

# Mannetjesputters



Het complete team op de fairway voor het clubhuis:  
Vlnr: Bradley Wainscott, Leo Reichholt, Etienne Schneider, Hans Schaap, JP van den Berge, Joris Slooten, Kjelt Hollemans

Het thema "zelfdoen" is op deze plaats al vaak aan de orde geweest. Via forumdiscussies, maar vaak ook door casestories waarbij banen uitgebreid vertellen waarom zij het onderhoud uitbesteden aan een aannemer of juist andersom. Zoals recent nog in een interview met de manager en hoofd greenkeeper van Amelisweerd. Waar het onderhoud weer terug ging naar de golfbaan. Een voorlopige trend van de afgelopen jaren is waarschijnlijk een groeiend aantal banen, die het onderhoud uitbesteden. De grote aannemers, De Enk, De Man, Grontmij en SBA melden allemaal een groeiend aantal banen waarvoor zij het onderhoud verzorgen. Terwijl de banen die het onderhoud weer zelf ter hand nemen op de vingers van één hand te tellen zijn.

Auteur: Hein van Iersel



## Een berg

Het initiatief voor dit verhaal komt van golfbaan-ondernemer Joris Slooten zelf vandaan. Hij is al geruime tijd bezig met het dilemma "zelfdoen of uitbesteden" en wil collega-exploitanten graag helpen met het maken van een goede keus. Slooten: "Ik heb als een berg opgekeken tegen het nemen van een beslissing. Maar nu we eindelijk de beslissing genomen hebben, ben ik tevreden met de uitkomst." Slooten is eind 2004 gestart met een selectie van een aannemer voor baanonderhoud. Hoewel selectie niet het goede woord is. Want voor Slooten was het op dat moment nog geen uitgemaakte zaak dat er uitbesteedt zou gaan worden. Slooten: "Voordat ik gesprekken met aannemers gestart heb, heb ik eerst mijn greenkeepers geïnformeerd. Op zich is dat moeilijk, want een aantal van deze mensen is al heel lang in dienst bij De Rottebergen. En de

*De Rottebergen blijft onze baan!*



*JP van den Berge: "Wij hebben heel wat nachten slecht geslapen, maar achteraf ben ik van mening dat we dit jaren eerder hadden moeten doen."*



*Hans Schaap: "Rottebergen is een drukke baan met een bezetting rond de 80%. Met onze ervaring en beschikbaar machinepark zijn wij in staat het grote onderhoud heel snel te doen. Eventueel door het tijdelijk inzetten van extra mensen."*



*Bradley Wainscott wordt de nieuwe hoofdgreenkeeper van Rottebergen. Een functie die hij ook bij golfbaan Groendael in Wassenaar blijft vervullen. Wainscott is in de korte tijd dat hij op de baan rondloopt blij verrast over de mentaliteit en inzet van de greenkeepers. Wainscott: "Het is duidelijk dat het echt hun baan is."*

mensen waren ook niet echt gelukkig met de mededeling." Slooten: "Tijdens dat gesprek met de greenkeepers heb ik beloofd dat zij als eerste iets horen op het moment dat er een beslissing zou vallen." Als ik later in het greenkeepersverblijf aan hoofdgreenkeeper JP van Den Berge en zijn collega Leo Reichholt vraag hoe de greenkeepers dit ervaren hebben, krijg ik hetzelfde verhaal te horen. Wel is duidelijk dat maanden van onzekerheid tussen de eerste voornemens van de baanexploitant en de uiteindelijke beslissing voor de nodige stress hebben gezorgd.

## Competitie

Slooten wil niet zeggen met naam en toenaam welke aannemers in de race zijn geweest. Maar in totaal heeft hij gesproken met 4 bedrijven. Slooten: "Wat mij vanaf het begin opviel was de professionaliteit en de gedegen aanpak van alle partijen." Iedere aannemer heeft aldus Slooten natuurlijk zijn eigen aanpak en filosofie, maar professionaliteit stond bij alle partijen voorop." Slooten: "Een van de verschillen was bijvoorbeeld dat de kleinere aannemers minder genegen waren om de mensen over te nemen." Een ander duidelijk verschil was dat De Man als enige een beeldbestek hanteerde. Hans Schaap van AHA de Man: "De opdrachtgever wil in principe niet weten hoe vaak wij maaien. Hij wil betalen voor een bepaalde kwaliteit. Daarom hanteren wij een beeldbestek." Slooten: "Op mijn verzoek en voor mijn interesse is hier overigens wil een lijst van werkzaamheden bijgevoegd, maar echt belangrijk is deze lijst niet." Volgens Schaap is de typische aannemersmanier van eenheidsprijzen en frequenties een achter-

haalde wijze van belonen. Hans Schaap: "Wij zijn op de 'Lingewaelsche' tien jaar geleden gestart met het model van het zichtbestek en het is gebleken dat dit goed werkt."

Slooten: "Als exploitant geef je een enorm vertrouwen weg. Waarbij de bedoeling natuurlijk een veeljarige samenwerking is. We moeten de zaken zo regelen dat we over 10 jaar, 20 jaar nog samenwerken."

## Prijsvecters

Een van de barrières die Slooten moest nemen is ook het imago dat golfbaanaannemers de laatste jaren hebben opgebouwd. Slooten: "Zonder namen te noemen kenen we allemaal de voorbeelden waar het mis is gegaan. De reden daarvan is dat aannemers tegen iedere prijs werk willen schrijven." Ook Schaap geeft aan veel last te hebben van het negatieve imago, dat hangt rondom het uitbesteden van golfbaanonderhoud."

## Zakelijk

Maar wat zijn nu de bedrijfseconomische redenen waarom De Rottebergen zijn baanonderhoud de deur uitdoet. Slooten: "Ik heb de risico's opgeteld, die je als klein bedrijf loopt om een compleet onderhoudsteam in stand te houden. Als je dan alleen kijkt waar je als klein bedrijf rekening mee moet houden: wet Poortwachter en allerlei andere sociale regelingen. Al die zaken zijn extra risicovol op het moment dat een van de greenkeepers door ziekte uitvalt. De Rottebergen heeft vijf greenkeepers in dienst. Een greenkeeper die uitvalt is twintig procent capaciteitsverlies. Andere risico's zijn het bezit van een compleet

machinepark." Slooten: "De kosten voor een investering in nieuwe machines kan enorm oplopen."

Wellicht is de belangrijkste reden voor uitbesteden de professionaliteit die Slooten nastreeft op zijn baan. Slooten: "De markt ontwikkelt zich heel snel: nieuwe machines, meststoffen etc. Maar ondanks dat ik ooit zelf een greenkeeperscursus heb gevolgd kom ik er niet aan toe om al die zaken te verwerken naar de dagelijkse praktijk. Ik verwacht van een aannemer dat hij meer kennis heeft op het gebied van baanonderhoud en deze gebruikt om de baan naar een hoger niveau te tillen." Slooten geeft aan dat hij zich in de toekomst niet meer bezig hoeft te houden met de details van het baanonderhoud. Maar met de grote lijnen. Een concreet voorbeeld daarvan is de mogelijke renovatie of nieuwe aanleg van een beregeningssysteem. Het oude systeem is uitgevoerd in PVC, wat op de deze voormalige vuilbelt, met zijn constant verzakkende bodem op zijn minst een ongelukkige keuze is geweest.

Slooten: "In de oude situatie had ik het idee dat ik me bezig moest houden met ieder aspect van het baanonderhoud. Van de aankoop van nieuwe machines tot het opstellen van een bemestings-schema."

## Overdracht

Slooten heeft zoals gezegd vier aannemers geëvalueerd, alvorens hij de beslissing nam om het onderhoud uit te besteden. Het complete beslissingsproces is in minder dan een half jaar



afgehandeld. In oktober 2004 zijn we gestart met de eerste gesprekken met 1 maart 2005 als datum voor de complete overgang van al het onderhoud naar De Man.

Belangrijke aspecten bij de overgang van de greenkeeperstaf betroffen natuurlijk het salaris en de secundaire arbeidsvoorwaarden. Juridisch is het zo (zie bijlage) dat het personeel min of meer automatisch naar de nieuwe werkgever overgaat wanneer een onderneming of een deel daarvan wordt overgenomen. Het personeel gaat dan 'van rechtswege' over. Hiertegen is geen enkele vorm van verweer mogelijk. Als iemand van het personeel weigert om over te gaan, kan dit personeelslid op geen enkele regeling beroep

doen. Voorwaarden zijn wel dat de werkgever tijdig het personeel informeert. Daarnaast worden er juridisch ook eisen gesteld aan de inhoud van de baan. Je kunt een greenkeeper niet tegen zijn zin dwingen om golfpro of putjesschepper te worden. Uitgangspunt bij De Rottebergen was dat de greenkeepers tegen minimaal hetzelfde salaris en overige arbeidsvoorwaarden overgingen. In de praktijk gingen de greenkeepers er zelfs op vooruit omdat ze onder een CAO gingen vallen met ATV-dagen.

Wel heeft De Man op onderdelen een andere manier van werken als De Rottebergen. Schaap: "Bij ons spaar je in de zomer uren, die je in de winter vrij kunt nemen. Als je dat wilt en als daar gelegenheid voor is, kun je eventueel in de winter ingezet worden op andere projecten. Het geld dat je daarmee verdient, wordt één maal per jaar uitbetaald in april."

#### Informatie

Niet alleen Joris Slooten heeft het nodige gedaan om het personeel zo goed en uitgebreid mogelijk te informeren. Ook Hans Schaap van De Man heeft hier het nodige aan gedaan. Schaap: "Wij hebben al heel snel iemand van personeelszaken hier naar toe gehaald. Gewoon om zoveel mogelijk vragen naar boven te krijgen."

Schaap: "Er is maar een ding dat rust brengt en dat is duidelijkheid."

#### Machines

Hoewel zowel Schaap als Slooten aangeeft dat de overdracht van het personeel veruit het belangrijkste is, is ook het complete machinepark overgenomen. Op het moment dat ik De Rottebergen bezoek zijn zelfs al een aantal machines overgespoten in de groen met oranje huisstijl van de Verhoeve Groep, waartoe De Man behoort. Het machinepark is uiteindelijk overgenomen tegen de boekwaarde. Slooten: "Wij hadden vorig jaar een nieuwe fairwaymaaier gekocht. Daar krijgen we relatief weinig voor terug. Maar er stonden ook machines in de boeken, die helemaal niet meer terug te vinden waren in de werktuigenloods."

Als extra zekerheid is het complete machinepark daarnaast nog een keer getaxeerd door Van den Berg machines uit Pijnacker. Achteraf gezien was dit voor Hans Schaap en Joris Slooten niet nodig geweest. Hans Schaap: "Als je het over een aantal jaren bekijkt zijn ook financieel gezien de personeelskosten vele malen hoger dan de kosten voor de machines. Slooten: "De machines zijn nooit een onderhandelingspunt geweest."



Bijgaande bijlage is een (niet juridische) samenvatting van de rapportage die het advocatenkantoor van De Rottebergen heeft opgesteld. Het onderwerp is de positie van medewerkers op het moment dat een deel van het bedrijf wordt overgenomen. Voor meer informatie: Haagman Advocaten, Mr E.J. Eijsberg, tel 010 436 46 88.

Deze rapportage is opgesteld met het doel om De Rottebergen te informeren over de arbeidsrechtelijke implicaties van de overname van het baanpersoneel en machines aan een derde partij. Deze partij neemt naast het personeel ook de noodzakelijke bedrijfsmiddelen over (lees machines).

Belangrijk bij de overgang van personeel is de regeling: "rechten van de werknemer bij de overgang van een onderneming" (Burgerlijk Wetboek, art 7:622). De kern hiervan is dat de complete rechten en plichten van een werkgever, die voortkomen uit een arbeidsovereenkomst met zijn werknemer overgaan op diegene die de onderneming overneemt. Waarbij de oorspronkelijke werkgever nog een jaar verantwoordelijk blijft naast de nieuwe werkgever.

Het begrip 'overdracht van een onderneming' kan ook betrekking hebben op een deel van de onderneming. Van belang is hierbij dat het overgedragen deel van de onderneming is aan te merken als een economische eenheid. Dit houdt

in dat er sprake moet zijn van een eenheid, die duurzaam met een gemeenschappelijke bezigheid is belast.

Hiervan is sprake bij de overname van de "greenkeeping" afdeling van een golfbaan. Hierbij geldt verder nog dat de activiteit die wordt overgedragen statutair een nevenactiviteit van de onderneming mag zijn.

Belangrijk is verder de vraag over welk soort onderneming het gaat. Is het een "arbeidsintensieve" of "niet arbeidsintensieve" onderneming. Een typisch voorbeeld van een "arbeidsintensieve" onderneming is een schoonmaakbedrijf. Bij de overdracht van een "arbeidsintensieve" onderneming of een deel daarvan is het alleen nodig, dat er personeel wordt overgenomen. Bij een "niet arbeidsintensieve" onderneming zullen ook bedrijfsmiddelen moeten worden overgenomen, voordat er sprake is van overdracht van een onderneming. De vraag is nu of greenkeeping arbeidsintensief of niet arbeidsintensief is. Gezien het feit dat het gaat om een activiteit met de nadruk op machines, zou dit inhouden dat alleen de overdracht van de machines al de overdracht van een deel van de onderneming inhoudt. Dit heeft als gevolg dat het personeel van rechtswege overgaat.

Gezien het feit dat de greenkeepers dezelfde werkzaamheden blijven verrichten zal ook de

identiteit van het over te nemen deel van de onderneming gelijk blijven. Criterium is of de nieuwe werkgever de exploitatie van de nieuwe onderneming doorzet met dezelfde bedrijfsactiviteiten. Ook hiervan is sprake.

Op het moment dat duidelijk is dat het gaat om een overdracht van een deel van de onderneming gaan de rechten en plichten van werknemer over naar de nieuwe werkgever. De oude werkgever blijft het eerste jaar nog medeverantwoordelijk, maar alleen voor verplichtingen die voor die tijd zijn ontstaan. Concreet houdt dit in dat als de overdracht van de onderneming een negatief gevolg zou hebben voor de werknemer en de arbeidsovereenkomst wordt om die reden ontbonden. Dit kan gevolgen hebben voor de hoogte van een vergoeding. Vraagt de werkgever voor de overgang om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, dan is de oude werkgever verantwoordelijk. Belangrijk bij de overdracht van een deel van de onderneming is dat de werknemer tijdig in kennis wordt gesteld van het voorgenomen besluit, de gevolgen daarvan op sociaal, economisch en juridisch gebied en de termijn van overdracht.

Rotterdam, december 2004

*Aan deze samenvatting kunnen geen rechten worden ontleend.*

