

Ondernemingsplan Beschut 2.0

2017 e.v.



Versie 20161124

Inhoudsopgave

	blz
1. Voorwoord	3
2. Inleiding en kaders	4
3. Missie en visie	5
4. Doelstellingen	6
5. Strategie	6
6. Governance / juridische structuur	7
7. Stakeholders	7
8. De relatie tussen Beschut 2.0 en IDU (in-, door- en uitstroom)	9
9. Terugstroom naar Beschut 2.0	9
10. Nieuwe vormen van dienstverlening naar gemeenten	9
11. Marketing en communicatie	10
12. Organisatiestructuur	10
13. Huisvesting	11
14. ICT	12
15. Finance & Control	13
16. Transitieplan om te komen tot Beschut 2.0	13
17. Communicatie naar personeel	16
18. Exploitatie	17
19. Risicoparagraaf	18
Bijlagen 1 t/m 9	19-27

1. Voorwoord

Voor u ligt het ondernemingsplan Beschut 2.0. Dit ondernemingsplan is in kwartaal 4 van 2016 opgeleverd en geschreven in het verlengde van het bovenliggende Ondernemingsplan WOZL 1 B.V. (december 2015).

Het ondernemingsplan Beschut 2.0 bouwt tevens voort op de door de gemeenten geaccordeerde beleidsdocumenten van de afgelopen jaren (o.a. de 8 punten notitie).

Daarnaast heeft de werkgroep herstructurering Wsw zich in april 2016 nog specifiek uitgesproken over de toekomst van Beschut door het afgeven enkele specifieke beleidskaders. Naast deze specifieke beleidskaders voor Beschut 2.0 gelden de algehele beleidskaders voor WOZL.

Het huidige Beschut telde ultimo oktober 2016 nog ~ 1000 medewerkers. Deze medewerkers zijn nagenoeg allemaal middels nulmetingen en IOP trajectplannen in kaart gebracht. De verdeling binnen Beschut is ongeveer als volgt:

- 340 medewerkers Beschut 2.0 (incl. staf, leiding en sleutelfunctionarissen)
- 375 medewerkers te detacheren
- 225 medewerkers Bedradingen
- 60 medewerkers Nora

Begin 2017 zal Beschut gesplitst worden in groepen mensen die duurzaam zijn aangewezen op Beschut 2.0 (trede 9 en 10) en groepen mensen die (groeps)detacheerbaar zijn.

Dit ondernemingsplan zal zich specifiek focussen op de toekomst van de eerstgenoemde groep, namelijk de mensen die duurzaam zijn aangewezen op Beschut 2.0 (trede 9 en 10). Het zal zo lean & mean mogelijk worden ingericht met passend werk voor de betreffende doelgroep.

In de media verschenen medio juni 2016 berichten waarin de SER (Sociaal-Economische Raad) stelt dat gemeenten nog veel te weinig doen om mensen met een beperking aan het werk te helpen. Om te voorkomen dat daardoor een "zeer kwetsbare groep" tussen wal en schip valt, is het belangrijk om sociale werkplaatsen niet te sluiten, maar een nieuwe rol te geven in de werkvoorziening.

In lijn met de opdracht is de keuze gemaakt om Beschut 2.0 hier in de basis niet op in te richten, maar we maken het wel mogelijk om hier desgewenst snel op in te kunnen spelen. Het is aan de aandeelhoudende gemeenten om te bepalen of ze hier gebruik van willen maken. In hoofdstuk 10 wordt beknopt beschreven wat Beschut 2.0 zou kunnen aanbieden in de vorm van trajecten voor medewerkers behorend tot de participatiewet die zijn aangewezen op een beschutte werkomgeving.

2. Inleiding en kaders

Als uitvoeringsorganisatie van de GR WOZL staat Beschut voor de opdracht om uitvoering te geven aan de Wet sociale werkvoorziening (Wsw).

Hierbij dient onverkort de afgegeven koers m.b.t. de uitvoering van de Wsw te worden gevolgd. Deze koers bestaat uit beleidskaders die door de 11 deelnemende gemeenten zijn vastgesteld en als volgt luiden:

- de regie op de uitvoering van de Wsw ligt bij de deelnemende gemeenten. Deze regie reikt tot op klantniveau en is gericht op de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer in plaats van de continuïteit van het bedrijf;
- de primaire doelgroep is Wsw "oud". WOZL richt zich op de doelgroep Wsw Beschut;
- een zo klein mogelijk beschutte werkomgeving voor die Wsw-medewerkers die (ook niet via groepsdetachering) naar buiten zijn te plaatsen (waarna deze afdeling mogelijk teruggaat naar het publieke domein);
- het zo maximaal mogelijk detacheren van Wsw medewerkers via groeps- of individuele detachering bij reguliere werkgevers / externe opdrachtgevers;
- geen eigen risicovolle en kapitaalintensieve activiteiten;
- de marktbenadering in volledige afstemming met het Werkgeversservicepunt (WSP) Parkstad;
- de organisatie Detachering OZL wordt zodanig voorbereid dat deze naadloos kan aansluiten op of geïntegreerd kan worden in het WSP Parkstad per december 2016.

Voor Beschut 2.0 zijn in april 2016 aanvullend de volgende specifieke beleidskaders geformuleerd door de werkgroep herstructurering Wsw waarin beleidsambtenaren van de aandeelhoudende gemeenten zitting nemen:

- één ondernemingsplan voor één gemeenschappelijk Beschut 2.0;
- in Beschut 2.0 zitten (uiterlijk in 2019) circa 300 medewerkers;
- kleine gemeenten behouden de keuzemogelijkheid om een klein groepje medewerkers in een eigen gemeentelijke faciliteit onder te brengen.

In het licht van alle bovenomschreven beleidskaders is dit ondernemingsplan geschreven.

Naast het streven om zoveel mogelijk sociaal rendement te creëren zullen we te allen tijde doen aan verliesminimalisatie. Met andere woorden er wordt gestreefd naar een juiste prijs/kwaliteitverhouding voor de dienstverlening van Beschut 2.0 waarbij de kosten voor de deelnemende gemeenten zo beperkt mogelijk worden gehouden.

Uitgangspunt in dit plan zijn de huidige klanten. Deze klanten zijn getoetst aan diverse criteria (o.a. passendheid van werk voor de doelgroep). Op basis van deze analyse zijn keuzes gemaakt. Na implementatie zal het klantenbestand nogmaals kritisch onder de loep worden genomen. Indien zich mogelijkheden voordoen om werk te acquireren dat beter past bij de doelgroep en minder begeleidingsintensiteit (sleutelposities) vergt, zal substitutie plaatsvinden.

3. Missie en visie

Daar Beschut 2.0 een onderdeel van WOZL vormt houden we vast aan de beleidskaders die er liggen en geldt onverkort nog steeds de bekende missie van WOZL.

Deze luidt als volgt:

“WOZL is een uitvoeringsorganisatie die, in opdracht van en in samenwerking met de deelnemende gemeenten, op doelmatige en efficiënte wijze trajecten uitvoert voor mensen, in eerste instantie behorende tot de huidige doelgroep Wsw, waarbij deze groep wordt ondersteund om zo regulier mogelijk passende arbeid te verrichten waarvoor betaald wordt door opdrachtgevers.”

Uitgaande van bovenstaande missie is de **visie** voor Beschut 2.0 de volgende:

Binnen de context van ons missie statement gaan we bij Beschut 2.0 voor het adagium “*werken is participeren*”. Door te werken (en hierbij waar nodig ondersteuning te ontvangen) participeert de betreffende medewerker, op zijn eigen manier en op zijn eigen nivo.

In het kader van IDU (In-, Door- en Uitstroom) is het IOP/trajectplan afgesloten. Dit betekent dat deze mensen duurzaam werkzaam zijn op de voor hun hoogst haalbare trede (met name 9 of in uitzonderlijke gevallen 10). De focus bij deze groep mensen ligt op het goed op peil houden van vak- en werknemersvaardigheden. Er is verder niet of nauwelijks sprake van ontwikkeling. Het voor IDU passieve dossier is overgedragen vanuit de IDU consulent richting P&O adviseur.

Mochten er toch medewerkers boven komen drijven met meer potentie dan trede 9 of 10, dan zullen deze medewerkers uiteraard doorstromen naar (groeps)detacheringen.

Wat betreft de werkgeversbenadering sluit Beschut 2.0 volledig aan bij de initiatieven van WOZL omtrent de vervlechting met WSP (werkgeversservice Punt) Parkstad. We hoeven het wiel immers niet opnieuw uit te vinden. Deze keuze draagt ertoe bij dat medewerkers in de toekomst mogelijk tegen hogere opbrengsten (lees toegevoegde waarde per uur) aan het werk gehouden kunnen worden binnen Beschut 2.0 waardoor de kosten worden geminimaliseerd.

In figuur 1 wordt gevisualiseerd dat we ons met Beschut 2.0 in kwadrant I bevinden. Met marginale inspanningen kunnen we snel schakelen om ook kwadrant II te bedienen. In nauwe samspraak met de commerciële tak van WSP Parkstad trachten we vanuit kwadrant I in kwadrant III te belanden (hogere marges/verliesminimalisatie). Kwadrant IV kan tenslotte weer relatief makkelijk met marginale inspanningen (lees kosten) worden bereikt (naast kwadrant III).

	Bestaand werk	Nieuw werk
Bestaande doelgroep Wsw (oud) trede 9 & 10	kwadrant I	kwadrant III
Nieuwe doelgroep Participatie-wet (nieuw)	kwadrant II	kwadrant IV

figuur 1.

4. Doelstellingen

De doelen van Beschut 2.0 zijn afgeleid van de missie en de visie en luiden in hoofdlijnen als volgt:

1. Maximaliseren van sociaal rendement (arbeidsvreugde / eigenwaarde)
2. Realiseren en vasthouden van de huidige participatiegraad van de doelgroep Beschut (Wsw-oud trede 9 en 10).
3. Minimaliseren van de aan punt 2 gerelateerde maatschappelijke kosten (verliesminimalisatie)

5. Strategie

De strategie van Beschut 2.0 bepaalt hoe de doelstellingen van de organisatie worden gerealiseerd:

- Zorgdragen voor voldoende passend werk voor de doelgroep.
- Garanderen van de juiste begeleiding van medewerkers op de werkvloer.
- Faciliteren van een geschikte omgeving waarbinnen de werkzaamheden kunnen worden verricht. Hierbij hanteren we het uitgangspunt dat er sprake is van één locatie voor Beschut 2.0.
- Lean & mean inrichten van de organisatie.
- Reductie en beheersing van verzuim.
- Zorgdragen dat we flexibel (lees: vooral financieel) kunnen meebewegen met personele ontwikkelingen in positieve en negatieve zin (terugstroom en natuurlijk verloop).
- Zorgdragen dat onze klanten via commercie WSP Parkstad de juiste prijzen betalen voor het door Beschut 2.0 verrichte werk (streven naar hogere opbrengsten per uur).
- Slim meeprofiten van synergie-effecten die via WOZL / WSP Parkstad door schaalgrootte gerealiseerd kunnen worden (bijv. inkoop, ICT systemen enz).
- Momenteel zijn we nog niet georganiseerd voor de doelgroep Participatie-wet. We kunnen echter middels het plug & play principe snel reageren op verzoeken van gemeenten om beschutte trajecten vanuit de doelgroep Participatie-wet in te vullen..

6. Governance / juridische structuur

Beschut 2.0 zal in 2017 nog steeds een aparte besloten vennootschap vormen die ressorteert onder de WOZL 1 BV (de consolidatie BV). De rapportage lijnen richting Algemeen Directeur blijven ongewijzigd, de Algemeen Directeur is tevens bestuurder die verantwoording aflegt aan de AVA (Algemene Vergadering van Aandeelhouders).

In 2017 zal verder onderzoek gedaan worden naar de governance- / juridische structuur.

7. Stakeholders

Een stakeholder of belanghebbende is elke persoon of groep die het bereiken van organisatiedoelen kan beïnvloeden of daardoor wordt beïnvloed.

Beschut 2.0 kent verschillende stakeholders welke hieronder worden benoemd incl. korte en bondige toelichting.

Gemeenten:

Dit zijn de deelnemende gemeenten in de GR WOZL. We volgen onverkort de koers zoals deze is uitgezet door de gemeenten. Aanvullend richten we ons op de afgegeven beleidskaders voor Beschut 2.0 zoals medio april 2016 afgegeven door de gemeentelijke werkgroep Herstructurering Wsw. In het kader van de participatiewet welke op 01.01.2015 in werking is getreden zijn we voorbereid* op de mogelijke vraag van gemeenten om trajecten in te kunnen kopen voor mensen die aangewezen zijn op een beschutte werkplek.

Vanuit de Wet sociale werkvoorziening is er sprake van 11 deelnemende gemeenten. Vanuit de Participatiewet is er sprake van 8 deelnemende gemeenten omdat de 3 heuvellandgemeenten op dit front aangesloten zijn bij de regio Maastricht.

* dat betekent dat we hier nog niet op zijn ingericht, maar wel snel kunnen schakelen indien gewenst.

Werknemers Wsw (werkzaam bij Beschut 2.0)

Dit betreft de "oude" doelgroep Wsw met een dienstverband bij WOZL. Vanaf 01.01.2015 is de Participatie wet in werking getreden en is er geen nieuwe instroom Wsw meer geweest. Deze "oude" doelgroep is middels het IDU proces (in-, door- en uitstroom) goed in kaart gebracht gedurende de tweede helft van 2014, 2015 en de eerste helft van 2016. Mensen die volgens hun individueel ontwikkelplan (IOP/trajectplan) zijn aangewezen op trede 9 of 10 van de arbeidsladder behoren tot Beschut 2.0.

In overleg met IDU is besloten om ouderen (geboortjaar 1951 / 1952) niet door het IDU proces te laten gaan en hun werkzame leven af te laten sluiten bij Beschut 2.0.

Om Beschut 2.0 te kunnen runnen zijn er ook Wsw'ers nodig die volgens het IOP op trede 8, 7, enz. zouden moeten kunnen functioneren. Dit noemen we de sleutelfunctionarissen (voormannen & allround (machine-) medewerkers) die het mogelijk maken om de grote groep op de juiste manier aan het werk te houden. Dit is inherent aan de keuze die gemaakt

is om Beschut 2.0 apart te organiseren en tevens absoluut noodzakelijk om Beschut 2.0 op de juiste manier te kunnen runnen.

Werknemers met een niet-SW dienstverband:

Dit betreft mensen die door WOZL zijn aangetrokken om invulling te geven aan (sleutel)posities in het organigram die vanuit de zittende SW bezetting niet of moeilijk in te vullen zijn (zowel kwalitatief als kwantitatief).

Het vrije bedrijf als klant:

Dit betreft commerciële partijen die via het WSP werk neerleggen bij Beschut 2.0. Dit betreft in de meeste gevallen productiebedrijven die (een deel van) hun simpele werkzaamheden uitbesteden aan Beschut. Inhoudelijk betreft het veelal laagdrempelig, eenvoudig en vooral fysiek licht werk. We streven ernaar om duurzame relaties op te bouwen en te onderhouden met onze klanten. Dit zorgt namelijk voor rust en duidelijkheid, iets wat zeer belangrijk is voor onze doelgroep. Onze klanten bevinden zich voornamelijk in de regio Parkstad en de Euregio. In bijlage 1 vindt u een overzicht van het aan Beschut 2.0 toegewezen klantenbestand. Bij de gemaakte keuzes zijn de volgende criteria gehanteerd:

- passend werk voor de doelgroep
- opbrengsten per uur
- gelijkmatig werkpakket zonder extreme pieken en dalen (leegloop)
- werkpakket dient goed planbaar te zijn
- zo weinig mogelijk opslag van goederen
- minimale investeringen noodzakelijk
- geen kapitaalsintensieve activiteiten
- geen risicovolle activiteiten
- geen HACCP (food) vanwege hoge kosten en steeds strenger wordende eisen

Partners van WOZL zoals Relim, Werkmeester:

Dit zijn organisaties die mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (o.a. Sw'ers) individuele trajecten aanbieden met uiteenlopende doelen, bijvoorbeeld:

- het vinden van een reguliere baan
- het bereiken van maatschappelijke participatie
- sociale activering
- dagbesteding
- het ontwikkelen van werknemers- en vakvaardigheden

In het kader van het ondernemingsplan Beschut 2.0 worden deze partners genoemd omdat er mensen van WOZL werkzaam zijn die in potentie zouden kunnen terugstromen naar de beschutte werkomgeving na afronding/beëindiging van hun traject aldaar.

Thuisfront van medewerkers:

Dit betreft bijvoorbeeld ouders, familieleden, begeleiders en huisgenoten van onze medewerkers. Het is belangrijk dat zij goed op de hoogte zijn van wat er zoal speelt bij medewerkers (individueel en/of in de groep).

8. De relatie tussen Beschut 2.0 en IDU (in-, door- en uitstroom)

Beschut 2.0 is bestemd voor SW medewerkers die volgens hun IOP/trajectplan duurzaam zijn aangewezen op Beschut, ofwel zijn ingedeeld op trede 9 of 10.

Het IOP/trajectplan is afgesloten. Dit betekent dat deze mensen duurzaam zijn uitgestroomd en dus werkzaam zijn op de voor hun hoogst haalbare trede (9 of 10). De focus bij deze groep mensen ligt op het duurzaam op peil houden van vak- en werknemersvaardigheden. Het dossier is overgedragen vanuit de IDU consulent richting P&O adviseur en is daarmee vanuit IDU oogpunt een passief dossier.

Alle overige directe en indirecte SW medewerkers binnen Beschut 2.0 die ondersteuning en begeleiding bieden, hebben conform hun IOP/trajectplan meer potentie dan trede 9 of 10. Zij behoren tot de formatie van Beschut 2.0 en vormen de ruggengraat van de organisatie, de zogenaamde sleutelfunctionarissen.

Zonder nieuwe instroom vanuit de Participatiewet zit Beschut 2.0 in een krimpscenario. Dit betekent dat ons indirecte apparaat telkens zal moeten meebewegen met de kwantitatieve bewegingen die plaatsvinden (krimp op basis van de huidige inzichten). Zie bijlage 2 waarin deze ontwikkeling voor de komende jaren in kaart gebracht is. (In)directe Sw medewerkers binnen Beschut 2.0 met trede 8, 7, enz. kunnen dus op termijn vrijvallen t.b.v. detachering. In dat geval zal in nauwe samenspraak met IDU zorgvuldig gekeken worden naar nieuwe alternatieve plaatsingsmogelijkheden buiten Beschut 2.0.

9. Terugstroom naar Beschut 2.0

Vanuit andere BV's binnen WOZL/WSP Parkstad is het mogelijk dat Sw medewerkers terugstromen naar Beschut 2.0. Dit kan echter alleen onder strikte voorwaarden. De jobcoach en/of leidinggevende dient in samenspraak met de IDU consulent te concluderen dat de Sw medewerker definitief is aangewezen op trede 9 of 10 (bijv. door structureel toegenomen beperkingen). Dit dient te worden onderbouwd en gedocumenteerd in het IOP/trajectplan (incl. onderliggende nulmeting) met goedkeuring van alle betrokken partijen. Zo nodig wordt hierbij de bedrijfsarts geconsulteerd.

Momenteel is er geen zicht op de werkelijke hoeveelheden terugstroom naar Beschut 2.0 zoals hierboven bedoeld is. In bijlage 2 is rekening gehouden met een terugstroom van 7 fte op jaarbasis. Dit is een aanname.

10. Nieuwe vormen van dienstverlening naar gemeenten

In het ondernemingsplan Beschut 2.0 is geen rekening gehouden met nieuwe instroom vanuit de Participatiewet. De reden hiervoor is het behoort momenteel niet tot onze opdracht.

De formatie van Beschut 2.0 is niet ingericht om grote aantallen nieuwe instroom te kunnen absorberen. Tot een aantal van 20 à 25 nieuwe instromers per jaar zal er niet of nauwelijks iets anders georganiseerd hoeven te worden. Gaan deze aantallen hier echter structureel overheen, dan zal met name de begeleidingscapaciteit opnieuw tegen het licht gehouden moeten worden.

11. Marketing en communicatie

Extern:

Vanuit Beschut 2.0 worden geen separate initiatieven t.b.v. marketing en communicatie richting de markt (lees klanten) ontplooid. Dit wordt namelijk centraal georganiseerd vanuit WOZL/WSP Parkstad door de sales force die bestaat uit arbeidsmakelaars en accountmanagers. Zij kunnen in gesprek met de klant bekijken of er wellicht interessante mogelijkheden zijn voor Beschut 2.0. Binnen deze sales force is iedereen op de hoogte van het werk wat geschikt is voor Beschut 2.0 en neemt deze kennis mee naar (potentiële) klanten. Er is één dedicated accountmanager binnen de sales force die voor Beschut 2.0 coördineert, verzamelt, kanaliseert en via het centrale bedrijfsburo WOZL/WSP Parkstad de vertaalslag naar Beschut 2.0 maakt.

Intern:

Momenteel ontvangt elke medewerker van WOZL het personeelsblad WOZL Up2Date (5x per jaar). Dit zal op termijn komen te vervallen doordat de totale WOZL organisatie voor grote veranderingen staat. Voor Beschut 2.0 zullen andere vormen van communicatie richting personeel opgetuigd worden.

Denk bijv. aan een groot scherm in de kantine met (interne) nieuwsberichten via een beeldkrant en/of een simpele nieuwsbrief op het nivo van de doelgroep. Uiteraard zal ook het werkoverleg als instrument hiervoor ingezet blijven worden.

12. Organisatiestructuur

De organisatie Beschut 2.0 wordt ingericht voor ~ 340 personen. Dit aantal is inclusief alle benodigde indirecte functionaliteiten en sleutelfunctionarissen. Begin 2017 wordt de transitie ingezet naar Beschut 2.0, d.w.z. de afbouw van de "as is" situatie van ~ 1006 personen naar de "to be" situatie van ~ 340 personen. Dit betreft de organisatorisch splitsing van het huidige Beschut in Beschut 2.0 en een grote groep "te detacheren" medewerkers.

Voor Beschut 2.0 is vanuit de spreekwoordelijke "groene weide" benadering het organigram opgesteld conform de lean & mean gedachte. Op de werkvloer zijn hierbij de volgende gemiddelde span of control principes gehanteerd:

- Afdelingshoofd: 1 op 70 medewerkers (~ 1 op 60 fte)
- Voorman: 1 op 15 medewerkers (~ 1 op 12 fte)

Afhankelijk van de aard van het werk zullen er tevens allround (machine-) medewerkers in de afdelingen benodigd zijn die mede zorgen voor de facilitering van het werk. Deze groep is strikt ingevuld op basis van noodzaak.

Tevens wordt planning, orderverwerking en de magazijnfunctie ondergebracht bij de Operationeel Manager die dit voor totaal Beschut 2.0 verzorgt (zie bijlage 9 voor workflow productieplanning en bevoorrading).

De operationeel manager is eindverantwoordelijk en heeft een hands-on en no-nonsense mentaliteit. Waar nodig vervangt hij in de praktijk afdelingshoofden. In bijlage 5 is het functieprofiel van de Operationeel manager toegevoegd.

Beschut 2.0 maakt (op basis van behoefte) gebruik van de volgende dienstverlening vanuit WOZL/WSP centraal:

- Accountmanagement via WSP (zie hoofdstuk 11)
- Orderacceptatie (nieuwe producten)/Calculatie/Werkvoorbereiding
- P&O
- Finance
- Inkoop
- Catering
- Receptie incl. openen / sluiten
- Urenondersteuning
- KAM
- Beheersplan
- Facilitair
- Preventie

In bijlage 3 vindt U het organigram van de formatie Beschut 2.0.

Bij het invullen van het organigram is zoveel als mogelijk het principe van "mens volgt werk" gehanteerd. Afwijkende keuzes zijn goed onderbouwd.

In bijlage 2 is de verwachte ontwikkeling van de bezetting weergegeven t/m 2020 met tevens een doorkijk richting 2025 en 2030. E.e.a. uiteraard gebaseerd op de huidige inzichten en uitgangspunten.

In bijlage 4 vindt u in hoofdlijnen de rolomschrijving van de functie afdelingshoofd. In bijlage 5 in hoofdlijnen de rolomschrijving van de functie van operationeel manager.

13. Huisvesting

Beschut maakt momenteel (november 2016) gebruik van 3 vestigingen voor de huisvesting van 1006 medewerkers:

- Boschstraat 25 Brunssum (looptijd t/m 28.02.2018)
- Wenckebachstraat 10 Kerkrade (looptijd t/m 31.01.2018)
- Sourethweg 2 Heerlen (looptijd t/m 28.02.2018)

De vestiging Boschstraat 25 te Brunssum waar de activiteiten van bedradingen zijn gehuisvest, wordt vervreemd en/of afgestoten in de loop van 2017.

De vestiging Wenckebachstraat 10 te Kerkrade zal in de loop van 2017 alleen nog (tijdelijk) worden gebruikt voor de huisvesting van alle mensen die in de toekomst gedetacheerd kunnen worden via (groeps)detacheringen. Omdat het een gebouw met verdiepingen betreft achten we het minder geschikt voor de structurele huisvesting van de mensen van Beschut 2.0. De reden hiervoor is simpelweg dat de mensen van Beschut 2.0 minder mobiel zijn.

De vestiging Sourethweg 2 te Heerlen is compleet gelijkvloers en kan bruto max. ~ 375 mensen huisvesten. In vergelijking met de andere twee panden achten we dit pand het meest geschikt voor de huisvesting van mensen in trede 9 en 10. Ze zijn immers vaak slecht ter been en maken soms gebruik van rollators e.d. Derhalve is de keuze gemaakt om Beschut 2.0 in elk geval tot en met 28.02.2018 (einddatum lopende contract) te huisvesten op Sourethweg 2 te Heerlen.

In Q1 2017 zal opnieuw vanuit de spreekwoordelijke "groene weide" gedachte bekeken worden of Sourethweg 2 nog steeds de beste optie is na 28.02.2018. Hierbij zullen we o.a. de volgende criteria mee laten wegen:

- Stand van zaken IDU: hoeveel mensen zullen in de toekomst aangewezen zijn op trede 9 en 10 (de zogenaamde terugstroom) ?
- Stand van zaken Participatiewet: willen gemeenten gebruik maken van onze beschutte werkomgeving en in welke aantallen?
- De bereidheid van de eigenaar van Sourethweg 2 om te investeren in het pand zodat het (meer) voldoet aan de eisen van een productie-omgeving anno 2016.
- De impact van het vorige punt op prijs en looptijd van het contract.
- Kansen in de omgeving op het gebied van huisvesting: zijn er goed bereikbare betere alternatieven voor Sourethweg 2 in de regio Parkstad ? Hierbij wordt uiteraard goed gelet op kostenaspecten in de breedste zin van het woord.

Een lijst met te hanteren huisvestingscriteria voor Beschut 2.0 is te vinden in bijlage 6.

14. ICT

Ten behoeve van de ICT infrastructuur van Beschut 2.0 wordt er (zoveel als mogelijk) aangesloten bij de keuzes van WOZL/WSP Parkstad op centraal nivo. Met de huidige inzichten zullen de volgende systemen worden gebruikt:

- ZRS als ziekteregistratiesysteem (zolang er geen nieuw systeem is)
- Compas voor alle overige personele aangelegenheden incl. uren administratie
- Navision voor orderafhandeling van A tot Z incl. financiële administratie

Voor hard- en overige software volgen we tevens centraal met als doel te kunnen profiteren van inkoopvoordelen door schaalgrootte op WOZL/WSP Parkstad nivo, gesteund door Cedris.

15. Finance & Control

Ten behoeve van Finance & Control wordt aangesloten bij de keuzes van WOZL/WSP op centraal nivo. Met de huidige inzichten betekent dit dat er voor Beschut 2.0 geen separate Finance & Control afdeling zal zijn.

16. Transitieplan om te komen tot Beschut 2.0

Om invulling te geven aan Beschut 2.0 is in dit hoofdstuk een plan van aanpak beschreven om de werkzaamheden en medewerkers duurzaam aangewezen op Beschut 2.0 (trede 9 + 10) en te detacheren medewerkers (trede 8, 7, 6 enz.) organisatorisch te splitsen.

De medewerkers aangewezen op Beschut 2.0 aangevuld met leiding en sleutelfunctionarissen blijven organiek onderdeel van Beschut en de te detacheren medewerkers worden organiek onderdeel van Detacheringen.

Dit plan van aanpak betreft de organisatorisch splitsing van beide groepen en adresseert niet het huisvestingsvraagstuk. Desalniettemin gaan we ervoor zorgen dat ook dit laatstgenoemde vraagstuk zoveel mogelijk parallel loopt met de organisatorische splitsing. Dit met als doel om het aantal veranderingen voor mensen zoveel mogelijk te beperken. In bijlage 7 vindt u het verhuisplan op hoofdlijnen.

Uitgangspunt

- De zittende leiding en allround (machine) medewerkers binnen de afdelingen blijven indien noodzakelijk zo veel als mogelijk "op de plaats" tenzij.....
We kiezen voor dit uitgangspunt om de continuïteit van de werkzaamheden te borgen (klanten mogen van de verschuivingen niets merken).

nr.	Activiteit	Actor	Timing (uiterlijk gereed)
1	Plan van aanpak (opnieuw) afstemmen met management via afstemmingsoverleg	afstemmingsoverleg 17-10	<i>status: gereed</i>
2	Inventariseren leiding- en sleutel posities afdelingen Beschut binnen.	MT Beschut i.o.m. afdelingsleiding	<i>status: gereed</i>
3	Kick-off met afdelingsleiding	MT Beschut	<i>status: gereed</i>
4	Definitief vaststellen welke medewerkers geduid zijn voor doelgroep Beschut binnen	Operationeel manager Beschut i.o.m. IDU	<i>status: gereed</i>

5	Definitief vaststellen welke huidige klanten passend zijn (kwalitatief / kwantitatief) voor toekomstig Beschut binnen	MT Beschut	status: gereed
6	Organisatie structuur en formatie afdelingen Beschut binnen bepalen (incl. koppeling werknemers aan afdelingen)	MT Beschut i.o.m. afdelingsleiding (waar nodig)	status: gereed
7	Organisatie structuur en formatie afdelingen "medewerkers te detacheren".	managers Detacheringen	status: in behandeling
8	Vaststelling geschatte doorlooptijd transitie per afdeling en totaal	MT Beschut	status: gereed
9	Per afdeling detail implementatieplan maken met zonodig gefaseerde invoering in de tijd (nadruk op zorgvuldigheid boven snelheid)	Operationeel manager Beschut i.o.m. afdelingsleiding	status: gereed
10	Definitieve plan van aanpak afstemmen met directie	manager Beschut	status: gereed
11	DB OR Beschut bijpraten omtrent definitieve plan van aanpak (voorinformatie is reeds 11-10-2016 mondeling gegeven)	manager Beschut	status: open
12	Implementatie gefaseerd per afdeling incl. communicatie	MT Beschut met afdelingsleiding en ondersteuning waar nodig.	start per wk __ einde geschat per wk __ status: open
12	Medewerkers muteren (administratief muteren loopt synchroon met fysiek verplaatsen)	MT Beschut / P&O	divers per afdeling status: open
15	Vaststellen en aanmaken organisatie codes in personeelssystemen	MT Beschut / P&O	wk 51 (uiterlijk) of zoveel eerder noodzakelijk als we al zaken eerder realiseren
16	Informereren Directie, OR Beschut, leiding en medewerkers betreffende voortgang.	Manager Beschut	periodiek

Tijdens transitie

- Management Detacheringen krijgt per de startdatum van de transitie de regie over de te detacheren groep medewerkers. Dit betekent dat zij bepalen op welk moment welke medewerkers uit de groep te detacheren in een groepsdetachering worden geplaatst. Indien dit consequenties heeft in de uitleveringen naar klanten (van Deta) ligt hiervoor de verantwoordelijkheid bij management Detacheringen.
- Management Detacheringen wordt integraal operationeel verantwoordelijk voor die afdelingen die stapsgewijs worden overgedragen vanuit Beschut. Hierbij worden ze ondersteund door het management van Beschut, echter de eindverantwoording ligt t.a.t. bij Management Detacheringen. Het fysiek overplaatsen van mensen en administratief muteren loopt hierbij synchroon.
- Voor de bedrijfsactiviteiten Beschut 2.0 en te detacheren medewerkers verzorgt management Beschut de facilitaire zaken (zoals huisvesting, BHV, VGWM, beheersplannen), dit betreft de vestigingen Wenckebachstraat, Sourethweg en Boschstraat;

E.e.a. is hieronder schematisch weergegeven.

Regie "te detacheren medewerkers"		georganiseerd vanuit		
TIJDENS TRANSITIE		Beschut	Deta/WSP	
1	accountmanagement incl. vkbd		√	<i>altijd in goed onderling overleg</i>
2	orderacceptatie nieuwe producten		√	<i>altijd in goed onderling overleg</i>
	calculatie / wvb		√	<i>altijd in goed onderling overleg</i>
3	planning & scheduling	√		
	inslag en opslag goederen	√		
	productie	√		
	uitlevering (fysiek incl. facturatie)	√		
	kwaliteit	√		
	ISO / HACCP	√		
4	financiële administratie	√		
5	financiële rapportage	√		
6	facilitair	√		
	beheersplan	√		
	EHBO / BHV	√		
	VGWM	√		

Na transitie

- Beschut 2.0 verricht het werk met de beschutte doelgroep (trede 9 & 10) aangevuld met een kleine staf, leidinggevenden en sleutelfunctionarissen die het samen mogelijk maken onze klanten te bedienen. Er geen rekening meer gehouden met het bieden van ondersteuning aan de detacheringswerkplaats vanuit Beschut 2.0.
- De afdelingen met te detacheren medewerkers worden volledig georganiseerd en aangestuurd door management Detacheringen. Hierin is Detacheringen zelfvoorzienend (dus incl. planning, BHV, VGWM, facilitair etc.). Het management van Detacheringen heeft de volledige regie over wat er gebeurt op deze afdelingen. Hiermee wordt bedoeld dat zij bijvoorbeeld bepalen wanneer er afscheid wordt genomen van klanten aan de binnenzijde ten faveure van de realisatie van een groepsdetachering aan de buitenzijde. De beweging van binnen naar buiten met als gevolg afbouw van faciliteiten heeft hierbij de hoogste prioriteit;

E.e.a. is hieronder schematisch weergegeven.

		<i>georganiseerd vanuit</i>				
<i>NA TRANSITIE</i>		Beschut	Deta/WSP			
1	accountmanagement incl. vkbd		√	<i>altijd in goed onderling overleg</i>		
2	orderacceptatie nieuwe producten		√	<i>altijd in goed onderling overleg</i>		
	calculatie / wvb		√	<i>altijd in goed onderling overleg</i>		
3	planning & scheduling	√	√	}	<i>Deta/WSP zelf</i>	
	inslag en opslag goederen	√	√			
	productie	√	√			
	uitlevering (fysiek incl. facturatie)	√	√			
	kwaliteit	vanuit centraal	vanuit centraal			
	ISO / HACCP (indien van toepassing)	vanuit centraal	vanuit centraal			
4	financiële administratie	vanuit centraal	vanuit centraal			
5	financiële rapportage	vanuit centraal	vanuit centraal			
6	facilitair	vanuit centraal	vanuit centraal			
	beheersplan	vanuit centraal	vanuit centraal			
	EHBO / BHV	√	√			
	VGWM	vanuit centraal	vanuit centraal			

- Te detacheren SW medewerkers staan geboekt op organisatie-codes van Detacheringen. Medewerkers structureel aangewezen op Beschut binnen werk staan geboekt op organisatie-codes van Beschut;
- Financiële administratie voor activiteiten Beschut binnen en bedrijfsactiviteiten voor te detacheren medewerkers wordt verzorgd door afdeling Control;
- Control rapporteert de (financiële) gang van zaken m.b.t. de activiteiten van Beschut binnen en de groep van de te detacheren medewerkers (in 2017 heroverwogen)

17. Communicatie naar personeel

Beschut in zijn huidige vorm staat aan de vooravond van een groot veranderingsproces. Een groot deel van de bezetting gaat in beweging komen. Impact is er in principe voor iedereen, er gaan grote verschuivingen plaatsvinden. Het is belangrijk dat mensen goed geïnformeerd worden en vooral snel antwoord krijgen op de vraag "wat gaat er met mij gebeuren ?".

Het MT Beschut heeft in samenspraak met onze WOZL communicatieadviseur het volgende plan van aanpak opgesteld:

- Er wordt een flyer gemaakt met algemene informatie over de veranderingen die aanstaande zijn. Deze boodschap is voor iedereen gelijk.
- Er is sprake van een gedifferentieerd veranderingslevel, d.w.z. voor sommigen verandert er weinig, voor anderen verandert er veel. Voor deze verschillende levels worden verschillende communicaties voorbereid.
- We gaan communiceren op level nivo (zoals bedoeld onder B) in kleine groepen. Hierbij zijn betrokken de operationeel manager, de afgevendende LG, de ontvangende LG en een P-adviseur. Een groep ontvangt dus dezelfde boodschap.
- Elke medewerker ontvangt aan het einde van het groeps gesprek een hand-out toegespitst op zijn/haar persoonlijke situatie: wat gaat er gebeuren, wanneer, wie wordt de leidinggevende, wat is de impact op vervoer, etc.
- Aan de persoonlijke hand-outs ligt een masterplan ten grondslag, er is dus vooraf goed in kaart gebracht welke bewegingen op welk tijdstip gaan plaatsvinden.

- f) We richten een telefonische helpdesk functie in waar mensen met vragen (medewerkers, begeleiders, thuisfront) terecht kunnen. Het voorstel is om deze helpdesk functie in de praktijk uit te laten voeren door P-adviseurs. Hiervoor is gekozen omdat mensen vaak ook vragen hebben over echte P-aangelegenheden als gevolg van de veranderingen.
- g) Op de flyer zoals bedoeld onder punt a) kondigen we 1 à 2 info-avonden aan voor het thuisfront. Hierop zal vooraf ingeschreven moeten worden.
- h) In het laatste nummer van WOZL Up2Date van 2016 maken we de aankondiging dat de transitie van Beschut in de loop van januari 2017 gaat starten.
- i) We bereiden een FAQ (frequently asked questions) hand-out voor die mogelijk bij de info avond uitgereikt kan worden.

We kiezen er bewust voor om geen algemene kick-off in de vorm van kantine-sessies te doen, maar gaan gelijk gericht met kleine groepjes mensen aan de slag zodat mensen ook gelijk weten waar ze aan toe zijn. In het detail roll-out plan van al deze bewegingen houden we rekening met de lopende productie om te voorkomen dat uitleveringen naar klanten in gevaar komen.

18. Exploitatie

In de opbouw van de exploitatie rekening is onderscheid gemaakt in:

		Kosten prijsniveau 2017
1. Personele kosten SW doelgroep	niet beïnvloedbaar	€ 1.349.934,-
2. Organisatie kosten Beschut 2.0	beïnvloedbaar	€ 1.061.794,-
Totaal		€ 2.411.728,-

a) Personele kosten SW doelgroep

De personele kosten van de SW doelgroep (220,68FTE's) zijn onder te verdelen in subsidie resultaat (lonen minus rijkssubsidies) en overige personele kosten (o.a. vervoer).

De totale personele kosten bedragen € 1.349.934,- waarvan subsidie resultaat € 1.041.514,- en overige personele kosten € 308.420,-.

Deze kosten zullen op basis van huidige inzichten, rekening houdend met de kortingen op de Rijkssubsidies en de cao SW, de komende jaren stijgen.

Deze kosten zijn niet- / beperkt beïnvloedbaar.

De personele kosten bedragen € 6.117,- per SW fte doelgroep medewerk(st)er.

b) Organisatie kosten

De organisatie kosten van Beschut 2.0 bestaan uit:

a. Leiding, begeleiding, sleutel functionarissen, ICT	€ 735.294,-
b. Ondersteuning (zoals Personeel, Finance, KAM, Facilitair, ICT)	€ 298.000,-
c. Huisvesting	€ 448.000,-
d. Omzet minus bedrijfskosten	€ -419.500,-
	----- +
Totaal	€ 1.061.794,-

Bij de vaststelling van de organisatie kosten is rekening gehouden met de uitgangspunten zoals beschreven in dit plan.

De organisatie kosten bedragen € 4.811,- per SW FTE doelgroep medewerk(st)er.

In bijlage 8 is de geprognostiseerde exploitatie rekening Beschut 2.0, prijsbasis 2017, bijgevoegd.

De rapportagestructuur voor Beschut 2.0 zal in grote lijnen hetzelfde blijven als de huidige structuur waarbij de belangrijkste KPI's gericht zijn op:

- ziekteverzuim
- omzet
- beïnvloedbare kosten per werkplek
- bezettingsontwikkeling


19. Risicoparagraaf

Op basis van de huidige inzichten die we hebben zijn de volgende risico's benoemd:

- i. Individuele (kleine) gemeenten trekken hun mensen terug uit Beschut 2.0
- ii. Er is sprake van hogere terugstroom (> 7 fte/jaar) vanuit Detacheringen
- iii. Relatief grote afhankelijkheid van 1 klant (DSG ~ 50% omzet)
- iv. Maakbaarheid van de aan Beschut 2.0 toegewezen orderportefeuille met louter medewerkers op trede 9+10 (allround (machine) medewerkers)
- v. Dienstverlening vanuit WOZL/WSP centraal: is men er klaar voor ?
- vi. Lagere rijkssubsidies als gevolg van bezuinigingen

Voor alle bovengenoemde risico's is het zaak om goed geïnformeerd te blijven, kort op de bal te spelen en waar nodig snel te schakelen.

Bijlage 1: klantenbestand Beschut 2.0

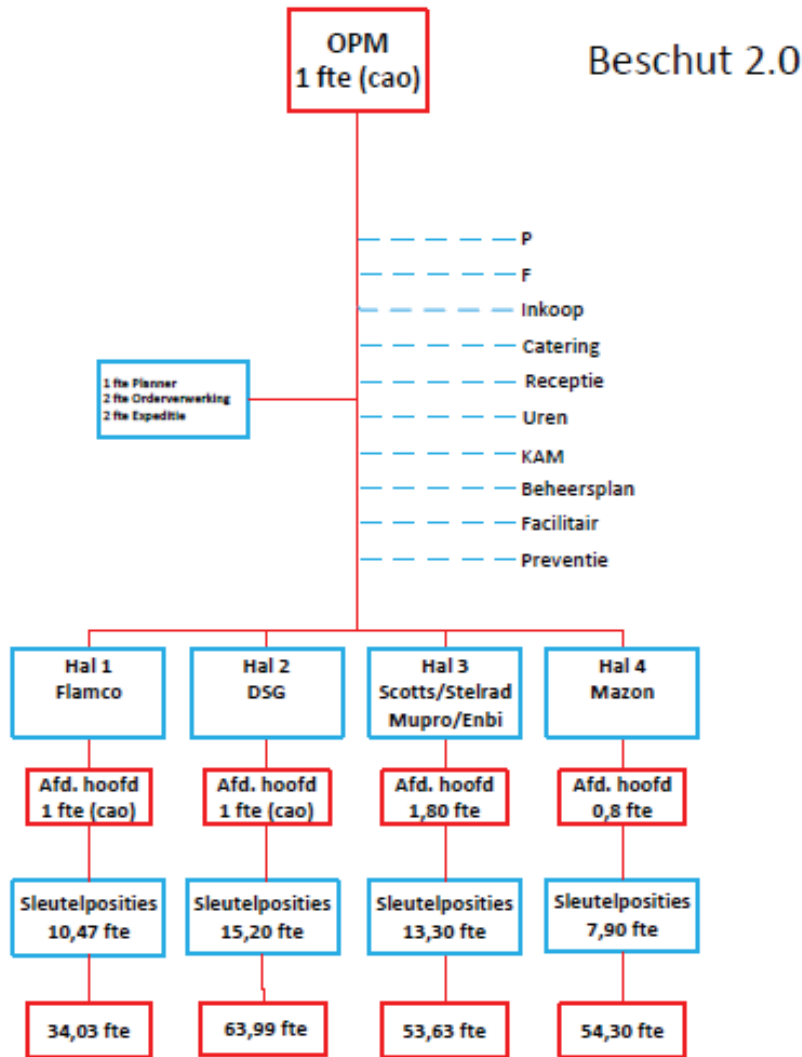


Klant	Omzet Beschut 2.0	Omzet te detacheren medewerkers	Omzet begroting 2017
Der Karnevalsw.	€ 5.000		€ 5.000
TopVintage		€ 5.000	€ 5.000
Müpro	€ 8.500		€ 8.500
Greenvitamins		€ 7.750	€ 7.750
Flamco	€ 50.000		
Dreiring		€ 30.000	€ 30.000
GP Purchasing		€ 40.000	€ 40.000
TRI DAIX		€ 48.000	€ 48.000
Mazon	€ 55.000		€ 55.000
Caradon Stelrad	€ 60.000		€ 60.000
Enbi	€ 60.000		€ 60.000
Microz		€ 18.000	€ 18.000
Copar		€ 85.000	€ 85.000
M & W		€ 100.000	€ 100.000
Scotts	€ 25.000	€ 125.000	€ 150.000
DSG-Canusa	€ 260.000		€ 260.000
Overig		€ 17.750	€ 67.750
			<i>incl. Flamco</i>
Totaal	€ 523.500	€ 476.500	€ 1.000.000

Bijlage 2: ontwikkeling bezetting Beschut 2.0

	2017	2018	2019	2020	2025	2030
SW-bezetting verloop Beschut 2.0						
2017-2030 (in FTE's):						
Uitgangspunten:						
Geen nieuwe instroom						
Terugstroom 7 FTE's per jaar.						
Stand per begin periode	273	253	220	206	179	138
Terugstroom	7	7	7	7	7	7
Uitstroom AOW	-22	-35	-17	-10	-12	-8
Overige uitstroom	-5	-5	-4	-4	-4	-4
Stand per einde jaar	253	220	206	199	170	133
Beschut 2.0:						
Gemiddeld 2017-2030	263	237	213	202	174	136

Bijlage 3: formatie Beschut 2.0



Beschut 2.0	SW Doelgroep (incl. 14,65 fte nog te duiden)	220,68
	SW Leiding/begeleiding/sleutelfunctionaris	52,80
	Totaal fte SW per 01-01-2017	273,48
	Pensioen 2017	-21,83
	Totaal fte N-SW per 01-01-2017	3,00

Bijlage 4: functieprofiel afdelingshoofd Beschut 2.0 op hoofdlijnen

Doel

Het afdelingshoofd geeft leiding aan zijn/haar afdeling op zodanige wijze dat binnen de gestelde kaders een optimaal afdelingsresultaat wordt gerealiseerd.

Context functie

Beschut 2.0 is gericht op het bieden van passend werk voor de meest kwetsbare medewerkers van WOZL. Het focus ligt op het creëren van een optimaal werkklimaat en passende arbeidsomstandigheden, waarin de doelgroep in staat is om betaalde arbeid te verrichten. De begeleiding is gericht op het in stand houden van de arbeidsgeschiktheid van de medewerkers. Om voldoende en rendabel werk binnen te halen moet het bedrijfsonderdeel de concurrentie met marktpartijen in de betreffende branches succesvol kunnen aangaan.

Het afdelingshoofd organiseert de werkzaamheden binnen zijn afdeling.

Het afdelingshoofd legt verantwoording af aan de operationeel manager.

Bij de uitvoering van de functie wordt het afdelingshoofd ondersteund door diverse functionele specialismen vanuit centraal WOZL/WSP.

Persoonsprofiel

Het afdelingshoofd is betrokken, gedreven en resultaatgericht. Het is een evenwichtige persoonlijkheid die betrokkenheid en rust uitstraalt in de omgang met medewerkers en leidinggevend. Hij kan goed omgaan met de doelgroep, waarbij de persoonlijke problematiek zeer divers is. Hij motiveert en stimuleert de medewerkers. Hij overbrugt tegenstellingen en zoekt de samenwerking met anderen voor het behalen van optimale resultaten. Als afdelingshoofd is hij duidelijk aanwezig op de werkvloer en stelt hij zich toegankelijk en coachend op. Hij straalt integriteit uit en is een voorbeeld voor het handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen.

Hij is in staat om mensen te overtuigen en kan bij weerstand omschakelen op een andere benadering als de situatie daarom vraagt. Hij laat zich niet uit het veld slaan door tegenslagen en heeft de flexibiliteit om snel op veranderingen in te kunnen spelen. Is in staat om conflict cq. probleemsituaties goed in te schatten en corrigerend en sturend te werk te gaan. Kent zijn of haar medewerkers met hun mogelijkheden en beperkingen. Hij weet, zonodig, vergaande taaksplitsing toe te passen.

Competenties

1. Begeleiden van medewerkers
2. Individueel gericht leiderschap
3. Plannen en organiseren
4. Overtuigingskracht
5. Interpersoonlijke sensitiviteit
6. Oordeelsvorming
7. Luisteren

Generieke Competenties

1. Samenwerken
2. Resultaatgerichtheid
3. Klantgerichtheid

Bijlage 5: functieprofiel operationeel manager Beschut 2.0 op hoofdlijnen

Functieprofiel operationeel manager Beschut

Doel

De operationeel manager draagt zorg voor het leiden en organiseren van alle activiteiten binnen Beschut 2.0 op zodanige wijze dat de vastgestelde targets behaald worden.

Context van de functie

Beschut is gericht op het bieden van passend werk voor de meest kwetsbare medewerkers van WOZL. De focus ligt op het creëren van een optimaal werkklimaat en passende arbeidsomstandigheden, waarin de doelgroep in staat is om betaalde arbeid te verrichten. De begeleiding is gericht op het in stand houden van de arbeidsgeschiktheid van de medewerkers en waar mogelijk deze arbeidsgeschiktheid zo nodig verder te ontwikkelen. Om voldoende en rendabel werk binnen te halen moet het bedrijfsonderdeel de concurrentie met marktpartijen in de betreffende branches succesvol kunnen aangaan.

Bij de uitvoering van de functie wordt de operationeel manager ondersteund door diverse functionele specialismen.

De operationeel manager stuurt Beschut 2.0 aan.

Persoonsprofiel

De operationeel manager is betrokken, gedreven en realistisch. Hij is helder in communicatie, duidelijk in beslissen en doortastend in de uitvoering. Hij heeft een zg. hands-on mentaliteit. Hij is in staat mensen te overtuigen, tegenstellingen te overbruggen en de samenwerking met anderen tot stand te brengen. De operationeel manager is besluitvaardig en heeft affiniteit met het aansturen van een organisatie.

In het aansturen van Beschut 2.0 is hij resultaatgericht en heeft hij een coachende stijl van leidinggeven om de gewenste resultaten te bereiken. Hij laat zich niet snel uit het veld slaan door tegenslagen en heeft de flexibiliteit om snel op veranderende omstandigheden in te spelen.

Is vanuit zijn eigen professie in staat om mee te denken binnen de diverse aanverwante disciplines zoals logistiek, sales, finance en P&O

Hij straalt integriteit uit en is een voorbeeld voor het handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen.

Competenties

1. Organisatiesensitiviteit
2. Participerende besluitvorming
3. Overtuigingskracht
4. Voortgangsbewaking
5. Initiatief
6. Verbindend leiderschap
7. stressbestendigheid

Generieke competenties

1. Samenwerken
2. Resultaatgerichtheid
3. Klantgerichtheid

Bijlage 6: huisvestingscriteria Beschut 2.0

Huisvestingscriteria Beschut 2.0

- *Geschikt zijn voor doelgroep (300 medewerkers)*
- *Automatische toegangsdeuren (personeel ingang)*
- *Alles gelijkvloers*
- *Goede temperatuurhuishouding*
- *Hallen voor max. 100 medewerkers*
- *Meerdere hallen met daglicht toetreding*
- *Voldoende parkeerruimte*
- *Ruimte voor parkeren bussen groepsvervoer*
- *Centrale ligging in Parkstad en openbaar vervoer op loopafstand*
- *Geschikte bedrijfskantine*
- *Marktconforme tarieven*
- *Duurzame locatie met laag energieverbruik*
- *Bij voorkeur laad docks aanwezig*
- *Voldoende magazijn- en expeditie ruimte*

In het ondernemingsplan Beschut 2.0 is voor de Sourethweg gekozen.

Blauw = knelpunt m.b.t. Sourethweg



Bijlage 7: verhuisplan

Fysieke inrichting SW2 (Beschut 2.0)															
Weeknummer:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Inrichten hal 1 voor Flamco	x														Stoelen merken
Pakket Flamco verhuizen	x	x	x	x	x										Extra vervoer regelen 1000 kg laadklep
Inrichten hal 3 voor Scotts, Stelrad, Mupro, Enbi		x	x												Nora weg per 1-1
Pakket Scotts enz. incl. vaste medewerkers				x	x										Microz naar WB10 voor week 6
Start groepsgewijs verplaatsen medewerkers				x	x	x	x	x	x	x	x	x			Food A naar WB10 voor week 2
Inrichten hal 4 voor Mazon				x	x										Food B naar WB10 voor week 4
Pakket Mazon verplaatsen incl. vaste medewerkers						x	x								Faciliteir reserveren E werk
Start groepsgewijs verplaatsen medewerkers						x	x	x	x	x	x	x	x		Hornbachpasje activeren
Inrichten hal 2 voor DSG						x	x	x							Uitruil tafels (haccp)
Pakket DSG verplaatsen incl. DSG medewerkers								x	x	x					Start communicatie week 1
Start groepsgewijs verplaatsen medewerkers								x	x	x	x	x	x	x	Lockers (denk aan lz)
Herinrichten magazijn SW2		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Klanten informeren
															Wijzigen contactpersonen
															Aanpassen sylemen
															Muteren medewerkers
															Bedrijfsvervoer
															Openbaar vervoer

Let op: week 1 is niet kalenderweek 1, maar de 1^e week van de transitie. Het moment waarop e.e.a. van start gaat dient nog bepaald te worden.

Uitgangspunt:

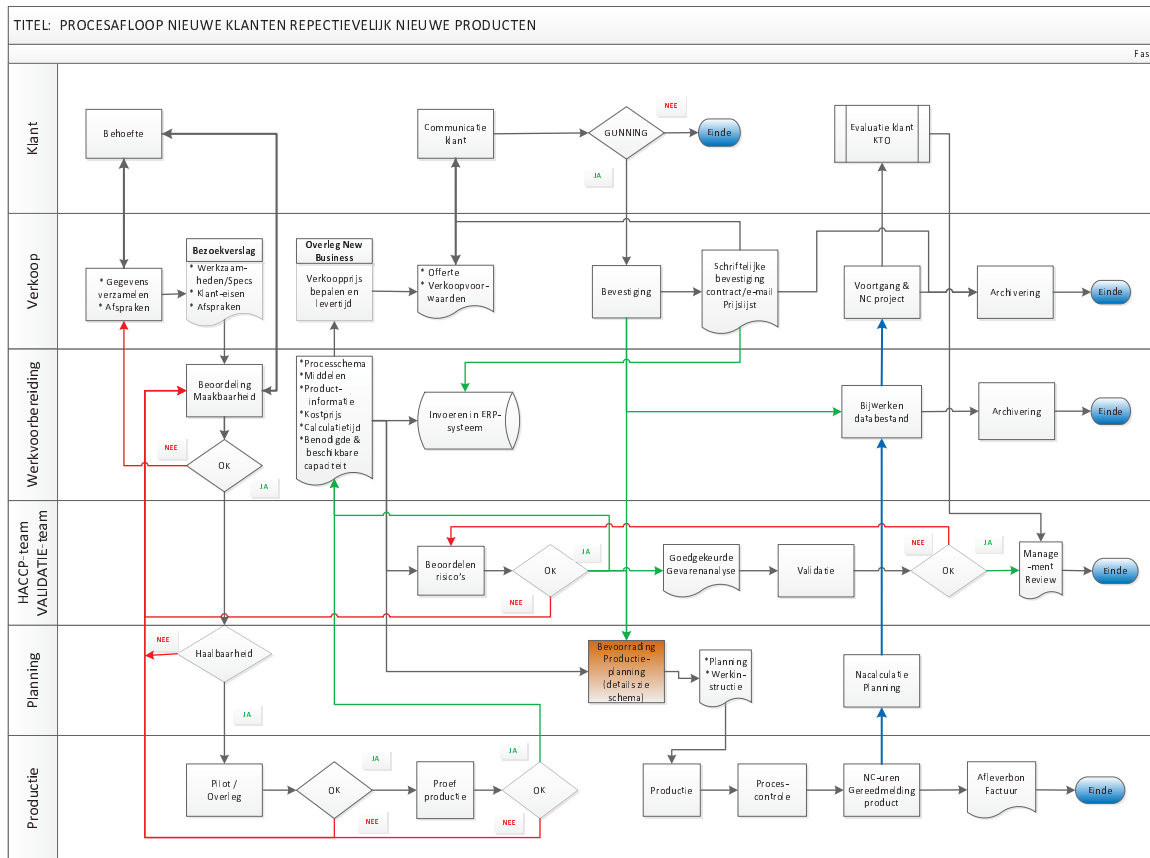
Nora per 01.01.2017 niet meer gehuisvest op Wenckebachstraat 10 te Kerkrade.

Is dit niet het geval, dan is er geen volledige fysieke scheiding tussen Beschut 2.0 en de groep te detacheren medewerkers mogelijk.

Bijlage 8: geprognoteerde exploitatie rekening Beschut 2.0 (2017)

EXPLOITATIE BESCHUT 2.0 2017							
Prijsbasis 2017							
Omschrijving	SW lonen minus Rijkssubsidies: trede 9,10,vlak voor pensioen en (nog) geen wegwijzer	Personele kosten o.a. vervoer	Leiding,Begeleiding,Stel- telfunctionarissen, Bedrijfsbureau en ICT	Ondersteuning	Huisvesting	Productie	Totaal 2017 + € 1
Externe omzet						€ 523.500	€ 523.500
Interne omzet							
Mutatie gereed prod./onderh. werken							
Omzetwaarde	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 523.500	€ 523.500
Grondstoffenverbruik							
Toegevoegde waarde	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 523.500	€ 523.500
Uitbesteed werk							
Inhuur derden t.b.v. productie							
Bruto marge	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 523.500	€ 523.500
Personeelskosten							
Lonen n-SW			€ 237.621				€ 237.621
Opleidingen							
Inhuur derden							
Overige personeelskosten SW		€ 250.100					€ 250.100
Overige personeelskosten n-SW			€ 3.000				€ 3.000
Totaal personeelskosten	€ -	€ 250.100	€ 240.621	€ -	€ -	€ -	€ 490.721
Afschrijvingskosten					€ 19.000		€ 19.000
Huisvestingskosten					€ 329.000		€ 329.000
Kosten overige bedrijfsmiddelen						€ 4.000	€ 4.000
Onderhoudskosten						€ 16.000	€ 16.000
Energie					€ 82.000		€ 82.000
Autokosten						€ 20.000	€ 20.000
Belastingen en verzekeringen						€ 12.000	€ 12.000
Indirecte materialen						€ 26.000	€ 26.000
Magazijn- en expeditiekosten						€ 25.000	€ 25.000
Verkoopkosten						€ 1.000	€ 1.000
Dienstverlening derden					€ -		€ -
Dienstverlening ICT en telecommunicatie			€ 75.000				€ 75.000
Dienstverlening Arbo		€ 58.320					€ 58.320
Kantine kosten					€ -3.000		€ -3.000
Reiskosten en KM-declaraties			€ 1.000				€ 1.000
Overige algemene kosten					€ 21.000		€ 21.000
Incid. lasten (+)/incid. baten (-)							
Dienstverlening Ondersteuning				€ 298.000			€ 298.000
Totaal bedrijfskosten	€ -	€ 58.320	€ 76.000	€ 298.000	€ 448.000	€ 104.000	€ 984.320
Operationeel resultaat	€ -	€ -308.420	€ -316.621	€ -298.000	€ -448.000	€ 419.500	€ -951.541
Lonen SW	€ 6.741.730		€ 1.755.922				€ 8.497.653
LIV	€ 50.839		€ 16.197				€ 67.037
Rijkssubsidies	€ 5.649.377		€ 1.321.053				€ 6.970.430
Subsidie resultaat	€ 1.041.514	€ -	€ 418.672	€ -	€ -	€ -	€ 1.460.186
Netto resultaat	€ -1.041.514	€ -308.420	€ -735.294	€ -298.000	€ -448.000	€ 419.500	€ -2.411.728

Bijlage 9: productieplanning en bevoorrading



Bevoorrading / productie planning

