk belangrijk is voor MartiniPlaza en hieruit tevens de eventuele koerscorrectie zal ontstaan. Het onderzoek naar de governance zal na het vaststellen van de conclusies ook dit jaar plaatsvinden. Het uitgangspunt is dat dit zal bijdragen aan het verbeteren van de bedrijfsvoering en het bedrijfsresultaat.

MLTP 2017

In 2017 wordt een positief resultaat verwacht van 275k. De verwachting is dat gezien de nu reeds geboekte omzet 2017 voor de Congresmarkt dit jaar veel beter zal presteren dan 2016. De Congresmarkt is in oneven jaren gunstiger dan in even jaren. Dit is deels te wijten aan WK/EK en olympische spelen. Doordat vanaf het najaar van 2015 de marktbewerking aanzienlijk opgevoerd wordt, is een omzetgroei van 600K realistisch. De kosten zullen na de reorganisatie in 2015 en de opbouw in 2016 naar verwachting beter beheersbaar zijn. Hierdoor is een gunstiger exploitatieresultaat mogelijk geworden. De samenwerking met de OP/SB en het benutten van de synergetische voordelen zal naar verwachting een kosten voordeel opleveren van 50 tot 100K. E.e.a. betekent dat de omzetverwachting uitkomt op **5.500K** met een resultaat van **275K**.

MLTP 2018

In de lijn met de ontwikkelingen op de Congresmarkt voor de even en oneven jaren zal 2018 minder omzet genereren. Echter dankzij de inspanningen van de salesforce zal een deel van het omzetverlies gecompenseerd worden. Hierdoor is het mogelijk een zelfde omzetniveau te halen als in 2017. Daarentegen is de samenstelling van de omzet minder gunstig. In de budgettering van 2018 is rekening gehouden met 100K extra voor onderhoud. Dit betekent dat op een omzet van **5.500K** een resultaat behaald wordt van **205K**.

3. Personele consequenties en plan van aanpak

In de overgang naar de nieuwe organisatiestructuur zal een boventalligheid ontstaan van **10,6 fte**. Uitgaande van de herplaatsbaarheid van 4 fte is de netto boventalligheid waarmee in de reorganisatiekosten gerekend wordt **6,6 fte**. Dit levert een structurele besparing op in de personeelskosten (vast+flex). Voor nieuwe functies binnen Operations en Marketing & Sales worden 3 fte nieuw aangenomen. Deze functies worden nieuw ingevuld en zullen als vacature worden aangeboden. In onderstaande tabel is de huidige situatie versus de nieuwe situatie opgenomen.

Nb: 10,9 = totale mutatie (netto 6,6 boventallig + outsourcing 7,3 minus 3.0 nieuwe functies).

De problematiek rond de boventalligheid wordt deels opgelost doordat via outsourcing bijvoorbeeld de schoonmaakmedewerkers en facilitaire medewerkers overgaan naar een externe organisatie. Voor de resterende groep boventalligen worden maatwerk afspraken gemaakt.

3.1 Reorganisatiekosten

De voorgestelde reorganisatie wordt grotendeels bekostigd uit de eigen exploitatie. Hiervoor zal een voorziening getroffen worden die van invloed zal zijn op de jaarcijfers 2015. De inzet is begeleiding van werk naar werk, waarbij de gemeente Groningen voor alle boventalligen tot januari 2016, indien gewenst, de begeleiding op zich neemt. Dit betekent dat voor medewerkers die in de boventalligheid terechtkomen de mogelijkheid bestaat om tot 1 januari 2016 gebruik te maken van de gemeentelijke organisatie en faciliteiten. Het gaat hierbij om: begeleiding van werk naar werk, voorrang bij gemeentelijke vacatures, coaching & training en begeleiding bij vacatures buiten de gemeentelijke organisatie. De gemeente zal voor boventalligen die als voormalige ambtenaar de ARG regelingen volgen de mogelijkheid bieden het sociaal statuut van de gemeente Groningen te volgen. De budgettaire consequenties zijn per 1 januari 2018 voor rekening van de gemeente.

Een reorganisatie in deze vorm en omvang heeft niet eerder plaatsgevonden binnen MartiniPlaza en behoeft de nodige begeleiding en zorgvuldige communicatie naar medewerkers. De afgelopen maanden is dit onderwerp uitvoerig toegelicht tijdens de maandelijkse infolunch waarbij stilgestaan is bij de oorzaken, de gewenste positionering en het doel. De impact van dit veranderingsproces zal groot zijn omdat op een formatie van **34,6 fte** dit traject zo'n 19 medewerkers zal raken.

Doelstelling van de reorganisatie is een effectievere organisatie en een efficiëntere bedrijfsvoering, dus lagere (personeel)kosten. De beoogde kostenbesparing is nodig om op korte termijn het gewenste effect te hebben op het exploitatieresultaat. De ontwikkeling van de commerciële afdeling is nodig om de organisatie te laten groeien en een bredere en sterkere financiële basis te bieden. Er is daardoor een besparing op de vaste personeelskosten. Door het verdwijnen van een deel van de vaste formatie zal een aantal taken via flexibele inzet overgenomen worden.

MartiniPlaza BV heeft een voorziening vastgesteld waarin de reorganisatiekosten tot 31 december 2018 zijn opgenomen. Vanaf 1 januari 2019 is het risico voor de gemeente Groningen.

3.2 Plan van aanpak

Om de organisatieverandering door te voeren is een aantal stappen noodzakelijk die gestoeld zijn op communicatie, afstemming en nadere planning. Daarnaast is er ter begeleiding van de boventalligen een sociale paragraaf met hieronder in hoofdlijnen de belangrijkste aspecten.

Sociale paragraaf op hoofdlijnen

Het uitgangspunt is het begeleiden van boventalligen van 'Werk naar Werk'. Hieronder is een aantal uitgangspunten m.b.t. het plan van aanpak opgenomen.

- Het reorganisatiebudget bedraagt 700K.
- Tussen 1 juli en 31 december 2015 wordt de begeleiding van boventalligen verzorgd door het gemeentelijk projectbureau.
- Medewerkers die via outsourcing naar derde partij gaan krijgen een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket.
- Medewerkers van de Stichting kunnen kiezen voor begeleiding door het gemeentelijk projectbureau of een transitievergoeding of voor bijzondere begeleiding waar budget voor is gereserveerd.
- Medewerkers oud ARG volgen het Sociaal Statuut van de gemeente Groningen. Gedurende twee jaar worden deze medewerkers begeleid van werk naar werk (startdatum 1 januari 2016). Na een periode van twee jaar (1 januari 2018) vindt ontslag plaats.
- Boventalligen geven via belangstellingsregistratie voorkeur aan voor functies.
- Voor alle functies wordt een nieuw functieprofiel opgesteld.

Communicatie en afstemming

In onderstaande tabel is het tijdspad voor communicatie en afstemming opgenomen.

Tabel 5. Tijdspad communicatie en afstemming

Activiteit	Tijdspad
Vaststellen door College B&W	23 juni 2015
Notitie College naar de Raad	24 juni 2015
Gesprek met bonden , personeelsvertegenwoordiging en MT	24 juni 2015
Plenaire bijeenkomst met medewerkers	24 juni 2015
Individuele gesprekken met medewerkers	24 juni 2015
Externe communicatie	24 juni 2015
Begeleiding van boventalligen (doorlopend proces)	1 juli 2015
Benoeming medewerkers in nieuwe functie (doorlopend proces)	1 juli 2015
Externe werving van medewerkers na plaatsing medewerkers MartiniPlaza binnen de nieuwe organisatie	1 september 2015
Start nieuwe organisatie MartiniPlaza 2.0	1 januari 2016