

Strategisch beleidsplan 2023 - 2026



**KRINGLOOP
BEDRIJF**

DE BEURS

Inhoudsopgave	Pagina
1. Inleiding	
1.1. Introductie	3
1.2. Terugblik	3
2. Strategie 2023-2026	
2.1. Missie	6
2.2. Visie	6
2.3. Doelstellingen	7
3. Organisatie	
3.1. Financieel	12
3.2. Beschrijving van de administratieve organisatie	13
3.3. Overlegstructuur	14
4. Beleidsthema's algemeen	15
5. Omgeving	18
6. Risicoanalyse 2023	
6.1. Intern	23
6.2. Extern	26

1. Inleiding

1.1 Introductie

Voor u ligt het strategisch beleidsplan voor het jaar 2023-2026. Het document moet gezien worden als een ontwikkelmodel naar steeds concretere maar zeker niet mindere ideële beleidsdoelen. Naast de contractmedewerkers, gedetacheerden en geplaatste medewerkers steunt onze organisatie vooral op de inzet van vrijwilligers. Deze situatie willen wij dan ook de komende jaren koesteren en waar mogelijk verder uitbreiden.

Stichting Kringloopbedrijf de Beurs is 8 januari 1982 opgericht door een kleine groep enthousiaste inwoners van de gemeente Oldenzaal die hiermee op een bewuste wijze een bijdrage en concrete invulling wilden leveren aan een schoon milieu door het stimuleren van hergebruik van goederen. Inmiddels bestaan wij 40 jaar en hebben een stevige plek in (Noordoost) Twente.

Het initiatief van een kringloopbedrijf heeft zich sinds die tijd op allerlei fronten zeer succesvol ontwikkeld. In het bijzonder geldt dit voor, in willekeurige volgorde:

- het aantal vrijwilligers dat zich belangeloos inzet voor de stichting;
- het aantal begeleide medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- de samenwerking met gemeenten en diverse instanties;
- de hoeveelheid ingezamelde goederen.

Het kleinschalige van toen, waarbij een kleine groep vrijwilligers bijna alle werkzaamheden voor hun rekening namen, is uitgegroeid tot een organisatie waarvoor meer dan 200 mensen zich inzetten. De ontwikkeling van de omzet geeft daarnaast aan dat veel kopers hun weg naar de winkel weten te vinden.

Het hoofddoel van de stichting is het inzamelen, verwerken en verkopen van afgedankte goederen en het creëren van sociale werkgelegenheid. Er wordt gestreefd naar een optimaal hergebruik van goederen en basisgrondstoffen. De Beurs wil een bijdrage leveren aan het stimuleren van een bewust afvalgedrag bij de bevolking in ons werkgebied.

Een ander belangrijk doel van de stichting is het creëren van zinvol werk voor mensen die in het reguliere arbeidscircuit buiten de boot (dreigen te) vallen. De Beurs werkt hiervoor nauw samen met instanties als UWV, gemeenten en andere sociale partners in ons werkgebied. Daarnaast zijn er tijdelijke mensen werkzaam via het Leger des Heils, de Raad van Kinderbescherming, Justitie en de Reclassering.

1.2 Terugblik

De afgelopen jaren heeft de stichting geen meerjarenplanning gehad in verband met de corona-epidemie. De stichting heeft het beleid van voor corona gecontinueerd, rekening houdend met de epidemie.

In deze periode hebben er wel diverse veranderingen plaatsgevonden binnen Stichting Kringloopbedrijf De Beurs.

- **Anna-Tex**
Medio 2020 is ons textielsorteercentrum Anna-Tex ondergebracht in een aparte B.V., Regionaal Textielsorteercentrum Twente B.V.. Het betreft een joint venture van De Beurs en kringloopbedrijf Het Goed op basis van 50%-50%, waarbij De Beurs de administratie en de

HRM taken uitvoert. Beide kringloopbedrijven leveren een bestuurder. Het Regionaal Textielsorteercentrum Twente (RTT) is het grootste “kringloop” textielsorteercentrum in Nederland. RTT ontvangt alle ingezamelde textiel uit de gemeenten: Almelo, Dinkelland, Enschede, Haaksbergen, Hengelo, Hof van Twente, Losser, Oldenzaal, Rijssen-Holtén (per 1-1-2023), Tubbergen, Twenterand en Wierden (per 1-1-2023). Onze partner bij de inzameling is Twente Milieu.

Het RTT levert op dit moment de textiel voor alle winkels van De Beurs en 6 winkels van Het Goed. Begin 2023 zal het RTT verhuizen van Tubbergen naar Enschede waar meer ruimte is om te sorteren op hergebruik en recycling. Vanwege deze schaalvergroting is er ook meer ruimte voor sociale werkgelegenheid.

- **Denekamp**

Op 27 november 2021 is na een lange zoektocht en voorbereiding de winkel in Denekamp verhuisd naar de Voltaweg 1. Door de verdubbeling in winkeloppervlakte is de winkel klaar voor de toekomst. De verbouwing is voor een groot gedeelte door onze eigen medewerkers uitgevoerd. Hierdoor hebben we veel kosten kunnen besparen, maar we hebben wel gemerkt dat dit voor de betrokken medewerkers een erg drukke tijd is geweest omdat de winkel in die tijd ook operationeel was. Toen de winkel net open was kregen we weer te maken met een lockdown vanwege de coronapandemie. Dit was voor de klanten en de vrijwilligers erg jammer, maar het gaf onze vaste medewerkers even lucht om alles op orde te brengen en om even aan zichzelf te denken.

Achter de schermen is door de verhuizing meer ruimte ontstaan voor o.a. een fietsenwerkplaats, reparatiewerkplaats, goederenontvangst, prijsruimte, een ruime kantine en ruime kantoren. Al met al een goede vooruitgang.

- **Tubbergen**

In 2021 zijn we ook op zoek gegaan om onze winkel in Tubbergen te verhuizen. De winkel in het centrum is te klein om alle goederen te kunnen verkopen en heeft geen plek voor ontvangst van goederen. Er worden nu weinig grote meubelen en wit/bruingoed gepresenteerd omdat er simpelweg geen ruimte voor is. In 2022 is er een nieuwe locatie gevonden aan de Marconistraat 2, waar de winkel voor 1 april 2023 in zal trekken. We gaan hierbij een samenwerking aan met Kamphuis sloopwerken waarvoor wij gebruikte bouwmaterialen gaan verkopen in onze winkel. Doordat de winkel aanzienlijk zal groeien qua omvang, is hier ruim voldoende plaats voor.

We maken hierbij gebruik van onze ervaringen van de voorgaande verhuizing in Denekamp. Tevens hebben wij met de gemeente Tubbergen en een aantal andere partners gesproken om een aanvang te maken met een circulair ambacht centrum in Tubbergen. Het onderzoek loopt tot medio 2024 en zal daarna gestalte moeten krijgen.

- **Oldenzaal**

Tijdens de gedwongen sluitingen i.v.m. de coronapandemie is er in Oldenzaal voornamelijk intern verbouwd. Er is een goederenlift geplaatst, de verdiepingsvloer is uitgebreid en het winkeloppervlak is vergroot. Dit levert voor en achter de schermen veel ruimte op. Tevens is er veel oog geweest om de Arbo-veiligheid te verbeteren. Er is nu minder kans op ongelukken doordat de heftruck niet meer binnen rijdt. In de eerste helft van 2023 zal er een horecacorner in de winkel komen.

- **Losser**

Losser is nagenoeg de gehele coronaperiode gesloten geweest. Er is weinig beleving bij de medewerkers van De Beurs voor onze locatie in Losser ondanks dat wij daar een aantal goede vrijwilligers hebben. De vrijwilligers hebben de locatie geheel zelfstandig onder hun hoede. Losser zal een van de prioriteiten hebben de komende jaren.

- **Onze mensen**

De afgelopen jaren hebben de medewerkers van De Beurs zich ook ontwikkeld. Alle medewerkers op leidinggevende posities zijn extern opgeleid om medewerkers uit onze doelgroepen te kunnen begeleiden. De grootste groep van deze medewerkers zijn intern doorgroeid naar de positie van werkbegeleider. Doordat wij oog hebben voor het talent van onze mensen en hen stimuleren een passende opleiding te volgen kunnen wij hen blijven binden en boeien binnen onze organisatie. Bijkomend positief effect is dat deze medewerkers door hun enthousiasme ook de vrijwilligers blijven binden en boeien. Zelfs in de huidige krappe arbeidsmarkt hebben wij voldoende aanmeldingen voor vrijwilligers op de diverse locaties. Dit laat ons zien dat we hierin stappen hebben gemaakt in vergelijking tot het verleden. Wij kwamen in het verleden nog wel eens in de problemen op het gebied van personeelsbezetting. Wij willen hiermee doorgaan in de toekomst zodat wij ook op het gebied van vrijwilligers en het begeleiden van medewerkers kunnen blijven groeien. Wij willen een aantrekkelijke werkgever voor onze huidige en toekomstige medewerkers zijn en een waardevolle (werk)plek bieden aan onze vrijwilligers.

- **Keurmerk**

De afgelopen jaren is er binnen onze eigen organisatie veel aandacht geweest voor het Keurmerk van onze branchevereniging (BKN). De stichting heeft de afgelopen jaren de hertoetsingen van ons kwaliteitskeurmerk van de BKN met vlag en wimpel doorstaan. Wij ondersteunen de visie dat de branche gebaat is bij een kwaliteitskeurmerk wat aangeeft dat we een volwassen bedrijfstak zijn welke nog volop in ontwikkeling is en welke steeds meer van maatschappelijk belang blijkt te zijn. Alle vereisten van het keurmerk zijn een dagelijks onderdeel van ons werk. Onze dagelijkse werkwijze is hierdoor slagvaardig, ondersteunend, betrokken en oplossingsgericht. De laatste keuring is geweest op 9 december 2022, met een positief resultaat, zonder noemenswaardige opmerkingen.

- **Milieu**

In de vorige meerjarenplanning is vooral ingezet op het reduceren van restafval. Voordat we dit konden meten hebben we eerst de registratie van diverse restfracties, zoals restafval, metalen, hout, plastic etc. op orde gebracht.

Het moge duidelijk zijn dat er in de coronaperiode minder goederen binnen zijn gebracht. Ook zien we een landelijke tendens dat de inzameling van textiel afneemt. De komende jaren zullen we weer inzetten op het reduceren van restafval. Ook willen wij zoveel als mogelijk alle goederen die wij niet kunnen verkopen elders een tweede leven geven. Hergebruik moet het uitgangspunt zijn. Welke goederen resteren zullen wij dusdanig aanleveren bij afnemers en recyclelaars zodat de grondstoffen weer kunnen worden herwonnen. Zo willen wij een bijdrage leveren aan de circulaire economie.

We trachten onze reststromen zoveel mogelijk gescheiden aan te leveren bij onze "grondstoffen" afnemers. Zo bewegen wij ons ook binnen de kaders van het landelijk afval beheerplan (LAP3).

2. Strategie 2023-2026

2.1 Missie

In een missie wordt het bestaansrecht van een organisatie beschreven vanuit de waarden en identiteit. De vraag die onder dit verhaal ligt is: waar staan we voor? Een missie is iets wat door de jaren heen gegroeid is, het is het fundament van een organisatie.

Een missie is een dieperliggende motivator om je bijdrage als bedrijf of organisatie te leveren. Als de missie helder is, dan kan een bedrijf in een storm terecht komen, maar dan weet iedere medewerker waarom hij deed wat hij deed en die wetenschap helpt je op de been te blijven in moeilijke situaties. Een missie is een blijvend iets dat niet elk jaar verandert.

De missie van De Beurs is:

“De Beurs zorgt voor een beter milieu waaraan iedereen waardevol mee kan doen”

Onze missie is geïntegreerd in de handelswijze van alle medewerkers.

2.2 Visie

De vraag die onder het begrip visie ligt is: waar gaan we voor? Wat is de toekomstdroom van de organisatie en welke bijdrage levert de organisatie aan de maatschappij? In onze visie krijgt de missie concrete handen en voeten. Onze visie is geschreven voor een bepaalde periode en wordt, indien nodig, bijgesteld. Telkens wordt gekeken of datgene wat gedaan wordt nog in lijn is met de missie van de organisatie.

Het is belangrijk om aan de wereld om ons heen te vertellen waar we naartoe groeien als organisatie. Een visie is niet alleen van belang voor de organisatie in zijn geheel. Een afdelingsverantwoordelijke heeft ook een visie voor zijn afdeling. Die visie is afgestemd op de grotere visie.

Door helder te hebben wat de visie is, is het makkelijker om richting te geven. Waar gaat de organisatie het komende half jaar naar toe? Wat betekent dit voor het personeelsbeleid? Wat betekent dat voor het team?

Hoe duidelijker de richting bepaald is, hoe makkelijker het voor de mensen om ons heen is om ons te volgen.

Onze visie

Uit deze missie volgt onze visie op de markt waarin wij actief zijn. De visie geeft antwoord op de vraag: “waar zien wij onze markt naartoe bewegen en hoe positioneren wij ons hierin”. Wij realiseren ons en werken er elke dag aan om aantrekkelijke, sfeervolle winkels te hebben met een uiteenlopend goederenaanbod. Wij hechten waarde aan een goede relatie met al onze samenwerkingspartners, aanbieders en afnemers van goederen. Uit elk contact wat wij hebben willen wij een win-win situatie creëren. Wij ontzorgen graag de burgers. We realiseren ons dan ook dat we kunnen bestaan dankzij de hoge gunfactor met alle mensen en instanties waar we mee in contact staan. Hier sturen we dan ook op. Wij zien nog steeds groei- en ontwikkelmogelijkheden op diverse fronten.

We hebben al veel kwaliteitsslagen gemaakt en weten ook dat we nog steeds kunnen verbeteren: ingezette kwaliteitsontwikkelingen zullen blijvend aandacht en sturing nodig hebben. We willen niet terugvallen in het druk zijn met de waan van de dag.

Het keurmerk BKN zal hierbij behulpzaam zijn en we zullen verder naar een cultuur groeien waarin we elkaar aanspreken op verantwoordelijkheden en overeengekomen afspraken. Het resultaat hiervan is dat wij een open, positieve, betrouwbare samenwerkingspartner zijn; op alle niveaus, in ieder contact, altijd weer.

Wij zien trendveranderingen en concreet betekent dit voor onze visie:

- Mensen kopen makkelijker tweedehands en doen langer met hun spullen. Dus minder snel weggooien en waar mogelijk opknappen of in zo veel mogelijk fracties scheiden en hier afnemers voor vinden. Zo lang mogelijk de materialen in de kringloop houden. Dit wordt ook wel de circulaire economie genoemd: een economisch systeem dat bedoeld is om herbruikbaarheid van producten en grondstoffen te maximaliseren en waarde vernietiging te minimaliseren.
- De sociale wetgeving is aan het veranderen waardoor onze rol ook komt te veranderen. De overheid legt veel van haar taken neer bij de gemeente. Deze decentraliseringstrend betekent voor de gemeenten dat zij op zoek zullen gaan naar samenwerkingspartners. De participatiewet is al geruime tijd in werking getreden waarin de wet sociale werkvoorziening, de bijstand en een groot deel van de Wajong samengevoegd zijn. De sociale werkvoorzieningen worden afgesloten en bedrijven zullen ervoor moeten zorgen dat mensen die niet in staat zijn zelfstandig het minimumloon te verdienen aan het werk blijven, al dan niet met looncompensatie. Als samenwerkingspartner van de gemeenten bereiden we ons hierop voor door doelen te formuleren en onze interne organisatie en structuur te verstevigen zodat wij hierin een ketenpartner kunnen zijn. Wij willen een professionele en aantrekkelijke partner zijn voor gemeenten en andere sociale partijen.

2.3 Doelstellingen

Naast onze statutaire doelstellingen formuleren wij bedrijfsdoelstellingen waarop gestuurd gaat worden.

Doelstellingen voor 2023-2026

Algemeen

Doelstelling:

In 2024/2025 een 4^e grote vestiging openen welke zich qua omgang kan meten tussen de huidige vestigingen in Denekamp en Oldenzaal.

Waarom deze doelstelling?

Het personeel van de organisatie groeit mee met de ontwikkelingen en professionaliteit bij De Beurs. Een nieuwe vestiging levert meer persoonlijke uitdagingen op en voor de organisatie creëert het extra financiële ruimte. Deze extra ruimte kan worden ingezet voor werkgelegenheid op een hoger niveau waardoor er meer risicospreiding ontstaat voor bestuur en MT. Daarbij creëren we meer ruimte om de organisatie verder te professionaliseren en biedt het meer werkgelegenheid voor de diverse doelgroepen.

Om deze doelstelling te bereiken zullen wij ons verder oriënteren op de markt. Het is mogelijk zelfstandig een vestiging erbij te openen. Hiervoor liggen bijvoorbeeld kansen in Losser, Goor en Enschede. Daarnaast zijn er wellicht mogelijkheden om binnen ons werkgebied een overname te doen of om zelfs te fuseren. Hiervoor liggen mogelijkheden in omliggende gemeenten. De afgelopen jaren zijn hier gesprekken over gevoerd maar is De Beurs hier afwachtend in geweest, de komende jaren willen wij dit concretiseren.

Om andere doelstellingen op het gebied van milieu, werkgelegenheid en financiën te behalen achten wij het noodzakelijk voor De Beurs om te groeien in omvang.

Milieu

In 2019 werd 18% als restafval gestort en in 2016 was dit 19%.

Door corona zijn de cijfers van 2020 en 2021 niet representatief. Ook de invloed van onze eigen textielinzameling bij Anna-Text is geëlimineerd.

Doelstelling:

Vanaf 2023 moet het restafvalpercentage afnemen. In 2023 streven we naar een percentage onder de 15%. Daarna jaarlijks een afname van 1,5% om uiteindelijk maximaal 10% als restafval te storten in 2026.

Dit is te bereiken door meer mankracht, begeleiding en kennis te besteden aan fragmentering van de afvalstroom en door meer goederen in de winkel te verkopen. Als wij meerdere filialen hebben dan kunnen we de goederen over meerdere filialen gaan aanbieden. Grondstoffen worden steeds schaarser en daardoor waardevoller. Meer veredelen, fragmenteren, scheiden en hergebruiken loont. Tevens zal deze doelstelling financiële voordelen hebben.

Belangrijk zal zijn het uitbreiden van onze werkplaatsen om goederen te repareren en te upcyclen.

Doelstelling:

Tweejaarlijks opleveren van mogelijke energiebesparingen.

Wij gaan inzetten op het gebruik van duurzame energie. Voorbeeld hiervan zijn de reeds geïnstalleerde zonnepanelen in Oldenzaal. We gaan tweejaarlijks een rapport opleveren met daarin de besparende maatregelen voor de komende periode. Te denken valt aan elektrisch wagenpark, zonnepanelen, isolatie, verlichting etc.

Werkgelegenheid

Met name voor de onderkant van de arbeidsmarkt blijft er de komende jaren behoefte bij gemeenten, het UWV en vanuit de zorgsector aan tijdelijke en structurele werkplekken om mensen werkervaring te laten opdoen. Op dit moment is er een gespannen arbeidsmarkt. Wij verwachten dat de werkloosheid de komende jaren gelijk zal blijven. De participatiewet en de afbouw van sociale werkplaatsen biedt ons nieuwe uitdagingen en mogelijkheden. Het biedt ons de kans om onze personele kosten binnen de perken te blijven houden; wij zullen met steeds meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt gaan werken. Hierbij blijven wij kijken naar de beweging welke de arbeidsmarkt maakt zodat wij hier tijdig op in kunnen springen. Belangrijk hierbij is om de verhouding tussen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, onze vrijwilliger en vast personeel in balans te houden. Op dit moment zijn wij goed in balans. Daarnaast vindt er de komende jaren een grote uitstroom plaats van de babyboomers uit het arbeidsproces. Dit betekent dus een enorm potentieel aan vrijwilligers met vele uiteenlopende kwaliteiten.

Deze twee ontwikkelingen samenvoegend, resulteert voor ons in een accentverlegging. Op dit moment wordt het kader gevormd door personeel in loondienst. De afgelopen jaren hebben wij onze

eigen medewerkers opgeleid tot werkbegeleider zodat onze medewerker op een professionele wijze wordt begeleid. Over het algemeen bestaat onze groep medewerkers uit vrijwilligers, arbeidsparticipanten, medewerkers uit een re-integratietraject, taakgestraften, mensen met een WSW-indicatie en nieuw beschut werkenden.

In het verleden werd er voornamelijk taakgericht aangestuurd. Dit is de afgelopen jaren veranderd naar coaching gericht. Wat heeft een medewerker nodig om goed te functioneren in plaats van een medewerker direct aan het werk te zetten. Wij willen dit de komende jaren verder professionaliseren. Begin 2023 is een van onze eigen medewerkers afgestudeerd tot jobcoach welke vanaf medio 2023 Beurs breed kan worden ingezet. De jobcoach zal ondersteunend zijn aan de werkbegeleiders bij trajecten en zelf medewerkers begeleiden welke een intensievere begeleiding nodig hebben of waarbij een jobcoach prettiger werkt als begeleider dan de eigen werkbegeleider. Daarnaast zal de jobcoach zich bezighouden met het uitbouwen van ons netwerk bij gemeenten, UWV en andere externe partijen.

Doelstelling:

De Beurs biedt professionele begeleiding waardoor wij jaarlijks 5 tot 10 (betaalde) trajecten aan kunnen nemen, verdeeld over de gehele organisatie, waardoor medewerkers uitstromen naar een passende werkplek binnen of buiten De Beurs.

De psychische werkdruk bij voornamelijk de medewerkers uit het kader is relatief hoog. Dit is de afgelopen jaren gebleken uit het hoge ziekteverzuim met een psychische achtergrond en het Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO). Wij willen hier de komende jaren aandacht voor hebben door middel van opleidingen en trainingen welke onszelf maar ook de medewerkers de middelen geeft om dit te voorkomen. Hier is in 2022 een start mee gemaakt welke wij de komende jaren gaan uitbreiden.

Doelstelling:

Het ziekteverzuim daalt naar het landelijk gemiddelde binnen de kringloopbranche van 6,5% (BKN)

Bij de huidige aantal winkels is de werkgelegenheid in balans met 10-15% reguliere medewerkers en 85-90% overige medewerkers (inclusief vrijwilligers). Percentage handhaven.

Doelstelling:

Bovenstaande percentages handhaven.

Wij realiseren ons dat deze percentages af kunnen wijken bij verandering van organisatieomvang.

Financieel

Het doel van de kringloopactiviteiten is niet het maken van winst maar het behalen van de financiële doelstelling welke gericht is op het mogelijk maken van het uitvoeren van alle gestelde doelen en activiteiten. Jaarlijks doet de directie een voorstelbegroting aan de Raad van Toezicht en zij stellen uiteindelijk de begroting vast en monitoren per kwartaal de voortgang en ontwikkelingen. Er wordt een behoudend financieel beleid gevoerd. In het verleden is in de begroting meestal met een stijging van 5% winkelomzet gerekend ten opzichte van het voorafgaande jaar. Door de corona epidemie en gedwongen winkelsluitingen is er in 2020 en 2021 geen omzetsijging in de winkels gerealiseerd. In 2020 en 2021 was er zelfs een omzetsdaling. In 2022 is er een omzetsijging in onze winkels geweest van 12,9% ten opzichte van 2019 (het laatste volledige jaar voor corona).

Doelstelling:

Het realiseren van een jaarlijkse netto winkelomzetstijging van 5% waarbij 31-12-2022 als peildatum geldt.

Het resultaat kan verbeterd worden door het realiseren van kostenbesparingen (verfijning goederenstroom en werkprocessen) en/of realiseren van netto groei (verbetering winkelpresentatie, openen nieuw filiaal). Tevens kan het resultaat groeien door meer inkomsten te genereren uit trajecten of het goed afronden van deze trajecten door plaatsing of herplaatsing op de arbeidsmarkt. Het streven is om een resultaat te behalen tussen de 2% en 3% van de netto omzet. De voortgang van de realisatie van de doelstellingen is terug te vinden in de maandelijkse management rapportages van de directie aan de Raad van Toezicht.

De begroting 2023 – 2026

	Prognose									
	2022		2023		2024		2025		2026	
	€		€		€		€		€	
Netto- omzet	1.507.000	100,0%	1.543.750	100,0%	1.614.000	100,0%	1.765.500	100,0%	1.846.500	100,0%
Kostprijs van de omzet	166.000	11,0%	157.500	10,2%	164.628	10,2%	180.081	10,2%	188.343	10,2%
Bruto-omzetresultaat	1.341.000	89,0%	1.386.250	89,8%	1.449.372	89,8%	1.585.419	89,8%	1.658.157	89,8%
Kosten										
Personeelskosten	791.500	52,5%	800.000	51,8%	847.350	52,5%	926.888	52,5%	969.413	54,9%
Afschrijvingen	38.000	2,8%	35.000	2,3%	40.350	2,5%	44.138	2,5%	46.163	2,6%
Huisvestingskosten	267.000	19,5%	335.350	21,7%	350.238	21,7%	383.114	21,7%	400.691	22,7%
Bedrijfskosten	38.500	2,8%	50.500	3,3%	53.262	3,3%	58.262	3,3%	60.935	3,5%
Kantoorkosten	31.500	2,3%	35.700	2,3%	37.122	2,3%	40.607	2,3%	42.470	2,4%
Autokosten	31.500	2,3%	32.500	2,1%	17.754	1,1%	19.421	1,1%	20.312	1,2%
Verkoopkosten	22.000	1,6%	19.000	1,2%	24.210	1,5%	26.483	1,5%	27.698	1,6%
Algemene kosten	82.000	6,0%	34.700	2,2%	40.350	2,6%	44.138	2,5%	46.163	2,6%
	1.302.000	86,4%	1.342.750	87,0%	1.410.636	87,4%	1.543.047	87,4%	1.613.841	87,4%
Bedrijfsresultaat	39.000	2,6%	43.500	2,8%	38.736	2,4%	42.372	2,4%	44.316	2,4%
Financiële baten en lasten	-6.500	-0,4%	-4.000	-0,3%	-2.000	-0,1%	-	0,0%	-	0,0%
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	32.500	2,2%	39.500	2,6%	36.736	2,3%	42.372	2,4%	44.316	2,4%

KPRS

Om ons behulpzaam te zijn met het opslaan, verwerken genereren van allerlei data om de hele bedrijfsvoering inzichtelijk te maken, werken wij met een nieuw softwarepakket van KPRS. Hierin staan alle gegevens over onze goederenstroom:

- Opgehaalde goederen: per dag/adres, per werkdag, opgehaald gewicht en aantal adressen per week, per maand en per kwartaal, weegcontrole en controle geschat gewicht per rit
- Gebrachte goederen: per dag/postcode, kilo's per werkdag, gebracht gewicht en aantal goederen per week, per maand en per kwartaal
- Ingezamelde goederen per postcode en per periode
- Weegbonnen, milieufval
- Financiële verantwoording.

*In maart 2023 zal ook de boekenmodule van KPRS worden aangeschaft. Hiermee kan de oorspronkelijke prijs worden opgezocht en zodoende de optimale verkoopprijs worden bepaald.

Wel is het noodzaak dat wij ons softwarepakket van ons kassa-systeem uitbreiden met een "gewichtsmodule". Wij zijn hierover in gesprek met de ontwikkelaar van KPRS en de BKN. Wij zullen dan elke dag kunnen meten hoeveel goederen wij terug hebben gebracht in de economie.

3. Organisatie

3.1 Financieel

Werving van gelden:

De inkomsten van de stichting komen voort uit de verkoop van goederen in onze winkels, de verkoop van basisgrondstoffen en het verrichten van betaalde diensten voor derden (gemeenten, bedrijven en particulieren). Wij hebben inzamelcontracten met de gemeenten Dinkelland, Tubbergen, Oldenzaal, en Losser. Deze contracten in Oldenzaal en Losser worden jaarlijks besproken en tot op heden worden deze ieder jaar verlengd. In Dinkelland en Tubbergen zijn de contracten via aanbesteding verkregen en deze lopen tot en met 2025. Daarnaast staat de stichting open voor donaties van derden.

Vermogen:

Het vermogen en de inkomsten van de stichting worden aangewend voor onderhoud en versterking van de werkorganisatie van de stichting.

De stichting stelt jaarlijks financiële begrotingen op. Specifieke doelen worden per onderwerp besproken. De directeur legt periodiek verantwoording af aan de Raad van Toezicht over de aan hem toevertrouwde taken.

Winstoogmerk:

De organisatie is ondergebracht in een stichting waarvan de doelen ideëel zijn en niet gericht zijn op het maken van winst en het doen van winstuitkering aan de Raad van Toezicht of directie. In de statuten is uitdrukkelijk bepaald dat geen uitkeringen gedaan mogen worden aan een oprichter of bestuurder. De stichting heeft een ANBI-status (Algemeen Nut Beogende Instelling) en voldoet aan de wettelijke eisen hiervoor.

Bestemming liquidatiesaldo:

Bij liquidatie van de stichting dient het batig saldo aangewend te worden voor besteding die in de lijn liggen met de doelstellingen van de stichting zoals beschreven in de statuten.

Juridische en fiscale structuur:

Taakverdeling binnen de Raad van Toezicht: voorzitter, secretaris, portefeuillehouder financiën, portefeuillehouder personeel, -retail en -milieu.

Externe auditing:

De boekhouding wordt vanaf 2017 verzorgd door de externe accountant Hendriksen. Hendriksen accountants is met name een toegevoegde waarde op het gebied van personeels- en salarisadministratie. Hendriksen Accountants verzorgt de loonadministratie voor de medewerkers in loondienst. Daarnaast controleert dit bureau jaarlijks de boekhouding en stelt het financiële jaarverslag op. De accountant toets ons jaarlijks op onze kasstromen. De laatste kascontrole op alle locaties is in december 2022 uitgevoerd.

Beheer van het vermogen:

Inkomsten en vermogen van de stichting worden aangewend conform de begroting die jaarlijks wordt opgesteld en zo nodig tussentijds wordt bijgesteld. Bijstelling van de begroting heeft in 2020 en 2021 diverse keren plaatsgevonden in verband met sluiting van onze winkels vanwege de corona lockdowns.

Kostenstructuur:

Hiervoor wordt verwezen naar de verlies- en winstrekening. Het beleid is erop gericht om de investeringen zoveel als mogelijk uit eigen middelen te doen.

Beloning van de Raad van Toezicht:

Aan de leden van de Raad van Toezicht kan een vergoeding conform de statuten van de stichting worden gegeven. De stichting De Beurs kent haar leden van de Raad van Toezicht, vanwege haar verantwoordelijkheden, een vergoeding toe op basis van de wettelijke regeling: Besluit vergoedingen adviescolleges en commissies. De Beurs heeft ervoor gekozen om de minimale vergoeding per vergadering uit te keren aan haar bestuursleden. De uitkering bedraagt niet meer dan de maximale vrijwilligersvergoeding van €180,- per maand.

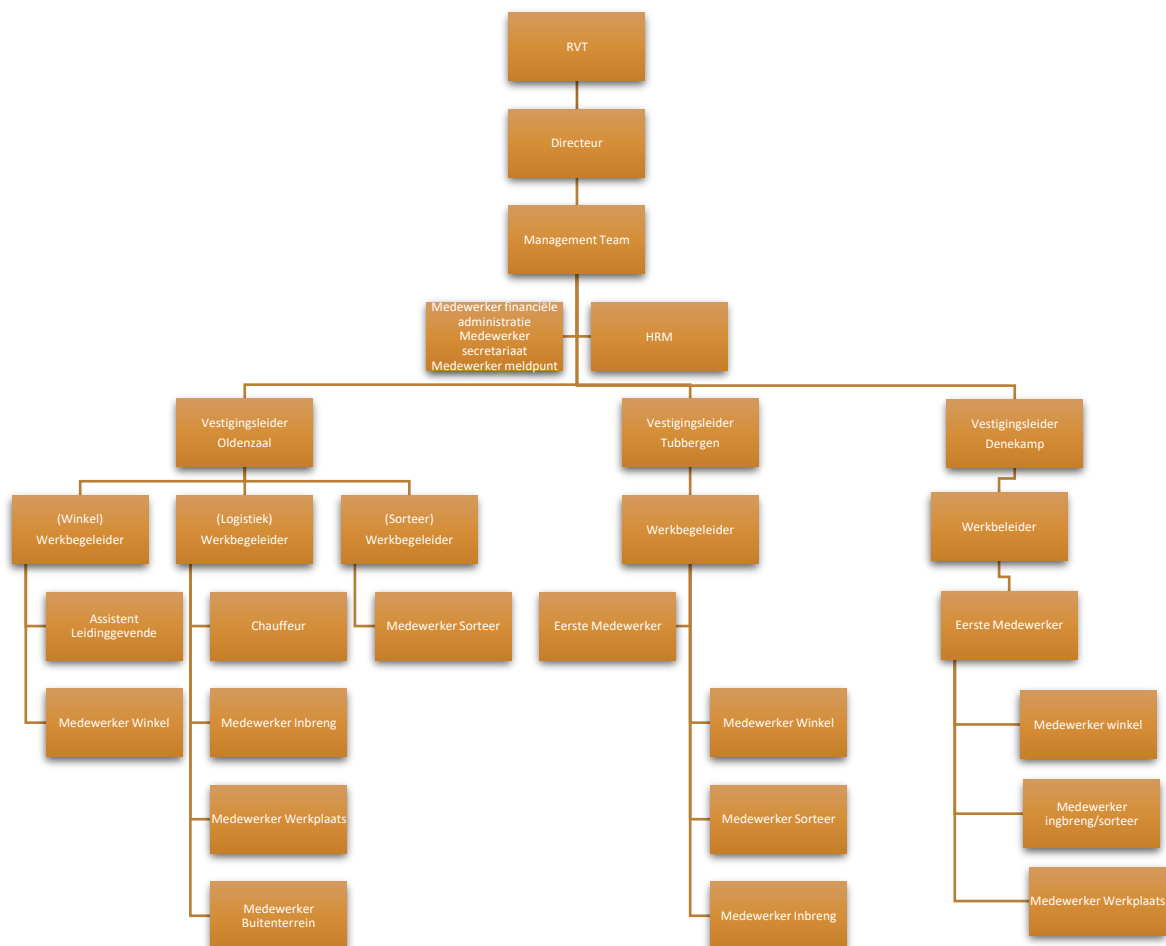
3.2 Beschrijving van de administratieve organisatie

In overleg met alle betrokkenen worden jaarlijks budgetten voor het nieuwe jaar opgesteld waarin beleidsvoornemens worden meegenomen. Na de vaststelling van deze budgetten door de Raad van Toezicht van de stichting, kan de budgethouder het geld besteden aan de gestelde doelen.

Organigram kringloopbedrijf de Beurs:

Enkele cijfers (die van jaar tot jaar fluctueren maar wel een stijgende trend laten zien):

25 mensen hebben een dienstverband met kringloop de Beurs en voor 12 mensen betalen we aan (SW) de gemeente Losser en Oldenzaal een inleenvergoeding. Vanuit diverse opleidingsinstituten begeleiden we continue diverse stagiaires. In totaal worden per maand door onze vrijwilligers, arbeidsparticipanten en taakgestraften ruim 6.000 uren gewerkt. In de dagelijkse praktijk zien we dat per dagdeel ongeveer 50 mensen aan het werk zijn.



3.3 Overlegstructuur

Vestiging	Type overleg	Deelnemers	Frequentie	Voorzitter	Notulist	Doel
Oldenzaal	RVT vergadering	Leden van de RvT en één of twee MT leden	4-6 per jaar	Jos Harmelink		RVT houdt toezicht op de keuzes van het MT
Oldenzaal	MT overleg	MT: directeur, HRM Manager	1 x per twee weken	Peter Wilderink	Wisselend	Het MT bepaalt het beleid en in het overleg worden zaken doorgenomen, besluiten genomen en acties
Wisselend	Operationeel overleg	Directeur / HR manager / jobcoach / leidinggevend / medewerker secretariaat	2x per jaar	Peter Wilderink	Aniek Bulters	Maken van werkafspraken, beleid wordt toegelicht, financiën worden doorgenomen en acties worden uitgezet
Wisselend	Schakeloverleg	Directeur / HR manager / jobcoach / leidinggevend	4x per jaar	Inge Kok	Wisselend	Lopende zaken en ingebrachte punten bespreken (kan overal over gaan)
Online (videobellen)	Update vestigingen	Vestigingsleider Oldenzaal, vestigingsleider Denekamp, leidinggevende Tubbergen	Wekelijks	Geen	Geen	Lopende zaken en ingebrachte punten bespreken (kan overal over gaan)
Oldenzaal	BHV overleg	Alle BHV-ers	Minimaal 2x per jaar	Wisselend	Wisselend	Ongevallen doornemen en incidenten bespreken
Oldenzaal	Maandagochtend overleg	Aanwezige medewerkers	Wekelijks	Marieke Rotgerink	Geen	Agenda's doornemen, verjaardagen, openen/sluiten, zaken mbt vestiging Oldenzaal
Oldenzaal	Meldpunt overleg	Werkbegeleider logistiek / verantwoordelijke meldpunt / medewerker meldpunt	2x per jaar	Aniek Bulters	Wisselend	Evalueren van KPRS en andere aandachtspunten bespreken
Oldenzaal	Ochtendoverleg logistiek	Werkegeleider logistiek / chauffeur / bijrijder	Dagelijks	Karel Vlutters	Geen	Dagelijkse zaken doornemen en eventuele aandachtspunten benoemen
Oldenzaal	Ochtendoverleg sorteert	Werkbegeleider, medewerkers sorteert	Dagelijks	Marieke Rotgerink	Geen	Lopende zaken bespreken en de dag doornemen
Oldenzaal	Ochtendoverleg winkel	Leidinggevende winkel, assistent leidinggevende, medewerkers winkel	Dagelijks	Wisselend	Geen	Lopende zaken bespreken en de dag doornemen
Oldenzaal	Algemene vergadering winkel	Leidinggevende winkel, medewerkers winkel	1 x per jaar	Marieke Rotgerink / Mireille oude Alink	Wisselend	Jaar doornemen, omzetten doornemen en een blik op de toekomst werpen
Oldenzaal	Algemene vergadering sorteert	Werkbegeleider + medewerkers sorteert	1 x per jaar	Marieke Rotgerink	Wisselend	Jaar doornemen, omzetten doornemen en een blik op de toekomst werpen
Losser	Algemene vergadering winkel	Leidinggevende winkel (Tubbergen), medewerkers winkel Losser	2 x per jaar	Dewy Groothuis	Wisselend	Lopende zaken, cijfers en ingebrachte agendapunten bespreken
Tubbergen	Werkoverleg	Leidinggevende winkel, winkelmedewerkers	Wekelijks	Inge Kok	Wisselend	Lopende zaken bespreken
Tubbergen	Algemene vergadering winkel	Leidinggevende winkel Tubbergen, medewerkers winkel	2x per jaar	Dewy Groothuis/ Inge Kok	Wisselend	Lopende zaken, cijfers en ingebrachte agendapunten bespreken
Tubbergen	Algemene vergadering inbreng	Leidinggevende winkel Tubbergen, medewerkers inbreng	2x per jaar	Inge Kok	Wisselend	Lopende zaken en ingebrachte agendapunten bespreken
Tubbergen	Algemene vergadering sorteerafdeling	Leidinggevende winkel Tubbergen, medewerkers sorteert	Naar behoefte	Inge Kok	Wisselend	Lopende zaken en ingebrachte agendapunten bespreken
Tubbergen	Overleg boekenafdeling	Leidinggevende, medewerkers boekenafdeling	Naar behoefte	Inge Kok	Wisselend	Lopende zaken en ingebrachte agendapunten bespreken
Denekamp	Werkoverleg	Leidinggevende winkel Denekamp, winkelmedewerkers	Wekelijks	Huub Stroot	Huub Stroot	Lopende zaken en ontwikkelingen in de organisatie/branche bespreken

Versie 2024-1

4. Beleidsthema's algemeen

Kernprincipes en uitgangspunten van St. kringloopbedrijf De Beurs

- een actieve bijdrage leveren aan de circulaire economie;
- het inzamelen, verwerken en verkopen van afgedankte en mogelijk herbruikbare goederen en stoffen omwille van een besparing van grondstoffen en energieverbruik. Gestreefd wordt naar optimaal hoogwaardig hergebruik;
- het begeleiden en trainen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt met het doel de mensen stappen te laten maken op de participatieladder en uiteindelijk de stap naar de arbeidsmarkt te vergemakkelijken;
- het werkgebied van de stichting dient te worden verruimd tot het grondgebied van de regio Twente;
- het stimuleren van een bewust afvalgedrag bij de bevolking binnen onze werkregio;
- het creëren van zinvolle werkgelegenheid met name voor mensen die behoefte hebben aan aangepast werk, maar via de bestaande wegen niet of nauwelijks plaatsbaar zijn, om daarmee hun sociale redzaamheid te bevorderen;
- het creëren van de mogelijkheid om tegen een speciaal tarief beschikbaar stellen van goederen aan mensen met een sociale indicatie.

De stichting tracht haar doel onder meer te bereiken door:

- het exploiteren van kringloopwinkels op basis van een economisch verantwoorde bedrijfsvoering;
- bij de opzet en uitvoering van de werkzaamheden rekening te houden met de inpassing van moeilijk plaatsbare personen op de arbeidsmarkt en daar waar mogelijk structurele werkgelegenheid voor hen te creëren;
- het aanbieden van de juiste omstandigheden en middelen waardoor het kader de juiste begeleiding biedt aan speciale doelgroepen;
- het scheiden en veredelen van aangeleverde goederen en materialen;
- het ontwikkelen van al die activiteiten welke met het hiervoor vermelde in verband staan of daartoe bevorderlijk kunnen zijn;
- samenwerking met instanties zoals gemeenten, UWV, Werkwijzer, Soweco, Twente Milieu, Bureau Halt, de Raad voor de Kinderbescherming, Justitie en reclassering.

Werkzaamheden:

- het in ontvangst nemen van gebruikte en afgedankte goederen;
- het telefonisch of persoonlijk inplannen van het ophalen van deze goederen;
- het ophalen van gebruikte en afgedankte goederen;
- het sorteren en beoordelen van de kwaliteit en verkoopbaarheid van deze goederen;
- het repareren van deze goederen;
- het voor verkoop klaarmaken van deze goederen;
- het prijzen, presenteren en verkopen in eigen winkel van deze goederen;
- het recyclen van de basisgrondstoffen van niet-verkoopbare goederen;
- het bezorgen van aangekochte goederen naar de klant;
- het uitvoeren en verzorgen van huisontruimingen;
- het beheren en administreren van de geldstroom;
- het voeren van een debiteuren- crediteuren en personeelsadministratie;
- het voeren van de vrijwilligersadministratie;
- beleidsontwikkeling;

- uitvoeren van de instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers;
- coachen van medewerkers in het kader;
- begeleiding geven aan medewerkers;
- passende opleidingen zoeken/ontwikkelen en aanbieden aan medewerkers;
- uitvoering geven aan diverse overlegvormen (intern en extern);
- inregelen ICT-processen;
- uitvoering geven aan kwaliteits-, Arbo- en milieuprocessen.

Personeel

- het inzetten en begeleiden/coachen van medewerkers in loondienst;
- het inzetten en begeleiden van vrijwilligers;
- het opzetten en inrichten van aangepaste werkplekken voor kwetsbare groepen ten opzichte van de arbeidsmarkt;
- het tewerkstellen en begeleiden van gedetacheerde medewerkers vanuit de sociale arbeidssector;
- het tewerkstellen en begeleiden van tijdelijke medewerkers in opdracht van justitie.

Ondersteunen van sociale doelen:

- het ondersteunen van algemene sociale doelen door het (gereduceerd) geven van goederen of donaties.

Verder heeft stichting De Beurs een taak in het ondersteunen van de volgende doelen:

- het aan minima tegen een gereduceerd tarief beschikbaar stellen van goederen voor de eerste elementaire inrichting van hun woning en/of aanschaf van huisraad;
- het beschikbaar stellen van soortgelijke goederen aan vluchtelingen via Stichting Vluchtelingenwerk.

De vrijwilliger

Onder vrijwilligers verstaan we mensen die met een vrijwilligerscontract werkzaam zijn. In het begin was dit vaak de (ideeel gedreven-) vrijwilliger en de laatste jaren zien we een accentverschuiving naar wat wij noemen de arbeidsparticipant. Deze vrijwilliger wordt bemiddeld door een organisatie of dienst van een gemeente om via vrijwilligerswerk arbeidservaring op te doen met als doel om de kansen op betaald werk te vergroten of hun arbeidsmogelijkheden in kaart te brengen.

In het beleid van de Stichting kringloopbedrijf De Beurs is vastgesteld dat de uitvoering van al het werk plaatsvindt met behulp van professionele krachten.

Het aannemen van de vrijwilligers gebeurt door de leidinggevenden van de diverse afdelingen in samenspraak met de HR Manager. De HR Manager zet de vrijwilligersvacatures uit en beheert deze in overleg met de leidinggevenden. Wervingskanalen: vrijwilligersbureaus, welzijnswerk, klantmanagers UWV, gemeenten en re-integratiebureaus, onze website, advertorials, vacature websites, sociale mediakanalen, aankondigingen in onze winkel etc.

Alle vrijwilligers vullen een vrijwilligersovereenkomst in. Afspraken over bijvoorbeeld werktijden worden schriftelijk vastgelegd in de vrijwilligersovereenkomst die door de leidinggevende en de vrijwilliger ondertekend wordt. De vrijwilliger ontvangt het boekje welkom bij De Beurs met daarin de bedrijfsregels, eventuele Arbodocumentatie, mondelinge uitleg, en indien nodig werkschoenen en bedrijfskleding.

De begeleiding, eventuele beëindiging en het onderhouden van het contact met de toe leidende instantie van de vrijwilligers gebeurt door de werkbegeleiders/jobcoach. De begeleiding heeft betrekking op het uitvoeren van het werk, het ontwikkelen van de afgesproken ontwikkeldoelen en ook bijvoorbeeld de acties uitzetten die bij een ziekmelding horen en zijn neergelegd in het attentiebeleid. Ook hier kan de werkbegeleider zich laten bijstaan door de HR Manager. Eenmaal per jaar wordt er een evaluatie ingepland door de werkbegeleider.

Voor vrijwilligers is een wettelijke aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering, een ongevallenverzekering voor verkeersdeelnemers en inzittenden en een bestuursaansprakelijkheidsverzekering afgesloten via Turien Verzekeringen.

Voor de beheersbaarheid van de organisatie is een goed evenwicht nodig tussen vaste medewerkers en vrijwilligers. In het MT en het operationele overleg wordt steeds de voortgang van de algehele bezetting besproken.

Alle “verplichte” vrijwilligers vullen hun werkuren in op de daarvoor beschikbare urenformulieren of worden digitaal geklokt. Bij de personeelsadministratie kan de vrijwilliger zijn maandstaat opvragen om bijvoorbeeld te overleggen aan de toe leidende organisatie.

De vrijwilligers ontvangen een reiskostenvergoeding indien zij binnen een afstand van 10 tot 25 kilometer van betreffende locatie van De Beurs wonen. De vergoeding bedraagt 23 eurocent per kilometer. Vrijwilligers ontvangen een korting van 20% op de aankopen.

Een vrijwilliger kan altijd vragen om een voortgangsgesprek en een getuigschrift.

Het attentiebeleid en de klachtenregeling en diverse andere regelingen zijn van toepassing.

5. Omgeving

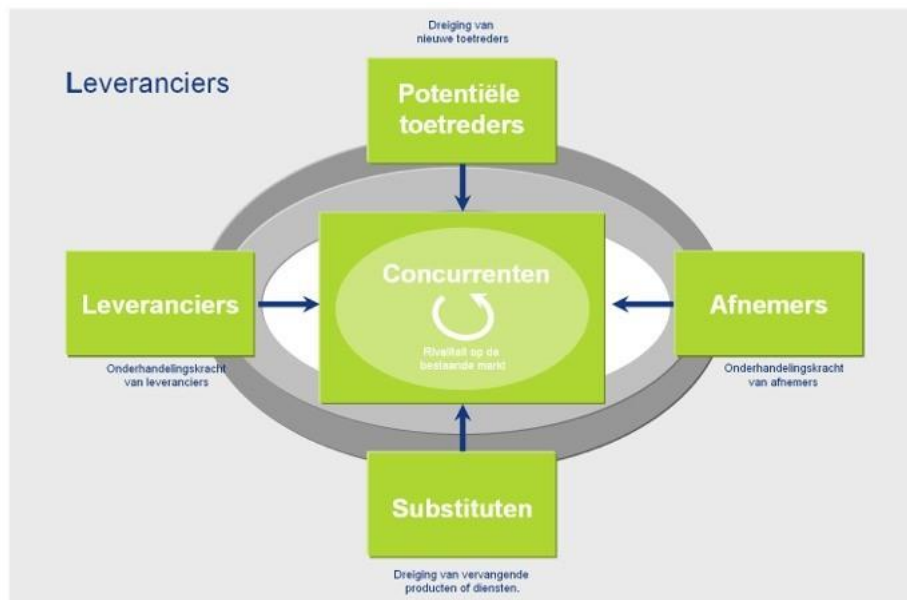
Bewerkinggebied:

Stichting kringloopbedrijf De Beurs richt zich met haar activiteiten op de volgende gemeenten: Oldenzaal (31.700 inwoners), Tubbergen (21.300 inwoners), Dinkelland (26.600 inwoners) en Losser (23.100 inwoners).

Extern krachtenmodel

Meso-analyse: model van Porter

In deze paragraaf wordt een beeld geschetst van de omgeving/het krachtenveld waarin de kringloopwinkels van De Beurs zich bevinden en van de aantrekkelijkheid van de kringloopbranche. Hiervoor wordt het vijfkrachtenmodel van Porter gebruikt. In onderstaande afbeelding zijn deze krachten van Porter weergegeven die achtereenvolgens besproken zullen worden. Tenslotte volgt een conclusie.



Leveranciers

Klanten: alle goederen binnen de kringloopbranche zijn geschonken (ingezameld) door mensen uit de omgeving. Om voldoende goederen binnen te krijgen is het van belang om als onderneming een goed imago te hebben. Kringloopwinkels moeten de gemeenschap iets te bieden hebben. Voor mensen thuis is het heel makkelijk hun spullen op een andere manier kwijt te raken. Zo zouden ze het zelf kunnen verkopen op Marktplaats of op een Koningsdag of naar het Leger des Heils kunnen brengen. Ze kunnen zelfs besluiten om het weg te gooien. Als deze leveranciers hun goederen niet meer aanbieden dan hebben de kringloopwinkels niets meer om te verkopen of te scheiden.

Instanties/instellingen

Verder onderscheiden wij de diensten WZI (Werk, Zorg en Inkomen), re-integratiebedrijven en scholen als leveranciers van personeel. Zonder deze betaalbare arbeidskrachten kunnen de kringloopwinkels niet rendabel functioneren en de door haar gestelde doelen bereiken.

Bedrijven

Naast deze leveranciers zijn er nog anderen waaronder: onderhoudsbedrijven, leveranciers van kantoorartikelen, levensmiddelen (koffie/thee), gas/licht/water e.d.

Afnemers

De afnemers of klanten (dit zijn voornamelijk de klanten die komen winkelen) van kringloopwinkels zijn erg divers. Het bestedingsbedrag varieert en is gemiddeld ongeveer € 10,-. Het is belangrijk om een kringloopwinkel interessant te houden. Klanten willen een goede prijs, bereikbaarheid, sfeer en klantvriendelijk personeel. Daarnaast maakt een afwisselend assortiment het aantrekkelijk om regelmatig terug te komen en te snuffelen naar nieuwe koopjes en unieke producten.

Substituten

Het is heel makkelijk om via internet zelf spullen te verkopen. Marktplaats, Vinted en EBay zijn voorbeelden van bedrijven die deze dienst 24 uur per dag gratis aanbieden. Het is makkelijk voor mensen om hier iets te zoeken. Het assortiment is hier ook veel groter dan in een kringloopwinkel. Ook worden rommelmarkten georganiseerd maar deze zijn slechts incidenteel. Het aantrekkelijke van een kringloopwinkel is dat er elke dag andere goederen binnenkomen en worden aangeboden. Het product is tastbaar aanwezig in de winkel met een zekere garantie op het product. Als er iets is "uitverkocht" dan is er niet altijd een substituuat hiervan voorhanden. Dit stelt sommige klanten teleur maar maakt tegelijkertijd de winkel en het assortiment uniek. Daarnaast is het sociale aspect van het bezoeken van onze winkels (even een praatje maken) belangrijk. Dit is een kracht van de kringloopwinkel.

Potentiële toetreders

Het is mogelijk dat een nieuwe kringloopwinkel opent in de regio van De Beurs. Kringloop De Beurs heeft de afgelopen jaren een goed imago en een grote klantenkring opgebouwd. Het begrip concurrentie is relatief. Als een ondernemer het doel heeft het hergebruik van spullen te bevorderen, bestaat ook de mogelijkheid zich aan te sluiten bij bestaande kringloopwinkels. Bedreigingen en kansen liggen hier dus dicht bij elkaar. De afgelopen jaren zijn er diverse concurrenten in de buurt van winkels van De Beurs begonnen en ook weer verdwenen. Wij hebben bij alle concurrentie hinder doordat een aantal van onze klanten denken dat dit ons inzamelstation/magazijn is en daardoor lopen wij spullen mis. Er zijn organisaties die tot doel hebben winst te behalen (bijvoorbeeld Kringloop Het Goed). Deze commerciële organisaties zijn actief op vele plaatsen in het land. Zij zouden kunnen besluiten een vestiging te openen in ons werkgebied. Al met al wordt het voor de consument steeds lastiger te doorzien welke organisaties sociale en maatschappelijk doelen nastreven en welke winkels kringloopactiviteiten ontplooiën voor alleen het financiële gewin.

Concurrenten

De meeste kringloopbedrijven in Twente liggen verspreid en hebben hun eigen afnamegebied. Zo zaten deze winkels niet in elkaars vaarwater. Stichting Kringloop Denekamp Tubbergen, met winkels in Ootmarsum en Denekamp, heeft zich enkele jaren geleden wel midden in ons werkgebied gevestigd. Aangezien wij op hetzelfde moment onze grotere winkel in Denekamp hebben geopend merken wij geen daling qua omzet. Maar wij hadden mogelijk meer omzet en inbreng van goederen kunnen realiseren wanneer deze concurrent hier niet was gekomen. Voor de toekomst verwachten wij deze concurrent voor te blijven door onze verkoopkrachtige winkels en de interne kwaliteit van onze werkbegeleiders en jobcoach. Hierin onderscheiden wij in duidelijk opzicht van elkaar. Informatie en expertise wordt onder kringloopbedrijven in Twente niet openlijk met elkaar uitgewisseld. In onze regio zijn er 3 bedrijven met het keurmerk van de BKN, te weten kringloopbedrijf Het Goed, Kringloop Borne en De Beurs. Op het gebied van goederen afhalen

bestaat meer concurrentie. Zo rijdt de afhaaldienst van bijvoorbeeld kringloopwinkel Het Goed in Enschede en Hengelo. De afgelopen jaren zijn er ook veel prijsvechters in onze regio gekomen. Onder andere de Primark en de Action zijn geduchte concurrenten voor De Beurs. Zij zijn actief in het lage prijzensegment op het gebied van o.a. huisraad en vrijetijdskleding. Voor ons is het zaak om ons niet uit de markt te prijzen m.b.t. vergelijkbare producten en vergelijkbare kwaliteit. De Beurs dient oog te blijven hebben voor kwaliteit onderscheidende producten en winkelbeleving.

Conclusie

- De aanvoer van voldoende goederen is in hoge mate afhankelijk van het imago van de kringloopwinkel; internetbedrijven en Leger des Heils doen sterk mee in het kringloopproces. Ook bedrijven met winst oogmerk zoals Het Goed hebben een aandeel in 2e hands goederenstroom.
- Concurrenten in ons werkgebied hebben vooralsnog weinig invloed op ons bestaansrecht. Door ons te onderscheiden qua winkel en interne kwaliteit verwachten wij deze concurrent voor te blijven.
- Koopgedrag is in hoge mate afhankelijk van klantvriendelijkheid, winkelbeleving, prijs, bereikbaarheid en diversiteit in het assortiment.
- Internetbedrijven worden gezien als serieuze mededingers als het om omzet gaat. Unieke items waar verzamelaars in geïnteresseerd zijn worden door ons op marktplaats verkocht omdat deze via internet beter verkopen en meer omzet genereren.

Een stukje ontstaansgeschiedenis

Vanaf 2006

In 2005 heeft de gemeente Oldenzaal Stichting kringloopbedrijf De Beurs gevraagd om zich te vestigen op een nieuw te bouwen locatie tussen de gemeentewerf en het afvalbrenpunt van Oldenzaal. Met dit plan in de hand kon, na een gedegen voorbereiding met ondersteuning van de gemeente Oldenzaal, in 2006, een zelfstandig functionerende kringloopwinkel in Oldenzaal een reuze stap maken. De volgende uitgangspunten werden destijds geformuleerd:

Kringloopwinkel De Beurs zal een professioneel opgezette onderneming moeten worden die berekend is op haar takenpakket en die garant kan staan voor kwaliteit en continuïteit. Centraal staat de zorg voor het milieu. Een bijkomend doel is het creëren van zinvolle werkgelegenheid voor met name mensen die elders moeilijk aan de slag komen. Bij de opzet moest gekozen worden voor een bedrijfsmatige aanpak en ernaar gestreefd worden dat stichting De Beurs zonder subsidie van de gemeente Oldenzaal binnen een aantal jaren financieel rendabel kon functioneren.

Kansen?

Na uitgebreid onderzoek is de Projectgroep Kringloopwinkel van mening dat in aanvang de haalbaarheid van een kringloopwinkel in Oldenzaal op het nieuwe bedrijventerrein voldoende is aangetoond, want:

- er is geen sprake van echte concurrentie
- er bestaat voldoende draagvlak voor het initiatief
- er is voldoende aanbod van en vraag naar goederen
- de Kringloopwinkel past goed binnen de gemeentelijke inzamelstructuur
- de financiële vooruitzichten zijn gunstig

Resultaat?

Wanneer De Beurs kan worden opgezet zoals beschreven in het plan zal de Kringloopwinkel:

- een wezenlijke bijdrage leveren aan het op preventie en hergebruik gerichte afvalstoffenbeleid van de gemeente Oldenzaal zonder noemenswaardige kostenverhoging;

- nieuwe werkgelegenheid creëren voor met name mensen die elders moeilijk aan de slag komen;
- voor de Oldenzaalse bevolking een welkome aanvulling zijn op hun voorzieningenpakket en een tastbaar voorbeeld zijn van een manier waarop men anders met afval omgaat. Dit zal de bevolking stimuleren om zelf actief bij te dragen aan een schoner milieu;
- een financieel gezonde onderneming worden.

Het resultaat is een succes geworden. De “onderneming” De Beurs (inclusief RTT BV) is vanaf 2006 meer dan vervijfvoudigd met vestigingen in Denekamp, Tubbergen en Losser!

Algemeen

Bij de opzet en uitvoering van de werkzaamheden wordt gekozen voor een bedrijfsmatige aanpak zonder daarmee de missie uit het oog te verliezen. Daarbij wordt rekening gehouden met technische, financiële en organisatorische mogelijkheden.

De kringloopwinkel zal zoveel mogelijk aan de bron gescheiden inzamelen, stelt producthergebruik boven materiaal hergebruik en zal zich inspannen om goede afzetmogelijkheden te creëren voor kringloopproducten. De Beurs wil flexibel kunnen insprijngen op nieuwe ontwikkelingen op het terrein van afvalinzameling en -verwerking. Daarbij zal ook gezocht worden naar samenwerkingsvormen met (mogelijk toekomstige) kringloopbedrijven in de regio. De deelname van De Beurs aan de Twentse Textielkring is hier een goed voorbeeld van.

De Beurs wil voor de lokale bevolking een tastbaar voorbeeld en inspiratie zijn van een manier waarop men anders met herbruikbare materialen kan omspringen.

Beleidsthema's van de afgelopen jaren

De groeispurten van de winkels zorgde regelmatig voor situaties waarin de organisatie en de personele bezetting achterliep op de feiten. Sinds een aantal jaren staan de Raad van Toezicht en de directie dan ook op gestructureerde wijze stil bij de ontwikkelingen en de ambities voor het volgende jaar. Zo zijn er de afgelopen periode nog een aantal zaken besproken die te verbeteren zijn:

- een bedrijfsmatige bedrijfsvoering;
- aandacht voor de medewerkers en vrijwilligers in brede zin;
- bevordering van arbeidsgewenning voor moeilijk plaatsbare mensen;
- bewaking van de continuïteit van het bedrijf;
- ontwikkeling van het milieubewustzijn onder de burgers;
- een duidelijke toezichthoudende rol tussen Raad van Toezicht en directie en tussen leden van de Raad onderling.

Er wordt op regelmatige basis een rondgang gemaakt en wordt er gesproken met medewerkers en vrijwilligers. De belangrijkste aanbevelingen van de afgelopen tijd: het verbeteren van de algehele organisatie en structuur, het organiseren van de interne communicatie en het ontwikkelen van het vaste personeel zodat zij de medewerkers op een hoog niveau kunnen begeleiden.

Sinds geruime tijd is er een vaste HRM afdeling welke onlangs is uitgebreid met een jobcoach vanwege de continue behoefte aan ondersteuning van onze mensen.

Er werd gewerkt aan het uitbreiden van het vaste personeelsbestand en achter de schermen werden op de afdeling administratie vele procedures met bijbehorende formulierenstroom gestructureerd.

Men kreeg de beschikking over nieuwe computers, is er geïnvesteerd in werkkleding, nieuwe vervoersmiddelen aangeschaft en het kledingsorteercentrum RTT is een dochteronderneming van De Beurs geworden waar wij 50% eigenaar van zijn.

De doorgaande groei was de aanleiding en gaf de kans om te komen tot meer afstand tussen het Raad van Toezicht en management. Het management heeft de ondersteuning van de Raad van Toezicht gekregen voor de volgende doelstellingen:

- professionalisering werkplaatsen, winkel en organisatie daaromheen;
- administratieve organisatie, procedures en met het beheer daarvan;
- financieel investeren in de stichting zelf en begroting gerelateerd werken;
- aandacht te schenken aan de communicatie, samenwerking en de rol van directie met de contractpartners en andere samenwerkingsorganen;
- de eigen ontwikkeling van vaste medewerkers; dit onder meer door het inhuren en aanbieden van gerichte coaching en opleidingen.

Met als resultaat dat in de afgelopen jaren heel veel aandacht geschonken is aan het verbeteren van de werkomstandigheden en de veiligheid van klanten en medewerkers:

- de laatste RI&E helemaal opnieuw is uitgevoerd en gepresenteerd en structureel onder de aandacht;
- inmiddels zijn alle aanbevelingen uit het verleden uitgevoerd. De laatste stappen zijn gezet en is het Raad van Toezicht model geïntegreerd. De directie heeft nu geen solitaire plek meer in de organisatie. Het MT is stabiel waardoor een meer dagelijkse overleg- en beslisstructuur mogelijk is;
- het handboek van de BKN is in het bezit van al onze vaste medewerkers en wordt als leidraad gebruikt binnen stichting De Beurs;
- bij ieder werkoverleg staat het onderwerp “ARBO c.q. RI&E” genoteerd als vast agendapunt.

Bovendien werden de volgende onderwerpen de afgelopen jaren ter hand genomen:

- de verhuizing van de winkel Denekamp naar een pand met een grotere winkeloppervlakte en meer ruimte voor werkplaatsen en een betere doorstroming van goederen waardoor de werkomstandigheden zijn verbeterd;
- de verhuizing van de winkel in Tubbergen welke op het moment van schrijven in volle gang is;
- het voorbereiden van het behalen van de hertoetsing(en) van het keurmerk opgezet door de kringloopbranche BKN;
- het zoeken van samenwerking met diverse afnemers voor herbestemming van onze grondstoffen;
- het wijzigen van het kleding sorteerproces (meer accent op kwaliteit en volume), waarbij Anna-TEX is ondergebracht in een nieuwe entiteit (RTT BV);
- het herinrichten en uitbreiden van het winkelgedeelte Oldenzaal.

6. Risico Analyse 2023

Definitie risico: een risico is de waarschijnlijkheid van het optreden van een gebeurtenis of omstandigheid dat een bepaald gevolg heeft voor de doelstellingen van een organisatie. De zwaarte van een risico wordt bepaald door de kans op optreden te koppelen aan de gevolgen van het optreden, ook wel impact genoemd. Zij doen zich voor op strategisch, tactisch en operationeel niveau en op verschillende gebieden (intern en extern).

De schaalverdeling loopt van 1 tot 3 waarbij 1 een hoog risico vormt en 3 staat voor een laag risico.

6.1 Intern

Strategisch: categorie 3

Er is sprake van eenduidig beleid waarin is ingezet op geografische groei richting geheel Twente. Hier is de afgelopen jaren veel in ontwikkeld door opbouw van netwerkcontacten met diverse kringloopbedrijven, sociale partners zoals gemeenten en maatschappelijke instellingen buiten ons huidige werkterrein.

Vanaf het de oprichting is ingezet op een gefaseerde groei vanuit centrale aansturing en voorbereiding. Er is ingezet op fysieke uitbreiding van de huidige winkels waarbij er goed ingerichte werkplekken voor de medewerkers zijn gerealiseerd. Er is een duidelijke focus op afvalscheiding en het beschikbaar stellen van maatschappelijke arbeidsplaatsen.

Er vinden geen ongecontroleerde innovaties plaats en er wordt gestuurd op financiële informatie. De portefeuilles binnen de Raad van Toezicht zijn opgesplitst en toebedeeld in deskundige portefeuillehouders. De directie en de desbetreffende portefeuillehouder hebben afhankelijk van het onderwerp contact. Periodiek wordt er toezicht gehouden en heeft de portefeuillehouder overleg met de directeur/HR Manager. Periodiek wordt hiervan verslag gedaan in de vergadering van de Raad van Toezicht. Voor deze vergaderingen levert de directie een voortgangsrapportage aan de Raad van Toezicht.

Beheersmaatregel: blijvend monitoren.

Organisatorisch: categorie 2

Omdat de rol en taakverdeling tussen de Raad van Toezicht en bestuurder/directie pas een aantal jaren bestaat is, is er sprake van een gemiddeld risico. De taakomschrijvingen zijn echter duidelijk vastgelegd. Er zijn stichtingsstatuten en afgeleid daarvan een reglement voor de Raad van Toezicht en een reglement voor de directie. Deze regelen de taakverdeling tussen De Raad van Toezicht en bestuur/directie. De mandatering is ook in deze documenten geregeld. Alle bevoegdheden liggen over het algemeen bij de directie/bestuurder. Voor diverse aangelegenheden is er echter toestemming nodig van de Raad van Toezicht. Verder is er een geaccordeerd organisatieschema en de diverse overlegvormen zijn ook vastgesteld. Het verandermanagement is voornamelijk geborgd in deze overlegstructuur. Alle functies zijn vastgesteld. In 2022 heeft er een zelfevaluatie van de Raad van Toezicht plaatsgevonden.

Beheersmaatregel: blijvend monitoren.

Processen/middelen: Categorie 2

Er zijn diverse protocollen en werkprocessen beschreven. Deze vormen de weerslag van jarenlange werkwijzen. Omdat de organisatie nog steeds in sterke ontwikkeling is, ontstaan er regelmatig nieuwe werkwijzen of afspraken die worden vastgelegd of worden getoetst. In de dagelijkse gang van zaken werken mensen nu wel volgens de beschreven processen zonder zich er altijd echt bewust te zijn of sturing hierop te krijgen. Het risico bestaat dus dat ad-hoc oplossingen voor problemen genomen worden waarbij de vastgestelde kaders uit het oog kunnen worden verloren. De onderliggende bedrijfscultuur gaat meer gericht worden op sturing op het proces en structuur.

Beheersmaatregel: aandacht aan schenken in de diverse overleggen en auditen. In ieder MT kan elke proceseigenaar een maatregel tot wijziging voorstellen. Het Keurmerk BKN is hierbij behulpzaam en dient een als leidraad.

Personeel: categorie 2

In 2022 hebben we acht mensen in dienst genomen met een contract voor bepaalde tijd waarvan 2 personen boven de 50. In januari 2023 hadden wij 26 medewerkers in dienst van De Beurs, waarvan 12 medewerkers 50 jaar of ouder zijn. De komende 5 jaren zullen zeker 4 medewerkers met pensioen gaan waarvan 1 persoon een key position heeft binnen onze organisatie. We dienen er zeker van te zijn dat de kennis op adequate wijze wordt overgedragen. Met onze relatief oude personeelsbestand lopen we, statistisch gezien, een risico op langdurig ziekteverzuim. Verder is de algehele personeelsbezetting samengesteld uit mensen met uiteenlopende culturele en sociale achtergrond. Hiermee lopen we een risico op arbeidsconflicten.

Beheersmaatregel: we hebben een verzuimverzekering en blijven met elkaar in gesprek om de arbeidsvreugde zo maximaal mogelijk te houden. De gedachte is om duurzame inzetbaarheid niet uitsluitend te benaderen als een loopbaanvraagstuk voor de individuele oudere medewerker en hun fysieke belemmeringen. Maar de insteek is maximale benutting van de verschillende kwaliteiten van de individuele medewerkers die collegiaal samenwerken. Dit betekent dus een differentiatie naar leeftijd, talenten, ambities en mogelijkheden van ieder individueel teamlid. Het is zelfs denkbaar medewerkers, met behoud van arbeidsvoorwaarden en terugkeergarantie, te laten experimenteren met andere functies en/of organisaties.

Door de gerealiseerde groei en personeelsuitbreiding in de afgelopen jaren, kunnen de vaste personeelsleden elkaar nu beter opvangen. Door groei heeft dus spreiding van risico plaatsgevonden. Indien de groei van de onderneming blijft aanhouden moeten we ons realiseren dat de druk op het vaste personeel verder blijft toenemen op het gebied van organiseren en begeleiden. Met de medewerkers die binnen aanzienlijke tijd met pensioen gaan worden tijdig gesprekken gevoerd om de overgang naar andere (nieuwe) medewerkers zo soepel mogelijk te laten verlopen. Hierbij wordt eerst intern onderzocht of medewerkers kunnen doorgroeien. Wanneer dit niet mogelijk is zal hier extern naar gekeken worden.

Het risico op arbeidsconflicten maken we beheersbaar, de communicatielijnen kort en direct te houden. Om fijn en veilig te werken ontvangt iedere medewerker regelmatig een nieuwsbrief en het huishoudelijk reglement. Daarin staat duidelijk wat van eenieder wordt verwacht. Daarnaast vinden er persoonlijke gesprekken plaats wanneer dit nodig is. Tweejaarlijks houden wij een medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) om goed op de hoogte te zijn wat er onder de medewerkers speelt. Dit MTO wordt besproken binnen het MT en de Raad van Toezicht. Waar nodig wordt er actie ondernomen op de punten die naar voren komen.

Automatisering: categorie 3

De afgelopen jaren zijn alle computers vervangen en is er gekozen voor digitale telefonie en een Cloud server voor de dagelijkse ondersteuning waarbij ook maatregelen zijn getroffen om de beveiliging te optimaliseren. De wijzigingen van een interne server naar een Cloud server zijn uitgevoerd door onze nieuwe IT-leverancier. Het risico wordt gevormd doordat er intern weinig kennis is met betrekking tot IT. Dit kan consequenties hebben voor de kosten. Daar tegenover staat dat de programma's die door de stichting worden gebruikt niet erg ingewikkeld zijn. De komende jaren zal er meer data moeten komen om de rapportages naar onze belanghebbenden te verzorgen. Ook op dit vlak is De Beurs afhankelijk van externe partijen. Daarnaast dient de omgang van dergelijke software begrijpelijk te zijn voor onze medewerkers.

Beheersmaatregelen: we maken back-up's en huren een systeembeheerder in zodra er zich problemen voordoen die we zelf niet kunnen oplossen.

Nauwe betrokkenheid bij de ontwikkeling van de nieuwe noodzakelijke software.

Textiel: categorie 2

De verkoop van textiel is een rode draad door onze winkels. Het betreft een omzet tussen de 25% en 30% van onze winkels. Op dit moment is onze textiel inzameling ondergebracht bij het RTT zodat wij in meer dan voldoende mate textiel beschikbaar hebben voor onze winkels. Er gebeurt echter veel op de textielmarkt. Op 1 juli 2023 wordt de UPV (Uitgebreide Producent Verantwoordelijkheid) ingevoerd. In deze overheidsmaatregel worden textielproducenten verantwoordelijk voor hun eigen inzameling van hun afgedankte textiel. Dit zal in de toekomst effect kunnen hebben op de textielinzameling van RTT. Mocht dat het geval zijn, dan zal De Beurs extern textiel moeten inkopen wat mogelijk een kostenverhogend effect heeft.

Bestuurlijk: categorie 2

In 2017 is het bestuursmodel gewijzigd naar een Raad van Toezichtmodel. De afgelopen jaren zijn er een aantal leden van de Raad van Toezicht gestopt. Deze plekken zijn weer ingevuld door nieuwe leden. Er is een aftreedschema. De Raad van Toezicht is derhalve statutair op sterkte.

De directie bestaat uit 1 persoon en het MT uit 2 personen. Door de omvang is dit kwetsbaar. Bij vertrek van een van de personen dient er een goede overdracht plaats te vinden.

Beheersmaatregel: In de komende jaren zal met open vizier gekeken worden of de huidige constructie van toezicht toe is aan wijzigingen. De raad toetst zichzelf hierop. Directie- en MT-taken dienen in kaart te worden gebracht om bij uitval over te kunnen dragen aan een derde. Het BKN-keurmerk heeft hier handvatten voor.

Financieel: categorie 3

Met het instellen van werkprocedures zijn maatregelen getroffen om fraudemogelijkheden te minimaliseren. De administratieve organisatie is op orde. Fiscale aangiftes vinden op tijd plaats en het cashmanagement is vereenvoudigd. De stichting heeft een zeer gezonde financiële basis waarin ruimte is om tegenvallers op te kunnen vangen.

Beheersmaatregel: auditing.

6.2 Extern

Markt: categorie 2

- Er is sprake van een toename van de aangeboden goederen omdat mensen meer afval scheiden en steeds meer spullen wegbrengen voor hergebruik. Er komen wel steeds meer goedkopere spullen (Action en Primark) waardoor onze storkosten toenemen. Dit geldt ook voor het ingezamelde textiel bij ons sorteercentrum RTT BV.
- Wat de arbeidsmarkt betreft is er risico wanneer we vanuit diverse instanties onvoldoende kwantitatief en kwalitatief aanbod krijgen vanwege het sterk aantrekken van de economie en de daling van de werkloosheid. De afgelopen jaren hebben we veel nieuw vast personeel aangetrokken om o.a. goede begeleiding aan de vrijwilligers en participatiemedewerkers te kunnen bieden. De banden met diverse uitkeringsinstanties zijn verder aangehaald door bijvoorbeeld afspraken te organiseren op het kantoor van de kringloopwinkels en RTT. De overheid laat wel een grillig beeld zien van wijzigingen van regelingen en eigen personeel. We merken nu dat de investering van de afgelopen jaren werkt en dat het weinig moeite kost om onze openstaande posities vervuld te krijgen. We verwachten ondanks het aantrekken van de arbeidsmarkt weinig personeelsverloop van vaste medewerkers, anders dan door pensioen.
- Een andere kans die de markt biedt is de toegenomen aandacht voor het besef dat er steeds meer geld te halen valt uit de afvalstromen. Wij kunnen daardoor steeds meer afval aanleveren als grondstof voor verder hergebruik. De prijzen van deze grondstoffen staan echter wel onder druk. Met name de stroom niet herbruikbaar textiel baart zorgen.

Beheersmaatregel: meer tijd/personeel besteden aan het opknappen van spullen: refurbishing. Meer aandacht besteden aan de presentatie. Afzetkanalen voor grondstoffen vinden. Minder snel spullen weggooien. Vergroten tijdelijke opslagmogelijkheid. Nieuw filiaal openen. Deze maatregelen leiden tot levensduurverlenging van goederen.

- Door onze minimale budgetten is het een risico dat wij minder mogelijkheden hebben om ons te profileren op (social) media kanalen.

Beheersmaatregel: Op slimme wijze marketing budgetten in te zetten om toch zichtbaar te zijn en actief te zoeken naar vrijwilligers of personeel met kennis op dit gebied. Daarnaast zou een groei in schaalgrootte positief zijn voor de toekomstige marketingbudgetten.

- Ook zien we in de markt concurrenten opduiken; er verschijnen winkels met vergelijkbare producten of presentatie maar met andere doelstellingen. Dit maakt het voor de consument onduidelijk met wat voor winkel met de daarbij behorende doelstellingen ze in zee gaan. Het is heel erg belangrijk dat de consument dit duidelijk weet omdat wij afhankelijk zijn van gunning; de klant gunt ons hun spullen of koopt juist graag met een goed gevoel.

Beheersmaatregel: als branche trekken we hierin gezamenlijk op en in de ledenvergadering van de BKN hebben wij een positieve stem gegeven aan het traject "Kringloop 2020/Samen Sterk". Daarnaast zullen we beter uiten wie we zijn, wat we doen en met welk doel. Dit kan door (social)media-aandacht en door ons verhaal zichtbaar te tonen aan onze bezoekers en toekomstige klanten. Deze waardevolle informatie gebruiken wij om onze winkels te optimaliseren.

- Een ander risico wat ingegeven wordt door ontwikkelingen in de markt is dat er steeds meer prijsvechters in de markt verschijnen waardoor onze prijzen onder druk komen te staan. In deze hebben wij het over fast fashion winkels als Primark en ketens als Action die goederen op de markt dumpen.

Beheersmaatregel: Om feeling te houden met de markt neemt periodiek een geselecteerde groep medewerkers deel aan de cursus “waarde herkenning”. Deskundigheid op afdelingsniveau wordt op pijl gehouden door onderlinge uitwisseling van opgedane ervaring, door raadplegingen te doen via internet en door het bezoeken van andere kringloopwinkels.

- Als laatste veronderstellen we dat het risico op diefstal door klanten en personeel toeneemt. Een project diefstalpreventie heeft inmiddels plaats gevonden op alle filialen. Het project dient blijvend onder de aandacht te worden gebracht.

Beheersmaatregelen: in 2023 wordt onderzocht of we weer een camera of een detectiepoortje installeren. Een informatiebord met huisregels is bij de ingangen opgehangen. Verder labelen we alle kleding en prijzen we alle losse artikelen.

Economisch: categorie 3

- Consumenten hebben sinds jaren weer meer te besteden. Wij merken dat de kringloopwinkels niet alleen meer worden bezocht door mensen met een kleine portemonnee maar dat er veel klanten zijn die het aangenaam vinden om een “koopje” te doen in onze winkel.

Voorgestelde beheersmaatregel: kansen blijven zien, ondernemen en actief zijn en de cultuur koesteren waarin wij snel op wisselende ontwikkelingen kunnen inspelen.

Politiek: categorie 1

- Gemeenten hebben korte en lange contracten met ons afgesloten en de looptijd van onze huurovereenkomst in Oldenzaal is langer (namelijk tot 2026) dan die van de inzamelcontracten. De inkomsten die voortkomen uit deze inzamelcontracten maken een belangrijk deel uit van de inkomsten. Was dat vroeger nog 40% tegen nu 20% van de inkomsten van stichting Kringloop De Beurs. Naarmate de omzet van de winkel stijgt is De Beurs minder afhankelijk van de inzamelcontracten met de gemeenten.

Beheersmaatregel: Het MT heeft de ruimte en steekt veel tijd in diverse overlegvormen met de gemeenten. Het is voor alle partijen van belang om de goede contacten in stand te houden en effectief samen te werken. Als resultaat hiervan worden we in het gemeentelijke grondstofplan van de gemeente Oldenzaal genoemd als dé samenwerkingspartner op het gebied van kringloop van goederen. Wij zijn een goede partner als het gaat om door afvalreductie tot kostenbesparing te kunnen komen. Wij voorzien dan ook niet dat deze contracten plots niet meer worden verlengd. Ook is onze liquiditeitspositie stevig genoeg om de tijd te overbruggen om maatregelen te treffen die nodig mochten zijn als de inzamelcontracten niet worden verlengd.

- Verder is tussen 2020 en 2022 veel tijd gestoken in het creëren van participatieplekken. Dit heeft geleid tot tastbare resultaten. Gezien de tendens dat gemeenten steeds meer willen inzetten op hun regierol en de uitvoering willen overlaten aan partijen in de markt bestaat het risico dat wij tijd (dus geld) en risico gaan besteden aan taken en ontwikkelingen (bijvoorbeeld maatschappelijke participatie, afvalreductie, armoedebestrijding) die nu nog bij de gemeente liggen en die geen deel uit maken van onze strategische visie.

Beheersmaatregel: blijven werken aan politieke beïnvloeding en samenwerking door het MT, directie en de Raad van Toezicht en hierin een positief kritische houding in aannemen. Wij stellen onze deskundigheid ter beschikking.

- Verder als klein risico valt te benoemen dat we steeds meer arbeidsparticipanten krijgen toegewezen van diverse gemeenten. Als gevolg van politieke wijzigingen zou men kunnen besluiten om deze groep mensen terug te trekken waardoor ineens veel arbeidskracht wegvalt. Of men zou juist kunnen besluiten om heel veel arbeidsparticipanten naar ons toe te leiden waardoor wij ineens te veel mensen moeten gaan begeleiden.

Beheersmaatregel: doorgaan met het goed begeleiding bieden aan deze groep mensen en goed blijven communiceren met de gemeenten. Tot nu toe gaat dit in goed overleg. Regelmatig komt een klantmanager van de gemeenten naar de kringloopwinkels om mensen door te spreken en ontwikkelingen en wensen af te stemmen. Onze kwaliteitsonderscheiding laat zien dat we het vrijwilligerswerk zo hebben georganiseerd dat vrijwilligers (en dus ook arbeidsparticipanten) kunnen rekenen op voldoende mogelijkheden om zich met succes in te kunnen zetten en te kunnen ontplooiën.

Maatschappelijk: categorie 3

- De algehele beeldvorming over de kringloopwinkelbranche is positief. Onze stichting heeft een hoge gunfactor. Onze pr-activiteiten richten zich op het versterken van dit beeld. In 2014 hebben wij het keurmerk als een van de eerste in Nederland behaald!

Voorgestelde beheersmaatregel: doorgaan.

Natuur: categorie 3

- Voorgestelde beheersmaatregel: dit valt buiten onze beïnvloeding en hier hebben we dan ook geen speciale verzekering voor afgesloten.