

UITBESTEDINGSPLAN

'Stichting De Groene Belevenis'

Versie 3.2

11 december 2014

1. Inleiding

Bij uitbesteding van de milieu uitvoeringstaken naar Stichting De Groene Belevenis per 1 januari 2015 worden taken en randvoorwaarden geformuleerd die moeten resulteren in een uitbestedingsplan naar analogie van het organisatie- en formatieplan alsmede het plaatsingsplan betrekking hebbend op de uit te besteden taken. Dit document voorziet hierin.

2. Kaders voor uitbestedingsbesluit

2.1. Raadsbesluit

Vanuit de paradigma's "sturen op hoofdlijnen" en "vertrouwen" heeft de raad besloten om de uitvoering van milieutaken buiten de gemeentelijke organisatie te plaatsen waarbij de gemeentelijke inbreng zich meer beperkt tot de regievoering. Het Centrum voor Natuur en Milieu (CNM) en een aantal niet-wettelijke milieu-uitvoeringstaken worden ondergebracht bij een nog op te richten buiten gemeentelijke rechtspersoon.

2.2. Financiële kaders

De raad heeft bij haar besluit bepaald dat de bruto kosten van de taken als prestatiebudget worden voortgezet. Als gevolg daarvan wordt een besparing op de gemeentelijke overheadkosten gerealiseerd.

2.3. Sociaal statuut

De uitbesteding vindt plaats met in achtneming van het Sociaal Statuut Gemeente Leusden. Op 1 januari 2015 treedt een nieuw Sociaal Statuut in werking. Er is reeds rekening gehouden met de bepalingen uit het nieuwe Sociaal Statuut.

3. Stichting De Groene Belevenis

Ten behoeve van het kunnen verzelfstandigen is een proces in gang gezet dat er op gericht is dat zich vanuit de samenleving een belangstelling manifesteert die vanuit zichzelf een rechtspersoon opricht in de vorm van een stichting. Die stichting draagt de naam Stichting De Groene Belevenis. In de loop van dit proces is gebleken dat de condities die verbonden waren aan de maatschappelijke belangstelling op gespannen voet staan met de verplichtingen die de gemeente als werkgever heeft jegens haar medewerkers.

De stand van zaken is dat op dit moment gezocht wordt naar een zodanige oplossing dat de gemeente haar verantwoordelijkheid kan nemen als werkgever en er tevens een stevige en duurzame vorm van samenlevingsinitiatief ontstaat. Praktisch betekent dit dat er een bestuur is gevonden dat bereid is dit uitbestedingsplan te accepteren.

4. Taken

- Aanbieden van educatieve en communicatieve producten op het brede vlak van duurzaamheidscommunicatie t.b.v. basisonderwijs, kinderopvang, organisaties, bedrijven en particulieren.
- Advies en ondersteuning inzet duurzaamheidscommunicatie.
- Onderhoud struintuin.
- Uitvoeren van projecten op het gebied van natuur en duurzaamheid
- Communicatie
- Ondersteuning van duurzame initiatieven vanuit de samenleving.
- Leveren van een bijdrage aan het Energie akkoord Leusden
- Leveren van een bijdrage aan de Duurzaamheidsagenda

5. Arbeidsvoorwaarden omzetting

De meest passende cao voor de onderhavige taken ingeval die buiten de overheid worden verricht is de cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening.

De arbeidsvoorwaarden van de gemeentelijke functies zijn omgezet naar de welzijn-cao. Het arbeidsvoorwaardenvergelijk is opgenomen in bijlage 2 A.

6. Formatie WORDT

Omzetting van de gemeentelijke formaties naar de formaties binnen Stichting De Groene Belevens ziet eruit als volgt:

WORDT volgens cao Welzijn					
Functie omschrijving	Org. eenheid	Schaal	Uren/wk	FTE	Verwachte loonsom 2015
leidinggevende	SDGB	11	20,00	0,56	€ 44.272
wetenschappelijk functionaris	SDGB	10	22,60	0,63	€ 45.662
staf-beleidsmedewerker 3	SDGB	9	21,00	0,58	€ 36.594
staf-beleidsmedewerker 3	SDGB	9	16,00	0,44	€ 23.136
administratief medewerker 3	SDGB	7	8,00	0,22	€ 11.083
begeleider vrijwilligers	SDGB	8	12,00	0,33	€ 16.974
assistent beheerder	SDGB	1	16,00	0,44	€ 13.514
			115,60	3,21	€ 191.235

7. WAS - WORDT tabel

Vergelijk van de gemeentelijke formatie (CNME) met de formatie binnen de Stichting De Groene Belevens (SDGB) levert het volgende beeld:

WAS volgens cao gemeenten							WORDT volgens cao Welzijn					
Personeelsnummer	Functie omschrijving	Org. eenheid	Schaal	Uren/wk	FTE	Loonsom 2014	Functie omschrijving	Org. eenheid	Schaal	Uren/wk	FTE	Verwachte loonsom 2015
752	teamleider	CNME	11	20,00	0,56	€ 42.420	leidinggevende	SDGB	11	20,00	0,56	€ 44.272
VACANT	beleidsmedewerker	CNME	10a	22,60	0,63	€ 46.507	wetenschappelijk functionaris	SDGB	10	22,60	0,63	€ 45.662
791	specialist duurz educatie	CNME	10	21,00	0,58	€ 34.212	staf-beleidsmedewerker 3	SDGB	9	21,00	0,58	€ 36.594
653	specialist kinderopvang/vrije tijd	CNME	10	16,00	0,44	€ 22.124	staf-beleidsmedewerker 3	SDGB	9	16,00	0,44	€ 23.136
832	managem.-proj. ondersteuner	CNME	7	8,00	0,22	€ 10.803	administratief medewerker 3	SDGB	7	8,00	0,22	€ 11.083
818	vrijwilligerscoördinator	CNME	7	12,00	0,33	€ 16.204	begeleider vrijwilligers	SDGB	8	12,00	0,33	€ 16.974
766	beheerder tuin	CNME	2	16,00	0,44	€ 13.139	assistent beheerder	SDGB	1	16,00	0,44	€ 13.514
	totaal			115,60	3,21	€ 185.409				115,60	3,21	€ 191.235

8. Plaatsingsplan

De plaatsing van medewerkers van de gemeente bij de Stichting De Groene Belevens geschiedt op basis van B-kandidatuur volgens het sociaal plan. De plaatsing resulteert in de volgende aanstelling bij de Stichting De Groene Belevens:

Personeelsnummer	Functie omschrijving / WAS	Functie omschrijving / WORDT	Type kandidaat
752	teamleider	leidinggevende	B
VACANT	beleidsmedewerker	wetenschappelijk functionaris	VACANT
791	specialist duurz educatie	staf-beleidsmedewerker 3	B
653	specialist kinderopvang/vrije tijd	staf-beleidsmedewerker 3	B
832	managem.-proj. ondersteuner	administratief medewerker 3	B
818	vrijwilligerscoördinator	begeleider vrijwilligers	B
766	beheerder tuin	assistent beheerder	B

Het plaatsingsplan zal onderdeel uitmaken van een privaatrechtelijk met de Stichting De Groene Belevens te sluiten overnameovereenkomst

Bijlagen:

2. A Arbeidsvoorwaardenvergelijk

2. B Sociaal plan

Bijlage 2 A Arbeidsvoorwaardenvergelijk

CAO vergelijking 2014					
Zowel Welzijn als CAR/UWO kent een 36-urige werkweek					
	Welzijn			Gemeenten	
uitkering bij ontslag	6 mnd tot 100%	* alleen bij reorganisatie/ subsidiestop		1 jaar 10-20% aan ** alleen bij reorganisatie of	
	12 mnd tot 90%	* + vergoeding afhankelijk van		rest 0-10% aanvull onbekwaam/ongeschikt	
	rest tot 80%	dienstjaren ¹⁾		geen uitkering bij ontslag, w el aanvulling WW	
	Aanvulling WW is gemaximeerd tot maximum dagloon.				
van werk naar werk traject	in sociaal plan			2 jaar	
uitkering bij ziekte	1e jaar 100%			mnd 1-6 100%	
	verder 70%			mnd 7-12 90%	
	reintegratiebonus 15%			mnd 13-24 75%	
				verder 70%	
				reintegratiebonus 5%	
(vroeg)pensioen	flexibele pensioendatum			flexibele pensioendatum	
eindejaarsuitkering	8,30%			5,5%	
vakantieduren	170 uur			179,6 uur	
vitaliteitsverlof/leeftijdsverlof	7,2 uur	30-39		7,2 uur	30-39
	14,4 uur	40-44		14,4 uur	40-44
	21,6 uur	45-49		21,6 uur	45-49
	36 uur	50-pensioen		28,8 uur	50-54
				36 uur	55-59
				43,2 uur	v.a. 60 + 30 min. per dag
ambtsjubileum	25 jaar 1/2 bruto maandsalaris			bij 25 jaar 1/2 bruto maandsalaris	
	40 jaar 1 maandsalaris			bij 40 jaar 1 bruto maandsalaris	
	50 jaar 1 maandsalaris			bij 50 jaar 1 bruto maandsalaris	
verschil feestdagen	5 mei is wel feestdag			5 mei is geen feestdag	
bijdrage zorgverzekering	€ 10, = bruto per maand (€ 120, = p.jr)			bijdrage € 168,- / € 296,- p.jr alleen bij aanv. vz	
bijdrage levensloop	n.v.t.			1,50%	
betaald ouderschapsverlof	40% minus heffingskorting			50% minus heffingskorting	
kortdurend zorgverlof	volledig doorbetaald, max 1,4x wekelijkse arbeidsduur			50% doorbetaald, max 2x wekelijkse arbeidsduur	
langdurend zorgverlof	40% doorbetaald			50% doorbetaald	
¹⁾ vergoeding bij ontslag:	werknemers tot 50 jaar: 1/6 maand per dienstjaar				
	werknemers vanaf 50 jaar: 1/4 maand per dienstjaar				

Er wordt voor iedere medewerker een bruto/netto berekening gemaakt van het salaris en de vergoedingen per datum van juridische overgang (1-1-2015). Bij deze berekening wordt niet alleen op maandbasis maar ook op jaarbasis gekeken (in verband met de eindejaarsuitkering, de bijdrage zorgverzekering en de bijdrage levensloop). Daarnaast wordt het verschil in vakantie-uren bij de berekening meegenomen, daar dit op geld waardeerbaar is in verband met het cafetariastelsel. Uitgangspunt is dat het nettosalairis voor de betrokken medewerkers minimaal gelijk blijft. Indien blijkt, dat hieruit voor de medewerkers een nadelige situatie ontstaat ten opzichte van het dienstverband bij de gemeente Leusden, wordt dit verschil gecompenseerd.

Bijlage 2 B Sociaal plan

De gemeente Leusden heeft bij overname van personeel door derden een zorgplicht jegens haar medewerkers. Er is sprake van een terugkeergarantie (onder voorwaarde mens-volgt-werk) indien taken weer zouden worden inbesteed. In het nieuwe Sociaal Statuut is verder geregeld welke maatregelen worden getroffen indien de taken binnen een periode van 5 jaar na uitbesteding niet worden voortgezet.

In het Georganiseerd Overleg is geconstateerd dat, nu er afspraken zijn gemaakt over de netto salarisgarantie en de te treffen maatregelen indien de taken binnen een periode van 5 jaar niet worden voortgezet, er geen aanvullende maatregelen in de vorm van een Sociaal Plan noodzakelijk zijn.

Individuele afspraken

In november vinden er gesprekken plaats per individuele medewerker. Daarin worden eventuele maatafspraken gemaakt. Het uitgangspunt is dat medewerkers 'onderaan de streep' geen financieel nadeel mogen ondervinden bij deze uitbesteding.

De maatregelen die worden genomen om de personele gevolgen op te vangen zijn verdeeld in de volgende onderwerpen;

1) Arbeidszekerheid; *De overdracht laat zich kenmerken in een duurzame lange termijn afspraak. Mocht dat in de toekomst wijzigen dan houden we het principe aan 'mens volgt werk'. Alle betrokken medewerkers gaan dus mee naar de nieuwe organisatie. Mocht in toekomst sprake zijn van een overdracht van de taken naar een andere organisatie, of mochten de taken terugkomen naar de gemeente, dan volgen de betrokken medewerkers ook de taken (conform het bepaalde in de Wet overgang ondernemingen).*

Mocht in de toekomst de subsidieverlening worden stopgezet omdat er een politiek besluit genomen wordt om de taken niet meer uit te (laten) voeren, en de gegeneerde inkomsten onvoldoende zijn voor een gezonde bedrijfsvoering, kan het zijn dat de stichting kan worden ontbonden.

Mocht de situatie zich voordoen dat de gemeente besluit om de subsidie te verminderen of te stoppen, dan geldt de regel van art. 4:51 Algemene wet bestuursrecht: "bij veranderde omstandigheden of gewijzigde inzichten kan de subsidie geheel of gedeeltelijk worden stopgezet mits een redelijke termijn in acht wordt genomen". Dat houdt in dat de stichting vanaf de aankondiging door de gemeente dat de subsidie wordt beëindigd, afgebouwd of verminderd een redelijke termijn zal krijgen voor een eventuele bedrijfsaanpassing of het vinden van andere financieringsmogelijkheden. Het in het Sociaal Statuut in artikel 6.2.2 lid 2 beschreven (pseudo) van Werk naar Werk traject zal in dat geval zo spoedig mogelijk starten.

Mocht ten gevolge van een subsidiewijziging door de gemeente de arbeidsrelatie tussen de stichting en haar medewerkers moeten worden beëindigd en er voor de uitvoering van een sociaal plan / CAO een onvoldoende financiële buffer zijn in de bedrijfsreserve van de stichting, dan garandeert de gemeente Leusden de kosten voor een eventuele afvloeiingsregeling tot uiterlijk 31 december 2018.

2) Arbeidsvoorwaarden; In de nieuwe organisatie is de cao Welzijn van toepassing. Deze cao is gelijkwaardig aan de gemeentelijke cao (zie bijlage cao vergelijking red. 2 A). De medewerkers worden ingepast in het functiegebouw van de cao Welzijn. Indien deze inpassing leidt tot een lagere functieschaal, c.q. een lager salarisperspectief, dan wordt een garantiesalaris toegekend tot aan het maximum van de huidige functieschaal. In het Sociaal Plan is tevens vastgelegd dat medewerkers een netto salarisgarantie hebben.

De medewerkers zullen overgaan naar een ander pensioenfonds (PGGM). ABP en PGGM zijn vergelijkbare pensioenfondsen, die beide werken met een middenloonregeling. Wij voorzien dan ook generiek geen financiële gevolgen in een zodanige mate dat er compensatie in enige vorm aan de orde is. Bij de persoonlijke inpassingsgesprekken zal de mogelijkheid van waardeoverdracht worden besproken per individuele medewerker. Als een medewerker op dit moment recht heeft op de overgangsregeling 'versterkte pensioenopbouw van het ABP' (i.v.m. de overgang van een eindloon- naar een middenloonregeling met ingang van 1-1-2006) dan wordt op individueel niveau gekeken welke maatregelen noodzakelijk zijn om dit te compenseren.

Opgebouwde dienstjaren worden niet meegenomen naar de nieuwe werkgever: de Wet Overgang Ondernemingen is niet van toepassing op uitbesteding van overheid naar bedrijfsleven. Dit heeft geen invloed op eventuele WW-rechten: bij de bepaling van de duur van een WW-uitkering wordt gekeken naar het volledige arbeidsverleden en niet alleen het arbeidsverleden bij de laatste werkgever.

Een eventueel ambtsjubileum (25 of 40 jaar overheidsdienst) wordt financieel gecompenseerd naar rato, mocht zich dat binnen 5 jaar na overgang voordoen.

gecompenseerd naar rato, mocht zich dat binnen 5 jaar na overgang voordoen.

3) Arbeidsorganisatie; De nieuwe organisatie is een (thans in oprichting zijnde) stichting. Deze stichting krijgt de voorwaarden mee zoals in de bijlagen zijn benoemd.

4) Arbeidsverhoudingen: de rol van medewerkers ten opzichte van hun huidige direct leidinggevende (thans teamleider) wordt in de nieuwe stichting niet anders.

5) Arbeidsinhoud: De taakinhoud blijft op hoofdlijnen gelijk. Wel wordt een meer ondernemende houding verwacht, teneinde aanvullende inkomsten te genereren in aanvulling op de subsidie. Daar zijn de medewerkers de afgelopen tijd op voorbereid. Ook in de gemeente Leusden is nu overigens een cultuurtraject gaande waarin ondernemingszin als kerncompetentie is vastgesteld.

6) Arbeidsomstandigheden: de locatie waar de medewerkers nu werken blijft gehandhaafd en geregeld in een huurovereenkomst. Zie bijlage voor de huurovereenkomst.

7) Met betrekking tot de arbeidszekerheid vermelden wij ter informatie het volgende:

Mocht in de toekomst de subsidieverlening worden stopgezet omdat er een politiek besluit genomen wordt om de taken niet meer uit te (laten) voeren, en de gegenereerde inkomsten onvoldoende zijn voor een gezonde bedrijfsvoering, kan het zijn dat de stichting kan worden ontbonden.

Met het GO zullen afspraken worden gemaakt over de gevolgen voor de medewerkers indien deze situatie zich binnen een bepaalde tijdspanne voordoet. Wij stellen het GO voor

om de medewerkers, indien deze situatie zich binnen 3 jaar na verzelfstandiging voordoet, een reïntegratietraject aan te bieden analoog aan de bepalingen in de gemeentelijke cao. Er is geen terugkeergarantie naar de gemeentelijke organisatie. Wel kunnen zij solliciteren als interne kandidaat op eventuele vacatures.

Mocht de situatie zich voordoen dat de gemeente besluit om de subsidie te verminderen of te stoppen, dan geldt de regel van art. 4:51 Algemene wet bestuursrecht:” bij veranderde omstandigheden of gewijzigde inzichten kan de subsidie geheel of gedeeltelijk worden stopgezet mits een redelijke termijn in acht wordt genomen”. Dat houdt in dat de stichting vanaf de aankondiging door de gemeente dat de subsidie wordt beëindigd, afgebouwd of verminderd een redelijke termijn zal krijgen voor een eventuele bedrijfsaanpassing of het vinden van andere financieringsmogelijkheden.

Mocht ten gevolge van een subsidiewijziging door de gemeente de arbeidsrelatie tussen de stichting en haar medewerkers moeten worden beëindigd en er voor de uitvoering van een sociaal plan / CAO een onvoldoende financiële buffer zijn in de bedrijfsreserve van de stichting, dan garandeert de gemeente Leusden de kosten voor een eventuele afvloeiingsregeling tot uiterlijk 31 december 2018 .