

Afdeling	: OCSW - Zorg & Participatie	B&W-voorstel:
Naam opsteller voorstel	: Ingrid Willems (0495-575842)	DJ-625997
Portefeuillehouder	: M.J. (Martijn) van den Heuvel Msc.	Zaaknummer:
		625993
		Publicatie:
		Openbaar

Onderwerp

Werkgeversconstructie Risse Groep.

Voorstel

In te stemmen met de financiële consequenties die de wijziging van de arbeidsvoorwaarden voor deelnemers aan de werkgeversconstructie van De Risse met zich meebrengt.

Inleiding

In 2015 is door Risse Groep een detachingsfaciliteit voor uitkeringsgerechtigden gecreëerd. Dit instrument bevordert de uitstroom vanuit de uitkering naar een betaalde baan. De uitkeringsgerechtigde treedt in dienst bij De Risse en wordt van daaruit gedetacheerd naar reguliere werkgevers. Hiermee worden risico's voor werkgevers weggenomen, hetgeen de drempel voor bedrijven verlaagt om de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt werk te bieden. Verondersteld werd dat werkgevers op deze manier risicoloos aan de nieuwe medewerker konden wennen, waarna op korte termijn de stap naar een dienstverband bij het bedrijf zou volgen. In 2017/2018 is deze werkwijze geëvalueerd. Hieruit volgt het voorstel om de arbeidsvoorwaarden voor deelnemers aan de werkgeversconstructie te verbeteren.

Beoogd effect/doel

Het creëren van rechtvaardige arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die werkzaam zijn via de werkgeversconstructie bij Risse Groep door:

- de salariering af te stemmen op een 36-urige werkweek (full-time);
- werknemers vanaf 26 weken pensioen op te laten bouwen conform de voorwaarden van het STIPP-pensioenfonds.

Weert, 13 november 2018	S		B	W	W	W	W	W
				GG	MvdH	TG	WvE	PS
	akkoord		<i>[Handwritten signature]</i>	<i>[Handwritten signature]</i>	<i>[Handwritten signature]</i>	<i>[Handwritten signature]</i>	<i>[Handwritten signature]</i>	<i>[Handwritten signature]</i>
	bespreken							
Soort besluit: Besluit college		18.12.2018						

In te vullen door het B&W secretariaat:

Akkoord

Akkoord met tekstuele aanpassing door portefeuillehouder

Anders, nl.:

Beslissing d.d.: 18.12.2018

Niet akkoord

Gewijzigde versie

A-stuk

B-stuk

C-stuk

De secretaris,

Nummer: 9

Argumenten

1.1. Uit de evaluatie is gebleken dat de bereidheid van werkgevers om de betrokken medewerkers zelf een contract aan te bieden niet altijd aanwezig is. Hierdoor wordt de werkgeversconstructie langer ingezet dan vooraf werd aangenomen.

Bij het starten van de detachingsfaciliteit door Risse Groep werd aangenomen dat alle medewerkers uiterlijk vóór het aflopen van het tijdelijke dienstverband (maximaal 23 maanden) in dienst zouden treden bij de inlener. Uit de evaluatie is gebleken dat dit niet altijd het geval is. Dit wordt veroorzaakt door:

- a) De afstand tot de arbeidsmarkt: uitkeringsgerechtigden kennen anno 2018 veelal een steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Dit verhoogt voor werkgevers de drempel om hen in dienst te nemen.
- b) Werkgevers hebben het gevoel risico te lopen in geval van natuurlijk ziekteverzuim en/of langdurige uitval. Dit betreft zowel de financiële risico's als gebrek aan continuïteit in de bedrijfsvoering.
- c) De hogere kosten bij zelf in dienst nemen, veroorzaakt door de genoemde financiële risico's en de duurdere eigen CAO.
- d) Slechte ervaringen met de overheid doordat ingevoerde financiële regelingen in het verleden zijn gewijzigd of afgeschaft. Aangezien het bij de werkgeversconstructie per definitie om medewerkers met een verminderde loonwaarde gaat, is er in alle gevallen sprake van loonkostensubsidie en extra begeleiding. Werkgevers vrezen dat deze instrumenten in een later stadium zullen vervallen.

1.2. Voor werknemers die langduriger op basis van de werkgeversconstructie werkzaam zijn, zijn de arbeidsvoorwaarden niet duurzaam.

In 2015 is gestart met de volgende uitgangspunten:

- De werkgeversconstructie wordt alleen ingezet als het rechtstreeks in dienst treden bij een werkgever niet lukt.
- De constructie is er alleen voor de doelgroep met verminderde loonwaarde.
- Werknemers krijgen een contract in de GR 'De Risse' voor maximaal 23 maanden (verdeeld over maximaal 3 arbeidsovereenkomsten).
- De arbeidsvoorwaardenregeling (AVR Risse) is minimaal, te weten: 40-urige werkweek, minimumloon, marginale reiskostenvergoeding, geen pensioenopbouw.
- Na de termijn van maximaal 23 maanden wordt geen verlenging aangeboden bij 'De Risse'.
- De begeleiding extern vindt plaats door Werk.Kom.
- De verrekening van loonkostensubsidie met gemeenten vindt plaats door Risse Groep.

Aangezien uitstroom naar reguliere werkgevers in meerdere gevallen uitbleef, dreigden medewerkers ten gevolge van deze uitgangspunten werkloos te worden. Om dit te voorkomen, heeft het Algemeen Bestuur van De Risse in 2017 enkele uitgangspunten aangepast, te weten:

- Voor medewerkers, die naar behoren functioneren en voor wie geen kans bestaat dat zij (vooralsnog) een vast contract krijgen bij de reguliere inlener, wordt een vast dienstverband bij De Risse toegestaan.
- De kosten van transitievergoeding worden door De Risse verlegd naar de inlener.
- De AVR Risse wordt ook toegepast voor medewerkers die een indicatie 'beschut werk nieuw' hebben gekregen van het UWV.

Dit betekent dat werknemers in de werkgeversconstructie langdurig te maken kunnen hebben met sobere arbeidsvoorwaarden. In sommige gevallen is dit zelfs structureel, omdat uitstroom naar reguliere werkgevers niet van toepassing is (beschut werk nieuw).

Hierdoor:

- bouwen medewerkers geen pensioen op;
- werken medewerkers beneden het wettelijk minimumloon. Zij kunnen immers maximaal 36 uur per week werken, maar krijgen naar rato uitbetaald op basis van een 40-urige werkweek.

Gesteld wordt dat dit geen wenselijke, duurzame situatie is.

Daarom wordt voorgesteld om de medewerkers in dienst bij De Risse op basis van de werkgeversconstructie:

1. Te betalen op basis van 36 uur maximaal per week.
2. Pensioen op te laten bouwen conform de voorwaarden van het pensioenfonds STIPP (een gebruikelijk pensioenfonds bij payrolling).

Dit geldt zowel voor alle nieuwe contracten, maar ook voor de medewerkers die reeds in deze constructie werkzaam zijn. Voor de zittende populatie wordt voorgesteld om 3 maanden na goedkeuring gemeenten alle contracten open te breken en de wijzigingen vanaf die datum toe te passen. Op deze wijze ontstaat geen rechtsongelijkheid. Deze termijn is noodzakelijk om alle formaliteiten bij STIPP te regelen en de gesprekken met medewerkers en werkgevers af te ronden. Met de bedrijven zal namelijk een hogere inleenvergoeding moeten worden overeengekomen.

De wijziging geldt voor alle medewerkers die op grond van de werkgeversconstructie bij De Risse werkzaam zijn, ongeacht de woonplaats (Cranendonck, Nederweert of Weert).

Kanttekeningen en risico's

Risico's

Voor de medewerker:

- Hogere financiële drempel bij werkgevers.

Voor de werkgever:

- Hogere inleenvergoeding.

Voor de gemeenten:

- Hogere financiële drempel bij werkgevers: lagere uitstroom uitkeringsgerechtigden.
- Hogere kosten door duurder instrument.
- De landelijke doelstelling voor beschut werk nieuw ligt hoger dan de huidige realisatie.

Voordelen

Voor de medewerker:

- Bij fulltime dienstverband (36 uur) een salaris conform minimum loon.
- Opbouw van pensioen (bij StiPP, vanaf 26 weken dienstverband).
- Geen rechtsongelijkheid voor medewerkers die reeds werkzaam zijn.
- Grotere kans op contract bij werkgever, omdat verschil tussen CAO-loon en kosten werkgeversconstructie kleiner wordt.

Voor de werkgever:

Meer tevreden medewerker

Voor de gemeenten:

Goed werkgeverschap naleven.

Financiële, personele en juridische gevolgen

Financieel

Het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden heeft voor zowel de gemeenten als de inleners financiële consequenties.

Voor de inlener betreft het hogere kosten door een verhoging van de inleenvergoeding (loon gerelateerd aan loonwaarde en doorberekening kosten transitievergoeding). Voor gemeenten betreft dit hogere kosten ten gevolge van een verhoging van de loonkostensubsidie (loonkostensubsidie gerelateerd aan loonwaarde).

De gemiddeld extra kosten voor gemeenten op jaarbasis ten opzichte van het 'oude model' zijn gemiddeld circa € 1.250 euro per fte (prijspeil januari 2019). De kosten kunnen per medewerker verschillen vanwege de omvang van het dienstverband en de individuele loonwaarde. De kosten betreffen loonkostensubsidie en vallen daarmee onder de BUIG (Bundeling van Uitkeringen Inkomensvoorzieningen Gemeenten) .

De verwachte jaarlijkse kosten op basis van de actuele realisatie per 15 november 2018:

Structurele kosten	fte	per jaar
Cranendonck	0	€ 0
Nederweert	2	€ 3.000,-
Weert	24	€ 30.500,-

Om rechtsongelijkheid te voorkomen tussen 'nieuwe en oude groep' wordt gekozen om op hetzelfde moment voor de bestaande groep de arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Hiermee zijn eenmalige kosten gemoeid, die tot einde van het tijdelijk contract niet verhaald kunnen worden op de inlener:

Incidentele kosten	fte	eenmalig
Cranendonck	0	€ 0
Nederweert	2	€ 1.600,-
Weert	24	€ 13.500,-

Beschut nieuw

Bij de doelgroep 'Beschut nieuw' wordt eveneens de Arbeidsvoorwaardenregeling van Risse toegepast. Het is billijk om ook deze doelgroep pensioen te laten opbouwen na 26 weken.

In het geval van een medewerker in dienst bij Risse Groep in het kader van 'Beschut nieuw' moet de gemeente bij een fulltime dienstverband (31 uur) rekening houden met een additionele bijdrage op jaarbasis van circa € 2.500 (prijspeil jan 2019).

De verwachte jaarlijkse kosten op basis van de actuele realisatie per 15 november 2018:

Structurele kosten	arbeidsjaren	per jaar
Cranendonck	2,2	€ 6.900,-
Nederweert	0,4	€ 1.000,-
Weert	3,9	€ 9.800,-

Totaal

Op basis van het bovenstaande, worden de extra kosten voor de gemeente Weert op dit moment in totaal geschat op:

Incidenteel in 2019 € 13.500,-
Structureel vanaf 2019 € 40.300,-

De daadwerkelijke kosten zijn afhankelijk van het uiteindelijke aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen, de omvang van de dienstverbanden en de individuele loonwaarden.

In de 1^e tussenrapportage 2019 worden de BUIG-gerelateerde ramingen beoordeeld in relatie tot de voorlopige verdeling BUIG-budget 2019 en de daling van het aantal uitkeringsgerechtigden. De gemeenteraad is hierover al eerder met een raadsinformatiebrief geïnformeerd. De toereikendheid van de raming voor loonkostensubsidie wordt in deze beoordeling meegenomen, waarbij rekening wordt gehouden met de hogere (eenmalige en structurele) kosten als gevolg van de gewijzigde werkgeversconstructie. Indien noodzakelijk vindt budgetbijstelling in de 1^e tussenrapportage 2019 plaats.

Juridisch

Juridisch betreft de werkgeversconstructie en de invulling hiervan (arbeidsvoorwaarden) een bevoegdheid van het bestuur van De Risse. Aangezien het hier om een re-integratieinstrument gaat dat onder de Participatiewet valt en een wijziging van de arbeidsvoorwaarden financiële gevolgen heeft voor de gemeenten, wordt het instemmen met de financiële consequenties aan de colleges voorgelegd.

Duurzaamheid

De betere arbeidsvoorwaarden kunnen er aan bijdragen dat werknemers geen (of minder) financiële zorgen hebben. Dit bevordert duurzame inzetbaarheid.

Uitvoering/evaluatie

Niet van toepassing.

Communicatie/participatie

De medewerkers en bedrijven worden via De Risse ingelicht.

De raad wordt geïnformeerd via de TILS-lijst.

Overleg gevoerd met

Intern:

Lilian van Grimbergen (beleidsadviseur OCSW)
Frank van Beeck (teamleider OCSW)
Ümügül Tasim (wnd. teamleider WIZ)
Patricia Vos (adviseur Financiën)

Extern:

Jan Karel Jobse (directeur De Risse)
Claudia Moonen (manager Werk.Kom)
Mirjam de Gruijter (beleidsadviseur Cranendonck)
Rachel Smeelen (beleidsadviseur Nederweert)

Bijlagen:

-