

Evaluatie Groendienst

In maart 2017 is besloten om per 1 januari 2018 een eigen groendienst op te starten met de volgende doelen:

- Het onderbrengen van de mensen die tot die datum in het groen aan het werk waren bij het werkvoorzieningsschap de Baanstede;
- Negen continue leerwerk plekken aan te bieden voor mensen vanuit de participatie wet;
- Het groenonderhoud in de eigen organisatie te verankeren;
- Meer sturing en flexibiliteit bij het onderhoud van groen en grijs.

Het groenbedrijf is onderdeel van het bredere leerwerkbedrijf

Het functioneren van het leerwerkbedrijf is separaat geëvalueerd en wordt gelijktijdig met dit document aangeboden. Deze evaluatie van de groendienst richt zich met name op de bedrijfsmatige kant van deze transitie en de effecten die dit heeft gehad op de interne organisatie en de buitenruimte.

1. Oorspronkelijke uitgangspunten en randvoorwaarden groendienst

1.1 Beeldkwaliteit buitenruimte

Voor de komst van de groendienst werden de werkzaamheden door externe partijen (voornamelijk Baanstede) uitgevoerd op basis van kwantiteit en niet op basis van kwaliteit. In het voormalige onderhoudscontract werd gestuurd op frequentie (kwantiteit); bijvoorbeeld 8x schoffelen van een plantvak of 30x maaien. Wel was de gewenste beeldkwaliteit vastgelegd in de groenvisie. Met de komst van de nieuwe groendienst is men volledig gaan werken op basis van de (beeld)kwaliteit. Bij sturen op beeld wordt beoordeeld hoeveel onkruid er staat en of het nodig is om te schoffelen.

Gezien het onvoorspelbare klimaat is sturen op beeld een goede methode om de openbare ruimte op orde te houden. Het kan bijvoorbeeld in november nog warm zijn waardoor er over het hele jaar gezien vaker geschoffeld moet worden dan de 8x uit het oude onderhoudscontract. Deze landelijke beeldsystematiek is ontwikkeld door de CROW en wordt door veel gemeenten toegepast. In Waterland wordt de historische kernen en de begraafplaatsen op het hogere kwaliteitsniveau A onderhouden en de overige kernen/wijken op kwaliteitsniveau B.

Door het werken met een eigen groendienst werden de volgende voordelen gezien;

- beter inzicht in het te onderhouden areaal (gebiedskennis) en de mogelijkheid om eenvoudiger beleidsmatig bij te sturen;
- flexibelere inzet, door de korte lijntjes op de werkvloer en de verschillende organisatieonderdelen (beheer en uitvoering) kan sneller worden ingespeeld op onverwachte gebeurtenissen en/of calamiteiten.

Beide punten moeten leiden tot een hoger serviceniveau aan de burgers.

1.2 Organisatie

Naast een verbetering van de kwaliteit van het groenonderhoud, was het realiseren van een leerwerkbedrijf in een veilige werkomgeving voor o.a. mensen uit de participatie wet, een belangrijk onderdeel bij het opzetten van de groendienst. Dat betekent dat er een vaste groep mensen moet zijn om de werknemers met een wsw-indicatie dan wel de mensen op een leerwerkplek te kunnen begeleiden. Waarbij voor beide groepen geldt dat tegenover deze ondersteuning inzetbare productiviteit ontstaat in het groenwerk. Op basis van de areaalgegevens en ervaring is een inschatting gemaakt van de bezetting.

Vaste schil

Het uitgangspunt was dat de vaste schil zou bestaan uit: één hoofd groendienst (1fte), één opzichter (1fte), drie boomspecialisten (3 fte), twee machinisten (2 fte) en 4 fte vaste medewerkers. De vaste schil geeft begeleiding aan de SW-ers en Leerwerkplekken.

Sociale werkvoorziening (SW)

Het uitgangspunt was dat er zeven medewerkers met een wsw indicatie vanuit de Baanstede naar de gemeente Waterland zouden komen (vaste schil). Mogelijk aangevuld met twee wsw-ers die in 2017 werkzaam waren binnen waterland maar woonde in een andere gemeente.

Op basis van de cijfers die door Baanstede zijn aangeleverd is aan deze medewerkers een productiviteit van 35% toegerekend.

Leerwerkplekken (LWP)

Naast de vaste schil en de vaste medewerkers met een wsw indicatie is er gerekend met een negen leerwerkplekken. De leerwerkplekken zouden maximaal één jaar lang kunnen werken bij de groendienst. In de verordening staat echter dat dit maximaal een half jaar mag zijn, dit zou worden gewijzigd naar een jaar. Op basis van een inschatting is hierbij uitgegaan van een productiviteit van 65%.

Materieel

Om de werkzaamheden in eigen beheer te kunnen uitvoeren was materieel (auto's, trekker, borstelmachine, maaimachines, veegmachine, hoogwerker, ed.) benodigd. Op basis van de gemaakte inventarisatie is voor de aanschaf hiervan ruim € 900.000 beschikbaar gesteld. Op basis van een opdracht van de raad moest, waar mogelijk, het bestaande materieel van Baanstede overgenomen worden.

Naast het groot materieel was ook klein materiaal als elektrisch- en handgereedschap, kleding, persoonlijke beschermingsmiddelen ed. nodig. Hiervoor is een separaat incidenteel budget beschikbaar gesteld voor de eerste aanschaf.

2. De praktijk

2.1 Beeldkwaliteit buitenruimte

In het eerste jaar heeft de groendienst niet kunnen voldoen aan de gewenste doelstellingen. Zeker in de eerste helft van 2018 is als gevolg van een aantal factoren, waaronder het gemis aan machines (zoals veegmachine, borstelmachine en maaimachine), een achterstand opgelopen in het onderhoud van de openbare ruimte. Door het huren van machines is dit voor een deel ondervangen en kon worden beoordeeld welke type machines nodig zijn voor de uitvoering van het werk.

Toch heeft de groendienst vanaf de start in 2018 op een aantal onderdelen goed weten te presteren. Op de onderdelen inzameling en zwerfvuil (2 man SW) is vanaf het begin een goed serviceniveau bereikt. Ook is er veel achterstallig onderhoud aan de bomen verricht. Het aantal meldingen aangaande deze onderwerpen is beperkt gebleven.

In de tweede helft van 2018 is deze achterstand, onder andere met extra inhuur, geleidelijk ingelopen. Dit resulteerde in minder klachten. Mede door het verkrijgen van de machines (veeg-borstelmachine-, en maaimachines), medewerkers en het stellen van prioriteiten heeft de groendienst dit bereikt. De inzet van de veegwagen had direct resultaat, in tegenstelling tot voorgaande jaren zijn er vrijwel geen klachten over 'blad' binnen gekomen. Er zijn enkele werkzaamheden nog niet uitgevoerd zoals het schoonmaken van verkeersborden en afvalbakken.

2.2 Organisatie

De groendienst heeft een positief effect op de gemeentelijke organisatie. Zo wordt de samenwerking en afstemming tussen de 'groen-' en 'grijdsdienst' (verharding/riolering) steeds beter. De opzichters werken nauw en verdelen samen het werk en springen bij wanneer dat nodig is. De binnendienst en de groendienst hebben wekelijks overleg. Uit te voeren werkzaamheden worden met publiekszaken besproken zodat bij vragen de bewoners kunnen worden geïnformeerd.

De twee jobcoaches werken ieder een dag per week bij de buitendienst en vervullen een belangrijke rol in de aansturing en begeleiding van de SW-ers. De jobcoaches zijn niet opgenomen in de formatie (budget zorg en welzijn).

Vaste schil

De vaste schil is hebben wij redelijk snel structureel kunnen invullen. Wel hebben er (binnen de beschikbare formatie) verschuivingen plaats gevonden ten opzichte van de oorspronkelijk bedachte invulling. Zo is gebleken dat er meer behoefte is aan machinisten ten opzichte van een derde bomenspecialist. Ook in de aansturing is een wijziging doorgevoerd, waarbij er gekozen is voor twee opzichters in plaats van één opzichter en één hoofd groendienst. Door met twee opzichters te werken kan er buiten in het veld betere begeleiding aan de medewerkers worden gegeven.

Leerwerkplekken (LWP)

Bij het opzetten van het leerwerkbedrijf is uitgegaan van een bezetting van 9 fte (productiviteit van 4fte volwaardige medewerkers 100%), waarbij men maximaal één jaar bij de groendienst zou kunnen werken. In de Re-integratieverordening gemeente Waterland is een werkperiode van een half jaar opgenomen en dit kon niet worden gewijzigd in verband met doorwerking naar andere werkgevers.

Half jaar

De werkende periode van een half jaar minus de inwerktijd van een aantal maanden zorgt er voor dat de productiviteit afneemt. Met name bij mensen die enkele dagen per maand werken duurt de inwerkperiode relatief lang. Wanneer de mensen zijn ingewerkt is het half jaar alweer voorbij. De insteek was dat de mensen in het voorjaar worden ingewerkt zodat er in de zomer productie kan worden geleverd.

Productiviteit van 65%

Uitgangspunt was een terugverdien capaciteit (productiviteit) van 65% t.o.v. een volwaardig medewerker (100%). In de praktijk is gebleken dat 65% terugverdien capaciteit niet de juiste afspiegeling van de werkelijkheid is maar op 0% kan worden gezet. Naast bovenstaande oorzaken waren de medewerkers vaak erg kort werkzaam (van één uur tot een paar weken) en lag het verzuim en uitval relatief hoog.

Aantal ingevulde werkplekken

Wij hebben moeten vaststellen dat over het hele jaar gezien de bezetting gemiddeld 2 fte is geweest en dat hiervan de productiviteit minimaal is geweest. Om deze 2fte plekken te vullen zijn gemiddeld 18 personen aan het werk geweest.

Inhuur

Door het tekort aan productieve uren bij de leerwerkplekken liep het onderhoud achter en zijn voor een periode van vier maanden vier mensen ingehuurd (2900 uur).

Sociale werkvoorziening (SW)

Bij de start op 1 januari 2018 zijn er 7 medewerkers van Baanstede in dienst getreden bij de gemeente Waterland (SW status). De integratie van deze medewerkers in de bestaande buitendienst is zeer positief verlopen. Dit is door alle medewerkers ook als zodanig ervaren.

Als gevolg van medewerkers met minder uren (klein contract), langdurig ziekteverzuim en uittreding (pensioen) is de productiviteit achter gebleven ten opzichte van het beoogde aantal uren. Dit effect was vooraf niet te voorspelen omdat pas vrij laat duidelijk werd welke personen met welk type contract de gemeente over zou nemen. Op het onvoorspelbare component ziekteverzuim na, spelen deze zaken in 2019 niet meer.

Materieel

Helaas heeft de dienst niet direct over al het benodigde materieel (machines) kunnen beschikken. Dit lag onder andere aan het tijdsplan dat moest worden doorlopen door aanbestedingen en (langere) levertijden. Ook moest klein materiaal (schoffels, bladblazers e.d.) nog worden aangeschaft en er ook sprake was van langere levertijden. Een aantal machines worden nog in 2019 geleverd (hoogwerker en de definitieve maaimachine).

3. Conclusies

- Het jaar 2018 betrof een leerjaar waarin veel gebiedskennis is opgedaan en er veel kennis is vergaard aangaande materieel en materiaal. Er is tijd gestoken in het faciliteren en opleiden van medewerkers. Ook zijn de contacten met de bewoners verbeterd en worden klachten sneller afgehandeld dan voorheen.

- De groendienst heeft zich in 2018 goed weten te positioneren in de gemeentelijke organisatie. Overwegend kan worden gesteld dat, op enkele uitzonderingen na, het beeld van de buitenruimte redelijk was en de opgedane achterstand in de tweede helft van 2018 is ingelopen.

- De samenwerking tussen de verschillende disciplines van de buitendienst is goed. Er is sprake van een goede sfeer en veel werkplezier. Ook de verantwoordelijkheid voor de wijk of kern wordt gevoeld en ervaren.

- Het beoogde succes van de leerwerkplekken is voor wat betreft de productiviteit achtergebleven. De oorzaak hiervan lag in de al eerder genoemde punten. De aangenomen productiviteit van 65% moet voor het grootste deel van de groep worden teruggebracht naar 0%.

Voor wat betreft de uitvoering van groentaken is het resultaat van de leerwerkplekken nihil te noemen maar de het is wel een goed instrument en vervuld een belangrijke sociale functie. Er zijn wel twee mensen aangenomen en twee kandidaten zijn doorgestroomd naar een andere baan.

- Om de gestelde doelen te behalen is uitbreiding van personele inzet met 4fte noodzakelijk. Door interne personele verschuivingen is een besparing gerealiseerd, desondanks bedragen de extra personeelskosten € 130.000, -.