


Provinciale Staten van de Provincie Fryslan  
Postbus 20120  
8900 HM LEEUWARDEN

Leeuwarden, 1 november 2021

Verzonden, **- 2 NOV. 2021**

Ons kenmerk : 01925477  
Afd./Opgave : Personeel en organisatie  
Behandeld door :   
Uw kenmerk :  
Bijlage(n) : 1

Onderwerp : Motie 2724: Onderzoek in dienst nemen van bepaalde functiegroepen

Geachte Statenleden,

In de Statenvergadering van 30 juni jl. is een motie aangenomen (motie 2724) met het verzoek te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om medewerkers in bepaalde functiegroepen, die op basis van een dienstverleningscontract of uitzendcontract structureel werken voor de provincie, in eigen dienst te nemen en de gevolgen hiervan te verwerken in de begroting 2022.

Er zijn mogelijkheden om bepaalde groepen in eigen dienst te nemen. Maar is dat om reden van werkzekerheid, doorgroeimogelijkheden en continuïteit ook in het belang van de desbetreffende medewerkers en de provincie?

Naar aanleiding van het uitgevoerde interne onderzoek, waarvan u de rapportage in de bijlage aantreft, berichten wij u het volgende.

In het onderzoek is gekeken naar de medewerkers vallend onder de mantelcontracten schoonmaak, catering en beveiliging. Zij zijn op een dienstverleningscontract werkzaam, dit betreft 31 medewerkers. Voor de uitzendkrachten en payrollmedewerkers is gekeken naar de functiegroepen secretaresse, communicatiemedewerker, KCC medewerker, subsidiemedewerker, steward/brugwachter, repro en huismeester. Het betreft in totaal 82 uitzendkrachten en 73 payrollmedewerkers.

De medewerkers die op een dienstverleningscontract bij de provincie werkzaam zijn, werken het langst bij de provincie, namelijk gemiddeld 2 jaar. De uitzendkrachten werken gemiddeld 1,8 jaar en de payrollmedewerkers gemiddeld vijf maanden bij de provincie.

### *Inbesteding mantelcontracten*

Schoonmakers, cateraars en beveiligers die werken op basis van een mantelcontract bij de provincie hebben een arbeidsrelatie met de contractpartij. Bij de provincie is in het kader van privacy niet bekend op welke wijze de contractuele relatie tussen de medewerkers en de contractpartij is vormgegeven.

De dienstverlener betaalt de medewerkers marktconform op grond van de van toepassing zijnde cao en heeft aandacht voor goed werkgeverschap (goede en eerlijke beloning en opleiding en trainingen).

De activiteiten behoren niet tot de kernactiviteiten van de Provincie Fryslân en het eventueel zelf uitvoeren van deze werkzaamheden zou - door gebrek aan vakkennis in de eigen organisatie - kunnen leiden tot verlies aan efficiëntie, kwaliteit en professionaliteit ten opzichte van een organisatie die zich wél professioneel bezighoudt met genoemde activiteiten.

Denk daarbij aan onvoorziene omstandigheden waarin snel opgeschaald moet worden (bijvoorbeeld beveiliging bij conflicten). De Provincie Fryslân is qua eigen capaciteit te klein om hierop adequaat in te kunnen spelen; als dit toch zou moeten dan zou dit extra hoge kosten met zich meebrengen.

De doorgroeimogelijkheden voor medewerkers zijn in een inbestede situatie beperkt. In een professionele schoonmaak-, catering- of beveiligingsorganisatie heeft een medewerker meer mogelijkheden om verticaal door te groeien, op meerdere objecten te werken en professionele opleidingen/ trainingen te volgen.

Provincie Fryslân is slechts beperkt in staat om fulltime dienstverbanden in stand te houden wanneer de activiteiten onverhoopt in omvang afnemen, omdat de activiteiten niet tot onze kernactiviteiten horen. Dit in tegenstelling tot de leveranciers die veel meer contracten hebben.

Inbesteden leidt tevens tot een aanzienlijke aanpassing op het tactische niveau van de organisatie. De Provincie Fryslân zal meer leidinggevende functie(s), overheadactiviteiten en administratieve en organisatorische processen in eigen beheer moeten uitvoeren. Deze vaak specialistische activiteiten, waaronder het opstellen van werkprogramma's, kwaliteitsborging, organiseren van opleidingen/ trainingen en uitzendkrachten/flexibele schil realiseren zijn op dit moment geen activiteiten van de Provincie.

### *Uitzend- en payrollmedewerkers*

Aan de landelijke cao-tafel zijn afspraken gemaakt over de inzet van flexibel personeel. Inhuur op basis van een uitzend- of payrollconstructie is daarbij alleen mogelijk in een beperkt aantal situaties ('ziek, piek en chique'). In de praktijk wordt van deze constructie regelmatig gebruik gemaakt in het kader van tijdelijke projecten en voor medewerkers met een participatiebaan of een werkervaringsplaats. Er is dan geen structurele formatieplaats beschikbaar.

Mocht na twee jaar blijken dat de functie structureel is, dan wordt er een vacature opengesteld, waarop de desbetreffende uitzend- of payrollmedewerker bij goed functioneren met voorrang kan worden geplaatst.

### *Medezeggenschap*

De OR en vakbonden zijn verzocht om inhoudelijk te reageren op de ingediende motie. Ondanks herhaalde verzoeken hebben de vakbonden niet gereageerd. De OR heeft wel gereageerd.

De OR heeft aangegeven dat medewerkers die werkzaam zijn op een dienstencontract werkzaamheden voor onbepaalde tijd en daarmee structureel werk uitvoeren. De OR vertrouwt erop dat hun belangen naar behoren worden behartigd door hun werkgevers en medezeggenschapsorganen en acht deze constructie dan ook aanvaardbaar indien de desbetreffende medewerkers daar de voorkeur aan geven. Voorts benadrukt de OR dat structureel werk gedaan moet worden door medewerkers in vaste dienst.

De OR geeft verder in haar reactie aan dat een organisatiebreed kwalitatief strategisch personeelsmanagement een belangrijke randvoorwaarde is voor een zorgvuldige en efficiënte personeelsplanning en uitvoering. Met een adequaat kwalitatief strategisch personeelsmanagement kunnen organisatorische wensen versus ontwikkel- of verplaatsingsbehoeften van medewerkers optimaal worden gefaciliteerd.

### *Beleid provincie*

Het door PS vastgestelde beleid is om zo veel mogelijk vaste taken uit te voeren met vaste medewerkers. De provincie handelt zo veel mogelijk in lijn met dit beleid. Mochten er uitzend- en/of payrollmedewerkers langer dan twee jaar werkzaam zijn op een bepaalde functie, en deze blijkt alsnog structureel van aard, dan is het beleid van de provincie dat er een vacature wordt opengesteld, waarbij het aannemelijk is dat de desbetreffende uitzendkracht of payrollmedewerker bij goed functioneren zal worden aangenomen. Voor de medewerkers die werkzaam zijn op een dienstencontract is hierop echter bewust een uitzondering gemaakt. Indien hier andere keuzes in gemaakt worden, dan dient het financiële kader wat de provinciale organisatie hier voor mag inzetten worden verhoogd zowel voor het aantal medewerkers in provinciale dienst, als voor de bijbehorende loonkosten. De goederen- en diensten budgetten kunnen dan worden verlaagd. De optelsom hiervan zal leiden tot een kostenstijging.

In 2015 zijn hierover ook vragen gesteld en is ditzelfde onderwerp onderzocht. De bevindingen waren destijds soortgelijk aan de uitkomsten van het nu uitgevoerde onderzoek. Er is dan ook nu geen nieuwe/andere aanleiding om het beleid te wijzigen. Voor de medewerkers die werkzaam zijn op een dienstencontract geldt dat het om situaties gaat waar medewerkers maar een beperkt aantal uren per dag aan het werk zijn bij de provincie. Betreffende medewerkers hebben een dienstverband bij hun eigen werkgever, die zorgdraagt voor afdoende werkuren, continuïteit en vervanging bij ziekte. De eigen werkgever is hier beter op toegerust dan de provincie. Het is niet in het belang van betrokken medewerkers om in dienst te treden bij de provincie; men heeft bij de eigen werkgever meer werkzekerheid en meer ontwikkelmogelijkheden.

Voor de overige werknemers die op flexibele basis werkzaam zijn voor de provincie geldt dat zij alleen onder een aantal voorwaarden tijdelijk kunnen worden ingezet. In die situaties is er geen structurele formatieplaats beschikbaar. Het ligt daarom niet in de rede om betreffende medewerkers in dienst te nemen.

Resumerend stellen we u op grond van bovenstaande voor om de situatie van de medewerkers die op basis van een dienstencontract werkzaam zijn ongewijzigd te laten.

Met betrekking tot de doelgroep uitzendkrachten en payrollmedewerkers geldt dat zij - bij goed functioneren- in dienst kunnen worden genomen als na twee jaar blijkt dat de werkzaamheden toch structureel van aard zijn. Dit is in de afgelopen periode bij de Brug- en Sluisbediening en Subsidiezaken toegepast. Dit zal echter niet kunnen plaatsvinden indien het gaat om tijdelijk opgedragen werkzaamheden door GS en PS.

Gezien voorgaande is er geen aanleiding om de begroting voor het jaar 2022 aan te passen voor het in dienst nemen van medewerkers die op een mantelcontract of via een uitzend- of payrollconstructie werkzaam zijn.

Hoogachtend,

Gedeputeerde Staten van Fryslân,

drs. A.A.M. Brok, voorzitter

R.E. Bouius Riemersma, MBA MCM, secretaris

# Onderzoek naar aanleiding van motie ‘Onderzoek in dienst nemen van bepaalde functiegroepen’

AZW, september 2021

## Aanleiding onderzoek

In de Statenvergadering van 30 juni jl. is een motie aangenomen waarin gevraagd wordt onderzoek te doen welke mogelijkheden er zijn om medewerkers in bepaalde functiegroepen die op basis van een dienstverleningscontract of uitzendcontract structureel werken voor de provincie in eigen dienst te nemen. (Voor de volledige tekst van de motie ID 2.724, zie bijlage).

## Inhoudsopgave

Aanleiding onderzoek .....	1
1) De scope van het onderzoek .....	2
2) Elementen bij de toets wel/niet flexibele inzet.....	3
3) Mantelcontracten algemeen .....	4
<i>Mantelcontract schoonmaak</i> .....	4
<i>Mantelcontract catering</i> .....	5
<i>Mantelcontract beveiliging</i> .....	5
<i>Samenvatting mantelcontracten</i> .....	6
4) Uitzendkrachten .....	6
<i>Secretaresse</i> .....	6
<i>Subsidiemedewerker</i> .....	7
<i>Communicatiemedewerker</i> .....	8
<i>KCC medewerker</i> .....	8
5) Payroll contracten.....	8
<i>Steward en brugwachter</i> .....	9
<i>Communicatiemedewerker</i> .....	9
<i>Medewerkers die werkzaam zijn op een werkervaringsplaats</i> .....	9
6) Participatiemedewerkers / banenafpraak .....	10
7) Begrotingstechnische consequenties .....	10
8) Conclusie .....	10
Bijlage: motie.....	10
Bijlage inlenersbeloning.....	11
Bijlage Wet arbeid in Balans.....	11

## 1) De scope van het onderzoek

In de motie wordt gesproken over bepaalde functiegroepen die op basis van een dienstverleningscontract of uitzendcontract structureel werken. Voor onderstaande data is de peildatum 19 juli 2021.

Op dit moment zijn voor de volgende diensten dienstverleningscontracten van toepassing:

- Catering
- Bedrijfsmaatschappelijke werk
- ICT
- Schoonmaak
- Beveiliging
- Gebouwenbeheer
- Juridisch advies
- Telecom

Voor de scope van het onderzoek wordt - gezien de vraagstelling van de motie - gekeken naar catering, schoonmaak en beveiliging. In totaal betreffen dit 31 mensen. Gemiddeld werken deze mensen op de peildatum 2 jaar via hun werkgever bij de provincie (variatie tussen 1 maand jaar en 5 jaar).

Daarnaast werken 82 medewerkers via een uitzendcontract bij de provincie. Dit betreffen de volgende soorten opdrachten:

- Projectmatige opdrachten (projectleider, projectsecretaris, projectondersteuner, programma manager, kwartiermaker)
- Beleidsmatige ondersteuning
- Specialistische opdrachten (w.o. jurist; technicus; assetmanager, financieel specialist, coördinator; WTB toezichthouder; bestekschrijver; constructeur; HR adviseur; chieft security officer); ecooloog; business analist; subsidiespecialist; teamleider subsidies; eindredacteur; schipper; bakendienstmedewerker; vergunningverlener; financieel medewerker)
- Secretariële ondersteuning
- Adviseur Klant Contact Centrum
- Subsidie medewerker
- Communicatie medewerker

Voor de scope van het onderzoek wordt - gezien de vraagstelling van de motie - gekeken naar de volgende functiegroepen: secretariële ondersteuning; KCC; subsidiemedewerker en communicatiemedewerker. In totaal betreffen dit 17 mensen. Gemiddeld werken deze uitzendkrachten op de peildatum 1,8 jaar bij de provincie (variatie tussen 1 maand jaar en 6 jaar).

Daarnaast werken 73 mensen op basis van payroll voor de provincie. Dit betreffen de volgende functiegroepen:

- Projectmatige opdrachten (projectondersteuner)
- Specialistische opdrachten (strategisch partner; coördinator)
- Steward, Brugwachter, Brugwachter Turfroute
- Communicatiemedewerker
- Medewerkers die werkzaam zijn op een werkervaringsplaats

Voor de scope van het onderzoek wordt - gezien de vraagstelling van de motie - gekeken naar de volgende functiegroepen: steward/brugwachter; communicatiemedewerker,

werkervaringsplaatsen. In totaal betreffen dit 68 mensen. Gemiddeld werken deze payrollkrachten op de peildatum 5 maanden bij de provincie (variatie tussen 1 maand jaar en 2,4 jaar).

### *Samenvatting scope onderzoek*

In het onderzoek wordt gekeken naar de medewerkers vallend onder de mantelcontracten schoonmaak, catering en beveiliging. En voor de uitzendkrachten en payrollmedewerkers naar de functiegroepen secretaresse, communicatiemedewerker, KCC medewerker, subsidiemedewerker, steward/brugwachter, werkervaringsplaats-medewerkers.

## 2) Elementen bij de toets wel/niet flexibele inzet

In het *handboek* is het volgende opgenomen: Externe inhuur: De provincie streeft ernaar om zo min mogelijk gebruik te maken van externe inhuur, zoals ook is opgenomen in de cao. Volgens de cao is externe inhuur alleen mogelijk bij piek, ziek en chic. Met de laatste term wordt bedoeld dat er ingehuurd kan worden wanneer de provincie niet zelf beschikt over bepaalde expertise. Het uitgangspunt is dat externe inhuur alleen mogelijk is voor een beperkte periode die, uitzonderingen daargelaten, niet langer zal zijn dan drie jaar.

In het *onderhandelingsakkoord cao 2019/2020* is opgenomen dat structureel werk (> 5 jr) een vast dienstverband moet opleveren. Per 1-1-21 zou payroll langer dan 5 jaar uitgefaseerd moeten zijn.

Uit het *organisatieplan*, paragraaf 7, 'Omvang en structuur van de organisatie' (en analoog ook zo opgenomen in notitie strategisch personeelsbeleid van 28 november 2018. 'We hanteren een aantal uitgangspunten:

- Nieuwe taken komen met extra middelen, dan wel in plaats van bestaande taken.
- Onze structurele taken en kernactiviteiten worden zoveel mogelijk uitgevoerd door medewerkers in dienst van de provincie (basisformatie).
- We huren in om reden van piekbelasting, bij ziekte of als het gaat om specialistische kennis die tijdelijk nodig is (flexibele schil) bijvoorbeeld bij complexe projecten.
- Inhuur is in principe voor een periode van maximaal een jaar"

*Besluitvorming OGR:* In de OGR van 17 maart 2021 is herbevestigd dat de provincie maximaal 3 jaar inhuurt op structurele werkzaamheden. Daarna volgt besluitvorming: einde van inhuur of vast dienstverband. Dit besluit is tevens opgenomen bij de aanbesteding van de master vendor inhuur en maakt onderdeel uit van het nieuw op stellen contract.

*Kadernota 2022:* (p. 3) "We eindigen deze kadernota met een zeer bescheiden aantal voorstellen. Dat bescheiden aantal is het gevolg van zeer harde keuzes maken. In licht van het teruglopen van ons budget, de resterende onduidelijkheid over wat de lange termijn gevolgen van corona zullen zijn en wat daarbij van ons nodig is, kiezen we voor een zeer sobere kadernota. Dat betekent dat we hier alleen voorstellen doen waar of een wettelijke verplichting onder ligt, of die echt Onvoorzien, Onvermijdelijk en Onuitstelbaar zijn (de 3 O's)."

*Uit motie 2.724:* overwegende dat medewerkers in bepaalde functiegroepen via een dienstverleningscontract/uitzendcontract bij de provincie werken, maar daar eigenlijk structureel werk hebben, mogelijk gebaat zijn bij een vaste arbeidsrelatie met de werkgever. Dit om redenen van emotionele en arbeidsrechtelijke aard;

### *Samenvatting elementen voor toets*

- Betreft de inhuur piek, ziek of chic (personeelshandboek; organisatieplan)
- Betreft de inhuur structurele of kernactiviteiten (personeelshandboek; organisatieplan)
- Betreft de inhuur meer dan 3 jaar (besluit OGR)
- Is er een wettelijke verplichting of is wijziging onvoorzien, onvermijdelijk en onuitstelbaar (kadernota 2022)
- Is er sprake van een vaste arbeidsrelatie bij een andere werkgever (motie)
- Is er sprake van er een bate van emotionele aard door het aanbieden van een vaste arbeidsrelatie (motie)
- Is er sprake van een bate van arbeidsrechtelijke aard door het aanbieden van een vaste arbeidsrelatie (motie)

### 3) Mantelcontracten algemeen

Schoonmakers, cateraars en beveiligers die werken op basis van een mantelcontract bij de provincie hebben een arbeidsrelatie bij de contractpartij. Bij de provincie is in het kader van privacy niet bekend wat deze arbeidsrelatie is.

De dienstverlener betaalt de medewerkers marktconform, heeft aandacht voor goed werkgeverschap (goede en eerlijke beloning en opleiding en trainingen).

De activiteiten behoren niet tot de kernactiviteiten van de Provincie Fryslân en gebrek aan vakkennis in de eigen organisatie leidt tot verlies in efficiëntie, kwaliteit en professionaliteit ten opzichte van een professionele schoonmaakorganisatie.

De doorgroeimogelijkheden voor medewerkers zijn in een inbestede situatie beperkt. In een professionele schoonmaak-, catering- of beveiligingsorganisatie heeft een medewerker meer mogelijkheden om verticaal door te groeien, op meerdere objecten te werken en professionele opleidingen/ trainingen volgen.

Provincie Fryslân is niet in staat om fulltime dienstverbanden in stand te houden wanneer de activiteiten onverhoopt in omvang afnemen. Dit in tegenstelling tot de leveranciers die veel meer contracten hebben.

Inbesteden leidt tevens tot een aanzienlijke aanpassing op het tactische niveau van de organisatie. De Provincie Fryslân zal leidinggevende functie(s), overheadactiviteiten en administratieve en organisatorische processen in eigen beheer moeten uitvoeren. Deze vaak specialistische activiteiten, waaronder het opstellen van werkprogramma's, kwaliteitsborging, organiseren van opleidingen/ trainingen en uitzendkrachten/flexibele schil realiseren zijn geen kernactiviteiten van de Provincie.

#### *Mantelcontract schoonmaak*

Op dit moment zijn er 17 schoonmakers werkzaam bij de provincie. Zij werken allen bij één contractpartij. Gemiddeld werken ze 2 jaar al voor de provincie. Er zijn geen schoonmakers met een arbeidsovereenkomst met de provincie.

Voor het uitbesteden van de schoonmaakdienst zijn de volgende overwegingen meegenomen.

- de flexibiliteit die medewerkers bij een professionele schoonmaakorganisatie hebben om op meerdere objecten te werken, kan de Provincie Fryslân met slechts één object niet bieden. Op dit moment in de uitbestede situatie kunnen medewerkers, wanneer gewenst, tot een fulltime dienstverband komen en ook volledige (dag)diensten draaien.



- De financiële business case voor het inbesteden van een schoonmaakdienstverlening is negatief. De kosten voor inbesteden liggen hoger dan uitbesteden.

Conclusie: vooralsnog geen aanleiding om schoonmakers in vaste dienst te nemen bij de provincie. Bij aflopen van de huidige aanbesteding is heroverweging mogelijk

#### *Mantelcontract catering*

Op dit moment zijn er 7 catering medewerkers betrokken bij de provincie. Zij werken allen bij één contractpartij. Gemiddeld werken ze 2 jaar al voor de provincie. 3 werken er vast bij de provincie ingezet en 4 zijn flexibel inzetbaar. De gastvrouw ten behoeve van de verzorging van het bestuur van de provincie heeft een arbeidsovereenkomst met de provincie.

Voor het uitbesteden van de cateringdienst zijn de volgende overwegingen meegenomen.

De financiële business case voor het inbesteden van een cateringdienstverlening is negatief. De kosten voor inbesteden liggen hoger dan uitbesteden. Bij een inbestede variant zal een er extra budget door het College vrijgemaakt moeten worden.

De flexibiliteit die medewerkers bij een professionele cateringorganisatie hebben om op meerdere objecten te werken, kan de Provincie Fryslân met slechts één object niet bieden. Op dit moment in de uitbestede situatie kunnen medewerkers, wanneer gewenst, tot een fulltime dienstverband komen en ook volledige (dag)diensten draaien.

Bij uitbesteding van diensten garandeert de leverancier ons dat de dienst geleverd wordt, ondanks ziekte of vakanties. Het inzetten van personeel wordt overgelaten aan een externe dienstverlener met wie we afspraken maken over kwantitatieve en kwalitatieve resultaten, aantallen uren en/of andere verplichtingen. Is bijvoorbeeld de vaste medewerker ziek dan levert het cateringbedrijf een ervaren ingewerkte vervanging.

In een uitbestede situatie is het makkelijker om bij fluctuaties in vraag extra inzet van gekwalificeerd personeel in te zetten. Veel cateringorganisaties hebben naast hun vaste schil van medewerkers op locatie een pool met gekwalificeerde cateringmedewerkers in eigen dienst of ondergebracht bij een uitzendbureau. In een inbestede situatie vraagt het anticiperen op verlofaanvragen en extra inzet personeel ingeval van ziekmeldingen of extra activiteiten een aanzienlijke inzet.

In een uitbestede situatie wordt in 95% van de contracten en ook bij de Provincie Fryslân een contract afgesloten op basis van een vaste aanneemsom, waarbij het financiële risico bij de leverancier ligt. Daarnaast worden er met de cateraar afspraken gemaakt over inzet en kwaliteit. Deze afspraken kunnen objectief beoordeeld worden. In een inbestede situatie ligt het financiële risico van de exploitatie bij de Provincie Fryslân. Het afdwingen van gebudgetteerde resultaten en een bepaald kwaliteitsniveau is in een inbestede situatie ingewikkelder omdat dit de eigen beheersorganisatie maar ook de eigen medewerkers betreft.

Conclusie: vooralsnog geen aanleiding om schoonmakers in vaste dienst te nemen bij de provincie. Bij aflopen van de huidige aanbesteding is heroverweging mogelijk.

#### *Mantelcontract beveiliging*

Binnen het mantelcontract van de beveiliging zijn strikte kwaliteitseisen aan de leverancier gesteld. Daarnaast bevat de dienst ook nachtdiensten, oproepen bij beveiligingsissues en calamiteiten.

De medewerkers bij een professionele beveiligingsorganisatie hebben vaak meerdere objecten te beveiligen (bv bij nachtdiensten of oproepen bij calamiteiten). Op dit moment in de

uitbestede situatie kunnen medewerkers, wanneer gewenst, tot een fulltime dienstverband komen en ook volledige (dag)diensten draaien.

Bij uitbesteding van diensten garandeert de leverancier ons dat de dienst geleverd wordt, ondanks ziekte of vakanties. Het inzetten van personeel wordt overgelaten aan een externe dienstverlener met wie we afspraken maken over kwantitatieve en kwalitatieve resultaten, aantallen uren en/of andere verplichtingen. Is bijvoorbeeld de vaste medewerker ziek dan levert het beveiligingsbedrijf een ervaren ingewerkte vervanging, die voldoet aan de scholingseisen en kwaliteitseisen voor vervanging

Conclusie: vooralsnog geen aanleiding om beveiligers in vaste dienst te nemen bij de provincie.

### *Samenvatting mantelcontracten*

<b>Schoonmaak, catering, beveiliging</b>	
Piek, Ziek, chic?	Nee
Structurele of kernactiviteiten?	Structureel, geen kernactiviteit
Meer dan 3 jaar ingehuurd?	Werken niet op basis van inhuur, maar op basis van mantelovereenkomst
Wettelijke verplichting/onvoorzien, onvermijdelijk/onuitstelbaar	nee
Is er sprake van een vaste arbeidsrelatie bij een andere werkgever	Ja, mogelijk
Bate van emotionele aard	Opleidingen en doorgroeimogelijkheden zijn over het algemeen beter bij de dienstverlener
Bate van arbeidsrechtelijk aard	De cao provincies is beter, wel meer risico bij provincie omdat werkzaamheden kunnen afnemen gezien krimp. Ook zijn het aantal uren werk minder zeker bij de provincie en een gewenst hoger aantal contracturen zijn waarschijnlijk bij de dienstverlener omdat bij meerdere afnemers gewerkt kan worden.
In vaste dienst nemen?	Nee. Bij nieuwe aanbesteding mogelijke heroverweging

## 4) Uitzendkrachten

In totaal zijn er op de peildatum 82 mensen werkzaam als uitzendkrachten (aantal fte is niet bekend gezien wisselende inzet). 20 vallen binnen de scope van het onderzoek. Hiervan zijn 16 mensen via Tempo Team ingeleend. Met elke uitzendkracht wordt een einddatum afgesproken. 1 maand voor de einddatum wordt gekeken of verlenging noodzakelijk is.

Artikel 16 Inlenersbeloning van de ABU CAO is van toepassing. Hierbij is bepaald dat de uitzendkracht recht heeft op de inlenersbeloning waarbij zes elementen elk ten minste gelijk zijn aan de beloning van de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever (zie bijlage voor verder uitleg en link naar cao).

### *Secretaresse*

Op dit moment werken 7 secretaresses via Tempo Team bij de provincie. Gemiddeld werken ze 2,5 jaar bij de provincie (spreiding van 1,4 jaar tot 6,1 jaar). Uren per week is gemiddeld 32 uur (spreiding van 28 tot 36 uur). Secretaresses worden ingehuurd door de

ondersteuningspool en van daaruit begeleid naar een plek binnen de opgaven van de provincie.

<b>Secretaresse</b>	
Piek, Ziek, chic?	Nee, inhuur is niet direct hier aan de linken. Wel is bewust gekozen in de ondersteuningspool om een hoger % flex aan te houden voor functies die niet tot de kernactiviteiten behoren
Structurele of kernactiviteiten?	Vaak structureel, geen kernactiviteit. Soms sprake van project secretarissen
Meer dan 3 jaar ingehuurd?	Voor de 2 secretarissen die meer dan 3 jaar werken is besluitvorming geweest. 1 wordt op vast contract genomen, van 1 secretaris wordt na afronding van het project einde van het jaar afscheid van genomen
Wettelijke verplichting/onvoorzien, onvermijdelijk/onuitstelbaar	nee
Is er sprake van een vaste arbeidsrelatie bij een andere werkgever	Nee, de arbeidsrelatie is met het uitzendbureau
Bate van emotionele aard	Hier is een afweging gemaakt tussen noodzakelijke flexibele schil binnen de provincie en individuele belangen. Na 3 jaar wordt besluit genomen wel/niet in vaste dienst.
Bate van arbeidsrechtelijk aard	Er is sprake van inlenersbeloning.
In vaste dienst nemen?	Na 3 jaar vindt afweging plaats wel of niet in vaste dienst.

### *Subsidiemedewerker*

In totaal worden 5 subsidiemedewerkers ingehuurd. Gemiddeld werken ze 0,84 jaar bij de provincie (spreiding van 0,24 jaar tot 0,85 jaar). Uren per week is gemiddeld 30 uur (spreiding van 20 tot 36 uur). Alle inhuur valt binnen de 3 jaars termijn.

<b>Subsidiemedewerkers</b>	
Piek, Ziek, chic?	Inhuur vindt plaats voor ziektevervanging en voor piekactiviteiten (extra coronasubsidies)
Structurele of kernactiviteiten?	Het betreft een kernactiviteit.
Meer dan 3 jaar ingehuurd?	nee
Wettelijke verplichting/onvoorzien, onvermijdelijk/onuitstelbaar	nee
Is er sprake van een vaste arbeidsrelatie bij een andere werkgever	Nee, de arbeidsrelatie is met het uitzendbureau
Bate van emotionele aard	Hier is een afweging gemaakt tussen noodzakelijke flexibele schil binnen de provincie en individuele belangen. Na 3 jaar wordt besluit genomen wel/niet in vaste dienst.
Bate van arbeidsrechtelijk aard	Er is sprake van inlenersbeloning.
In vaste dienst nemen?	Na 3 jaar vindt afweging plaats wel of niet in vaste dienst.

### Communicatiemedewerker

Binnen de pool waar de communicatiemedewerkers onder vallen is een uitgebreide analyse gemaakt voor de toekomstige personele planning. Doel is op termijn uitbreiding van de vaste bezetting en terugdringen van de flexibele schil (nu 30%, toekomst naar 20%). Tijdelijke klussen worden eerst aangeboden aan de vaste kern. Indien ziek, chic of piek activiteiten dan zal gebruik worden gemaakt van inhuur.

Twee medewerkers zijn werkzaam als communicatiemedewerker op basis van inhuur via een uitzendbureau. Ze werken tussen de 32 en 36 uur per week. De looptijd op de peildatum bedragen 1,7 en 3,5 jaar. De aard van de werkzaamheden is in 1 geval projectmatig. Voor beide medewerkers zal voor 1 januari 2022 besloten worden of er ruimte is voor een vaste aanstelling of niet. Indien niet, dan zal afscheid genomen worden van deze medewerker(s).

### KCC medewerker

Op dit moment werken er via het uitzendbureau 4 medewerkers bij KCC. Zij werken allen 32 uur per week. 3 medewerkers zijn minder dan 1 jaar ingehuurd. 1 medewerker werkt 1,3 jaar bij de provincie. 1 medewerker is in het kader van ziektevervanging ingehuurd. 3 medewerkers zijn bewust als flexibele schil ingehuurd. Het KCC is nog steeds vol in ontwikkeling en in welke mate de groei naar volwassenheid van dienstverlening, automatisering en vraag van de mienskip leidt tot minder of meer vaste bezetting is nog niet volledig duidelijk.

<b>KCC medewerkers</b>	
Piek, Ziek, chic?	Inhuur ten dele vanwege ziektevervanging
Structurele of kernactiviteiten?	Het betreft een structurele kernactiviteit.
Meer dan 3 jaar ingehuurd?	nee
Wettelijke verplichting/onvoorzien, onvermijdelijk/onuitstelbaar	nee
Is er sprake van een vaste arbeidsrelatie bij een andere werkgever	Nee, de arbeidsrelatie is met het uitzendbureau
Bate van emotionele aard	Hier is een afweging gemaakt tussen noodzakelijke flexibele schil binnen de provincie en individuele belangen. Na 3 jaar wordt besluit genomen wel/niet in vaste dienst.
Bate van arbeidsrechtelijk aard	Er is sprake van inlenersbeloning.
In vaste dienst nemen?	Na 3 jaar vindt afweging plaats wel of niet in vaste dienst. Op dit moment niet van toepassing

## 5) Payroll contracten

In totaal zijn er 68 payrollers werkzaam bij de provincie binnen de genoemde scope (aantal fte is niet bekend omdat ze betaald worden naar het aantal werkelijke uren). Met elke payrolller wordt een einddatum afgesproken. 1 maand voor de einddatum wordt gekeken of verlenging noodzakelijk is.

Per 1 januari 2020 gelden op grond van de Wet arbeid in Balans (WAB) nieuwe regels voor payrollling (zie link in de bijlage). Payrollkrachten krijgen minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden en dezelfde rechtspositie als werknemers in dienst van de inlener.

### *Steward en brugwachter*

54 medewerkers zijn werkzaam als steward / brugwachter op basis van een payroll. De looptijd van de overeenkomst op de peildatum bedraagt niet meer dan 3 maanden. De werkzaamheden betreffen voornamelijk de bediening van de bruggen op de turfroute. De stewards en brugwachter hebben allen een oproepovereenkomst. De Wet Arbeidsmarkt in Balans van 1-1-2020 is van toepassing voor zowel de arbeidsvoorwaarden als oproeptermijn.

Ter info: In het eerste kwartaal van 2020 zijn 20 brugwachters vanuit inhuur naar provinciaal dienstverband omgezet. Deze omzetting had te maken met het uitgangspunt dat structurele taken worden uitgevoerd door vaste medewerkers.

<b>Steward en brugwachter</b>	
Piek, Ziek, chic?	Inhuur vindt hoofdzakelijk plaats in verband met seizoenswerk
Structurele of kernactiviteiten?	Het betreft een kernactiviteit, alleen van toepassing in het seizoen.
Meer dan 3 jaar ingehuurd?	nee
Wettelijke verplichting/onvoorzien, onvermijdelijk/onuitstelbaar	nee
Is er sprake van een vaste arbeidsrelatie bij een andere werkgever	Nee, de arbeidsrelatie is op basis van payroll
Bate van emotionele aard	Mogelijk zullen enkele brugwachters die al meerdere seizoenen dit seizoenswerk verrichten een vaste aanstelling op prijs stellen, maar omdat er sprake is van seizoenswerk is een permanente aanstelling bij de Provincie niet mogelijk vanuit bedrijfseconomisch opzicht
Bate van arbeidsrechtelijk aard	Payrollkrachten krijgen minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden en dezelfde rechtspositie als werknemers in dienst van de inlener.

### *Communicatiemedewerker*

Binnen de pool waar de communicatiemedewerkers onder vallen is een uitgebreide analyse gemaakt voor de toekomstige personele planning. Doel is op termijn uitbreiding van de vaste bezetting en terugdringen van de flexibele schil (nu 30%, toekomst naar 20%). Tijdelijke klussen worden eerst aangeboden aan de vaste kern. Indien ziek, chic of piek activiteiten dan zal gebruik worden gemaakt van inhuur.

Vijf medewerkers zijn werkzaam als communicatiemedewerker/adviseur op basis van een payroll. Ze werken tussen de 8 en 32 uur per week (gemiddeld 20 uur per week). Ze zijn meestal werkzaam op verschillende projecten, zoals DNA en IJsselmeerkust, veenweide, infrastructuur, biodiversiteit. De looptijd op de peildatum bedraagt tussen de 2 en 3 jaar.

Door de aard van de werkzaamheden (projecten) is inhuur via payroll verklaarbaar. De duur van de inhuur overschrijdt in geen van de gevallen de 3 jaar inhuur.

### *Medewerkers die werkzaam zijn op een werkervaringsplaats*

In opdracht van de Staten biedt de provincie voor 6 – 8 mensen een werkervaringsplaats. De werkervaringsplaats duurt maximaal 1 jaar. Daarna stromen deze medewerkers door op de arbeidsmarkt. Hierbij is bewust de keuze gemaakt om deze medewerkers op basis van payroll in te huren. Tijdens en na de periode bij de provincie kunnen zij gebruik maken van het grote netwerk van de uitlener voor vervolgstappen op de arbeidsmarkt.

Op dit moment werken er 5 medewerkers op een werkervaringsplaats. Zij werken tussen de 20 en 30 uur per week. De werkzaamheden zijn op verschillende afdelingen zoals facilitair, KCC, P&O en Bruggen en sluizen.

## 6) Participatiemedewerkers / banenafpraak

Naast werkervaringsplaatsen heeft de provincie ook medewerkers werkzaam op grond van de participatiewet, ook wel banenafpraak genoemd. Deze groep bestaat uit 2 verschillende groepen.

De eerste groep medewerkers (op dit moment bestaande uit 6 personen) is gedetacheerd vanuit de sociale werkvoorziening. Zij hebben een contract met de WSW. De cao van de sociale werkvoorziening is afgestemd op de doelgroep en de sociale werkvoorziening dient als goed vangnet mochten de werkzaamheden niet meer geschikt zijn voor de medewerkers of in geval van krimp.

De tweede groep participatiemedewerkers hebben geen contract met een sociale werkvoorziening. In die situatie worden deze medewerkers niet ingehuurd, maar krijgen een contract bij de provincie. Op dit moment zijn dat 11 medewerkers.

## 7) Begrotingstechnische consequenties

Op dit heeft de provincie een teruglopende begroting (van ruim 550 miljoen naar 310 miljoen). Een kritische blik op de uitgaven is onontkoombaar. Indien gekozen wordt voor meer vaste aanstellingen, stijgen de structurele uitgaven, daar waar de wens is om geld beschikbaar te maken voor tijdelijke uitgaven. Vaste aanstellingen betekenen een extra claim op het capaciteitsbudget niet alleen dit jaar, maar voor langere tijd.

In bovenstaande is aangegeven dat er voor de mantelcontracten op dit moment geen reden is om deze in te besteden. Mocht hier wel voor gekozen worden dan dient naast de personele kosten rekening gehouden te worden met ongeveer € 160.000 per jaar voor schoonmaak en catering. Daarnaast is er ongeveer € 60.000 aan eenmalige kosten.

## 8) Conclusie

In 2015 zijn over het onderwerp 'vaste contracten voor inhuur' ook vragen gesteld en heeft de provincie dit onderzocht. Er is na het onderzoek van 2021 geen nieuwe/andere aanleiding om het beleid te wijzigen.

Op dit moment is er geen reden om meer mensen in bepaalde functiegroepen een vast contract aan te bieden. Het besluit (herbevestiging) van de OGR om na 3 jaar inhuur een duidelijk besluit te nemen om of vast aan te nemen, dan of de inhuur te beëindigen is eind 2021 volledig geïmplementeerd.

Er is op dit moment ook geen wettelijke verplichting, er zijn geen wijzigingen die onvoorzien, onvermijdelijk of onuitstelbaar zijn in verband met de inhuur.

Nieuwe wet- en regelgeving (Wet Arbeid in Balans) maakt onderscheid op arbeidsrechtelijke elementen steeds kleiner. Emotionele baten zijn afgewogen tegen de organisatorische belangen met een provincie in krimp. Dit laat onverlet dat er waarschijnlijk ingehuurde medewerkers zijn die liever een contract bij de provincie willen hebben dan elders.

## Bijlage: motie

### [Motie 2.724](#)

## Bijlage inlenersbeloning

De inlenersbeloning bestaat uit de volgende zes elementen die elk ten minste gelijk zijn aan de beloning van de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever\*, waar de uitzendkracht onder leiding en toezicht van die opdrachtgever zijn werkzaamheden verricht: a. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal; b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan – dit ter keuze van de uitzendonderneming – gecompenseerd worden in tijd en/of geld; c. toeslagen voor overwerk, voor werken in onregelmatigheid (waaronder feestdagen), verschoven uren, ploegendienst en werken onder fysiek belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk (waaronder werken onder lage of hoge temperaturen, werken met gevaarlijke stoffen, of vuil werk); d. initiële loonsverhoging (hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald); e. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie); f. periodieken (hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald). [Link](#) naar cao.

## Bijlage Wet arbeid in Balans

[Link](#) naar informatie van het Ministerie van Sociale Zaken.