

Plan tot behoud van werkgelegenheid

VAN GESUBSIDIEERDE NAAR DUURZAME WERKGELEGENHEID

Aangeboden op 11 mei 2011
aan wethouder Elly Pastoor, SoZaWe gemeente Groningen

door werkgevers van gesubsidieerde banen:

- ▶ Dierenambulance Groningen
 - ▶ Stichting Huis
 - ▶ Inlia
- ▶ Kunstencentrum Groep
 - ▶ Mamamini
 - ▶ O2G2
- ▶ OOG Radio en TV
- ▶ Wijkcentrum het Dok
 - ▶ WerkPro

Begeleidende brief

Gemeente Groningen, Bestuursdienst
T.a.v. het College van B en W
Postbus 20001
9700 PB Groningen

Groningen, 3 mei 2011

Ons kenmerk:
PRU/DIR/jmm/4187-11

Onderwerp:
plan tot behoud van werkgelegenheid: 400 duurzame banen

Geacht College,

Hierbij ontvangt u het plan tot behoud van 400 duurzame (in plaats van gesubsidieerde) banen in de gemeente Groningen. Dit plan wordt u aangeboden door 9 werkgevers, die samen 300 van de 400 te behouden banen vertegenwoordigen, maar betreft ook vele kleinere instellingen. In het korte tijdsbestek en gezien de complexiteit van de materie, was het niet mogelijk alle werkgevers bij dit proces te betrekken. Bovendien presenteren we hiermee een *denkrichting*, waarvan de uitwerking per instelling maatwerk moet zijn.

De basis van dit plan is dat de gedeelde verantwoordelijkheid voor maatschappelijke functies en functionarissen wordt vertaald in gedeelde kosten. Door op deze manier duurzame financiering gezamenlijk te regelen, kunnen we de dienstverlening aan burgers veilig stellen en mensen – die dit werk vaak al jaren doen – naar vermogen aan het werk houden. Zo blijven mensen ‘erbij horen’ en tegelijkertijd voldoende middelen beschikbaar om *alle Stadters actief!* perspectief te bieden op werk naar vermogen.

Verder merken we op dat de gemeente direct of indirect verantwoordelijk is voor veel werkgelegenheid in onze stad, temeer naarmate het rijk beleidsonderdelen verder decentraliseert. Wij stellen voor dat de gemeente in haar rol als belangrijke werkgever voorwaarden gaat stellen aan de eigen organisatie, aan subsidie- of opdrachtenontvangende instellingen en aan samenwerkingspartners om een deel van de werkgelegenheid toegankelijk te maken voor mensen met een WWB of WWNV-uitkering. Een goed voorbeeld, dat zeker zal worden nagevolgd door het bedrijfsleven, waar krapte aanstaande is. Op deze manier krijgen mensen met een uitkering een reëel perspectief op de arbeidsmarkt.

Wij vragen u de handen ineen te slaan voor een duurzame *samenleving*.

Dat wij van harte bereid zijn met u in gesprek te gaan over de uitgangspunten en de uitwerking van dit plan, mag voor zich spreken.

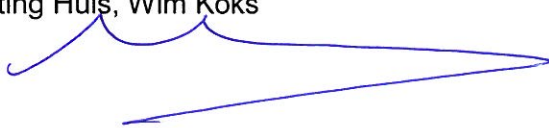
Hoogachtend,

De werkgevers (namens deze),

Dierenambulance Groningen, Johan Jansen



Stichting Huis, Wim Koks



Inlia, John van Tilborg



Kunstencentrum Groep, Marleen Bosman



Mamamini, Margien Doze



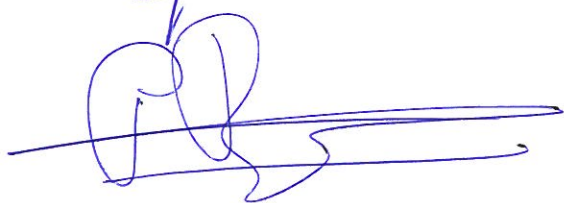
O2G2, Marita Schreur



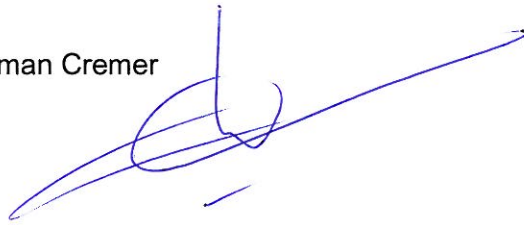
OOG Radio en TV, Evert Janse



WerkPro, Peter Rutgers



Wijkcentrum Het Dok, Herman Cremer



VAN GESUBSIDIEERDE NAAR DUURZAME WERKGELEGENHEID

Inleiding en samenvatting

Het College van B&W is voornemens de kabinetsbezuinigingen op het participatiebudget in Groningen te vertalen in gefaseerde afbouw van gesubsidieerd werk, zodat het resterende budget geheel kan worden ingezet voor activering en re-integratie van alle (8.000) werkzoekenden in de stad.

In de gelijknamige beleidsnota wordt een vijftal afbouwscenario's geschetst, waarbij een duidelijke voorkeur wordt uitgesproken.

Dit voorkeursscenario zal ertoe leiden dat lang voor de geplande einddatum van 1 januari 2015 het grootste deel van de gesubsidieerde banen zal zijn geschrapt, met grote gevolgen voor de medewerkers, de instellingen en de burgers van onze stad.

In deze nota beargumenteren wij als gezamenlijke werkgevers het belang van het behoud van werkgelegenheid in maatschappelijke functies, die direct of indirect ten dienste staan van *alle* burgers van Groningen. We geven u daarbij een aantal zaken in overweging, vanuit beleidsmatig, financieel-economisch en menselijk perspectief (hoofdstuk 1).

Op grond van deze overwegingen komen we in hoofdstuk 2 met een concreet plan om 400 duurzame banen te behouden voor mensen die zijn aangewezen op 'permanente ondersteuning'.¹ Dit plan, te lezen als scenario 6, vertalen we ten slotte in hoofdstuk 3 in getallen.

1 Belang behoud werkgelegenheid

Vanuit beleidsmatig perspectief

Overwegend dat

- met het verdwijnen van deze maatschappelijke functies² het realiseren van gemeentelijke beleidsdoelstellingen onder druk komt te staan
- het collegevoorstel voor deze maatschappelijke functies geen duidelijk alternatief biedt, zodat
- de veiligheid, leefbaarheid en sociale samenhang in de stad zal afnemen
- de ambities voor Groningen als duurzame stad, fietsstad en culturele trekpleister een gevoelige knauw zullen krijgen
- de burgers belangrijke vormen van betaalbare dienstverlening kwijtraken bij het verdwijnen van de maatschappelijke infrastructuur
- die maatschappelijke infrastructuur in de sectoren onderwijs, cultuur, welzijn, zorg en milieu in de loop van veel jaren gezamenlijk en met inzet van gesubsidieerd werk is opgebouwd en na afbouw niet eenvoudig opnieuw kan worden opgebouwd
- de instellingen hun maatschappelijke dienstverlening niet kunnen blijven uitvoeren zonder financiering/loonkostensubsidie omdat
- deze diensten tegen een reguliere kostprijs nooit rendabel -en op het gewenste kwaliteitsniveau- kunnen worden geleverd.

Vanuit financieel-economisch perspectief

Overwegend dat

- de regeling is ontstaan in een economisch andere tijd, zodat mensen met een gesubsidieerde baan voor onbepaalde tijd in dienst kwamen bij de instellingen

¹ In de Nota Actief in goede banen wordt op pagina 12 de doelgroep nader beschouwd: 40% daarvan kan met permanente ondersteuning werken naar vermogen.

² Denk aan toezichthouders rijwielstallingen, school- en buurtconciërges, accommodatiebeheerders, medewerkers in de zorg en maatschappelijke opvang, in de recycling van goederen en textiel, onderwijs-, ICT- en re-integratieondersteunend personeel en stadswachten.

- gesubsidieerde medewerkers onder de CAO van de instelling vielen en zo konden groeien in salaris tot maximaal 130% WML
- het perspectief voor mensen aan de maatschappelijke zijlijn fors wordt verkleind als vormen van werkgelegenheid met ondersteuning ontbreken, terwijl
- een groot deel van de besparing in de vestzak (het re-integratiebudget) vervolgens uit de broekzak (inkomensbudget WWB) moet komen in de vorm van een uitkering.

Vanuit menselijk perspectief

Overwegend dat

- gesubsidieerd werk in de kern nooit is bedoeld als re-integratie-instrument, maar jarenlang als duurzaam werkgelegenheidsinstrument is ingezet voor een specifieke groep kwetsbare mensen die niet plaatsbaar waren op de reguliere arbeidsmarkt;
- verschillende bezuinigingsrondes met zorgvuldige screening van zowel medewerkers als werkplekken, hebben geleid tot de huidige situatie waarin op een beperkt aantal plekken *maatschappelijk nuttig* werk wordt uitgevoerd door mensen die *blijvend* zijn aangewezen op deze beschermde banen
- dreigende bezuinigingen van het rijk de dienst SoZaWe daarom niet ontslaan van haar historische zorgplicht, maar vragen om een zorgvuldige (voor alle betrokkenen), creatieve en vooral *gezamenlijke* oplossing.

2 Scenario 6: van gesubsidieerde naar duurzame arbeid

De kern van dit plan, dat we u als gezamenlijke werkgevers voorleggen als alternatief scenario, is dat we het behoud van werkgelegenheid en infrastructuur – zoals onderbouwd in het voorgaande – als *gezamenlijke* verantwoordelijkheid *gezamenlijk* financieren.

Voor de groep *blijvers*³, willen we een aantal gesubsidieerde *maatschappelijke* banen ombouwen tot duurzame, reguliere banen⁴. Daarmee kan de dienstverlening aan de burgers van Groningen ook in de toekomst worden gegarandeerd.

Met de politieke keuze voor dit scenario behoudt de gemeente Groningen voor mensen die blijvend zijn aangewezen op ondersteuning, een *passende voorziening*.

Deze voorziening dient enerzijds als arbeidsmarktinstrument – uitstroommogelijkheid voor klanten SoZaWe⁵ – en anderzijds als pijler onder de sociale infrastructuur in de stad.

De gemeente kiest hiermee in feite voor een eigen variant op ‘werken naar vermogen’ voor een specifieke doelgroep (zie voetnoot 1 op pagina 1).

De uitvoering van deze activiteiten is belegd bij de instellingen, die daarmee – evenals in de huidige situatie – de formele werkgevers zijn. De loonkosten worden gedeeld door de werkgever, de opdrachtgever en de dienst SoZaWe.

Uitgangspunten scenario 6 samengevat:

- continuïteit van de maatschappelijke infrastructuur
- gesubsidieerde banen voor blijvers worden duurzame banen, ingezet voor
- duurzame dienstverlening aan alle burgers in de stad in het kader van gemeentelijke beleidsdoelstellingen
- zowel duurzame werkgelegenheid als de maatschappelijke dienstverlening, zijn de gezamenlijke verantwoordelijkheid van gemeentelijke diensten en werkgevers

³ Als werkgevers richten wij ons op deze groep, omdat wij met hen een duurzame arbeidsrelatie zijn aangegaan. Daar waar overheidsdiensten soortgelijke relaties met werknemers zijn aangegaan, vinden wij dit de verantwoordelijkheid van de overheidsdiensten zelf.

⁴ De duurzame banen worden ingepast in de reguliere CAO van de werkgever/instelling of ingezet tegen een inkomen van tenminste 100% WML.

⁵ Duurzame banen zijn structurele banen: toekomstige vacatures op een duurzame baan worden ingevuld met werkzoekenden uit het bestand van de dienst SoZaWe.

- gezamenlijke verantwoordelijkheid betekent gezamenlijke financiering⁶
- duurzame werkgelegenheid betaalbaar en voldoende middelen voor uitvoering van het re-integratie- en participatiebeleid voor alle 8.000 werkzoekenden.

Hoe draagt elke verantwoordelijke partij bij?

- de grote instellingen/werkgevers met voldoende exploitatieomzet en/of met een klein aantal banen in verhouding tot de omzet, maken een aantal maatschappelijke banen regulier (indien nodig met financiële tegemoetkoming van SoZaWe).
- de middelgrote instellingen/werkgevers met veel gesubsidieerde banen dragen *een derde deel* van de kosten van de nieuwe duurzame banen, de dienst SoZaWe draagt *een derde deel* van de kosten van de nieuwe duurzame banen; de betrokken gemeentelijke dienst/opdrachtgever betaalt een meer reële kostprijs voor de dienstverlening in de vorm van *een derde deel* van de kosten van de nieuwe duurzame banen.
- bij kleine culturele en welzijnsinstellingen met weinig omzet en veelal geheel afhankelijk van subsidie, waarvan het voortbestaan hiermee gemoeid is, worden de kosten van de nieuwe duurzame banen gedeeld door de dienst SoZaWe (*de helft*) en de betrokken gemeentelijke dienst/opdrachtgever (*de helft*).
- bij de onderwijsinstellingen van O2G2 is een eigen bijdrage aan duurzame banen niet mogelijk in de bestaande financiële situatie en met de bezuinigingen die het onderwijs reeds treffen. Vanwege het belang van deze banen voor de kwaliteit en de veiligheid van het onderwijs, worden de kosten gedeeld door de dienst SoZaWe (*de helft*) en de dienst OCSW (*de helft*).
- banen bij verenigingen die niet toegankelijk zijn voor alle burgers in deze stad moeten door de leden zelf worden gefinancierd. De dienstverlening zou op peil kunnen worden gehouden met alternatieven als een arbeidspool.

3 Scenario 6 in getallen

Naar verwachting zullen op 1 juli 2012 nog 418 mensen op een maatschappelijke baan aan het werk zijn (zie kadernotitie). Daarvan staan 397 functies ten dienste van alle burgers van Groningen. Omdat dit niet in dezelfde mate geldt voor de maatschappelijke banen bij enkele sportverenigingen, gaan we er in dit model vanuit dat deze worden geschrapt, zelf regulier gemaakt of in een poolconstructie voortgezet.

sector	april 2011 ⁷	natuurlijk verloop	juli 2012
onderwijs	108	8	100
welzijn/werk	232	29	203
cultuur	37	6	31
sport en recreatie	24	3	21
zorg	59	8	51
overheid/dienstverlening	13	1	12
totaal	473	55	418
geen maatschappelijke functies bij sportverenigingen			- 21
totaal			397

Tabel 1: stand van zaken maatschappelijke banen per 1-1-2012

⁶ De instellingen/werkgevers financieren naar draagkracht.

⁷ Uitgangspunt is het overzicht in bijlage 4 van de Nota afbouw gesubsidieerde arbeid. Deze lijst is een momentopname en voortdurend in beweging.

Met betrekking tot tabel 1 is een natuurlijk verloop van 55 een groot aantal. Dit kan niet alleen worden gehaald uit pensionering, overlijden, ontslag, verhuizing of ander werk. Een klein aantal maatschappelijke banen is voor bepaalde tijd en loopt van rechtswege af. Zo kan een groter aantal middels natuurlijk verloop worden gerealiseerd.

Richtinggevend⁸ ziet het beeld er in als volgt uit.

	duurzame banen	waarvan gefinancierd door		
sector		werkgevers	gemeentelijke diensten*	werkgevers + gemeentelijke diensten**
onderwijs	100	5	75	20
welzijn/werk	203		20	183
cultuur	31		31	
sport en recreatie	0			
zorg	51	51		
overheid/dienstverlening	12	12		
totaal	397	68	126	203
* zijnde de dienst SoZaWe (50%) + de opdrachtgevende dienst (50%)				
**de werkgever, de dienst SoZaWe en de opdrachtgevende dienst dragen elk een derde deel van de kosten				

Tabel 2: beeld in aantallen

Bij instellingen met een grote exploitatieomzet en een relatief klein aantal gesubsidieerde banen moeten deze regulier gemaakt kunnen worden. Wij denken met name aan zorginstellingen. Bij welzijn/werk-instellingen met veel gesubsidieerde banen is gekozen voor de gedeelde kostenvariant, omdat op die manier relatief veel banen duurzaam kunnen worden gemaakt.

De duurzame banen worden ingepast in de reguliere CAO van de werkgever/instelling of ingezet tegen een inkomen van tenminste 100% WML. Gemiddelde kosten per duurzame baan: € 24.000⁹.

Omerekend leidt dit tot de volgende kostenverdeling.

duurzame banen	werkgevers	SoZaWe	opdrachtgever	totaal €
gefinancierd door:				
- werkgevers*	68 x 24.000			1.632.000
- gemeentelijke diensten		126 x 12.000	126 x 12.000	3.024.000
- werkgevers + gemeentelijke diensten	203 x 8.000	203 x 8.000	203 x 8.000	4.872.000
totaal €	3.256.000	3.136.000	3.136.000	9.528.000
* de mogelijke bijdrage van SoZaWe in de vorm van 1 of 2 jaarsalarissen is hierin niet meegerekend				

Tabel 3: financieel beeld

Door op deze manier duurzame financiering gezamenlijk te regelen, kunnen we de dienstverlening aan burgers veilig stellen en mensen – die dit werk vaak al jaren doen – naar vermogen aan het werk houden.

Wij roepen u op dit scenario te omarmen en zo samen met ons 400 banen te behouden, voor de mensen, voor de burgers en voor het realiseren van beleidsdoelstellingen.

⁸ De getallen zijn niet absoluut, maar geven de denkrichting aan.

⁹ De daadwerkelijke kosten kunnen per instelling verschillen, afhankelijk van de CAO 2011 en/of het aantal gewerkte jaren van de medewerker. De uitkomst van dit model zal maatwerk zijn.

