

TIJDELIJK PERSONEEL PROGRAMMA'S

mr. drs. A.J.G. Poppelaars / E. Wijnhoff/ M. Tegelaar

GEVRAAGD BESLUIT

De Ledenvergadering wordt gevraagd om:

1. Akkoord te gaan met het in dienst nemen van "tijdelijk" personeel wat werkzaam is voor langjarige programma's die vallen onder het penvoerderschap van de Unie.
2. Akkoord te gaan met het vormen van een reserve "Personeelsrisico's".

DE KERN VAN HET ADVIES

De Unie is penvoerder van een tweetal langjarige programma's zijnde het programma Blue Deal en Nationaal Programma Regionale energie strategie (NPREs). Tot op heden heeft in verband met het tijdelijke karakter van deze programma's de Unie niet als werkgever gefungeerd. Binnen deze programma's wordt personeel nu in andere vormen zijnde inhuur (via detachering of ZZP) of indien noodzakelijk via een payroll constructie aangetrokken. Nu deze programma's al enkele jaren lopen openbaren zich steeds meer de beperkingen van de verschillende manieren van personeelsbezetting. Zijnde:

- a. Het niet langjarig kunnen binden van kwalitatief goede medewerkers.
- b. Personeel is duurder in verband met bijkomende kosten, zoals onder andere BTW maar ook administratiekosten of fee's per uur (in het geval van payrolling).
- c. Het moeten aanbesteden van vacatures (in het kader van rechtmatigheid) is tijdrovend en duur.
- d. Ongelijkheid onder personeel; secundaire voorwaarden lopen uiteen tussen de werknemers uit het zelfde team (oftewel geen goed werkgeverschap).

Dit probleem is eerder aan de orde geweest bij het HWBP, waarna afspraken zijn gemaakt om deze medewerkers (deels) bij de Unie onder te brengen. Die ervaring leert ons dat dit, op eerder genoemde punten, de oplossing biedt om als langjarig programma zich als goed en aantrekkelijk werkgever te profileren.

Het aannemen van personeel voor de tijdelijke programma's geeft ook extra financiële risico's voor de Unie. Het eigen risico dragerschap bij langdurige ziekte en werkloosheid zijn hierbij de twee grootste risico's waarin een tijdelijk programma niet of zeer slecht in kan voorzien omdat het opbouwen van reserves niet mogelijk is als er sprake is van subsidie. Tevens is het verzekeren van deze risico's is niet mogelijk.

Als de Unie vanuit haar penvoeders rol voor deze programma's als werkgever wil optreden, is het zaak dat de risico's van extra personeel niet van invloed zijn op de Unie begroting. Het grootste risico vormt zich bij het stoppen van een langjarige programma. Van alle medewerkers van dit programma worden de personeelscontracten ontbonden. Er zal dan in veel gevallen sprake zijn van een overbruggingsperiode in de WW. Het programma bestaat niet meer waardoor de Unie als juridische werkgever de rekening betaald van de WW in verband met het eigen risico dragerschap. We vragen dan ook om bij akkoord op het aannemen van personeel voor "tijdelijke" programma's tevens een reserve in te richten.

Wij adviseren om te kiezen voor een reserve wat wordt opgebouwd door de langjarige programma's, dus geen extra Unie kosten. Wij stellen daarbij de volgende methode voor. De loonkosten van de programma medewerker wordt doorbelast door de Unie op basis van HOT (Handleiding Overheids Tarieven) inclusief overhead. Het verschil wat ontstaat door de doorbelasting (op basis van HOT) minus de daadwerkelijke

kosten zal worden gedoteerd aan dit reserve. Risico's die zich tijdens of na de looptijd van deze tijdelijke programma's voordoen worden ten laste van dit reserve gebracht.

RISICO'S

Deze constructie kent vele voordelen en wordt voor alle betrokken partijen als een win gezien. Programma's zijn in veelal alle gevallen voordeliger uit door o.a. geen btw en administratiekosten.

De nadelen zijn er helaas ook en moeten dan ook goed onderkend worden, maar ons inziens zeer beperkt mits er een reserve is opgericht. De nadelen die de Unie onderkent zijn:

- Formatie groei; grotere groep mensen waar de Unie als werkgever verantwoordelijkheid voor draagt. Juist goed werkgeverschap moet worden gewaarborgd.
- Het risico dat de reserve niet afdoende is. Zeker bij de einddatum van grotere projecten/programma's en er veel mensen tegelijk uit dienst gaan is het risico van kosten voortvloeiend uit het eigen risico dragerschap van de WW groot.

FINANCIEEL

Op dit moment wordt er door de Unie voor de volgende projecten de volgende mensen via Payroll ingezet. Omdat Payrolling nu als eerste moet worden aanbesteed ligt de focus op deze groep mensen. Hieronder zijn de kosten voor het jaar 2020 weergegeven, hieruit is op te maken dat er voor bijna € 175.000 aan BTW en fee is uitgegeven in alleen al 2020. Door het aannemen van deze mensen vervalt dit bedrag.

Project	Personeelskosten	Fee	Btw	Totaal
NP RES	€ 73.448,40	€ 2.502,00	€ 15.949,58	€ 91.899,98
NP RES	€ 66.801,60	€ 2.496,00	€ 14.552,50	€ 83.850,10
Omgevingswet	€ 83.164,44	€ 1.872,00	€ 17.857,65	€ 102.894,09
NP RES	€ 142.871,04	€ 2.808,00	€ 30.592,60	€ 176.271,64
NP RES	€ 56.537,04	€ 2.178,00	€ 12.330,16	€ 71.045,20
Blue Deal	€ 79.280,76	€ 2.502,00	€ 17.174,38	€ 98.957,14
Blue Deal	€ 79.238,28	€ 2.106,00	€ 17.082,30	€ 98.426,58
Blue Deal	€ 60.751,92	€ 1.716,00	€ 13.118,26	€ 75.586,18
NWB Fonds	€ 74.051,88	€ 2.034,00	€ 15.978,03	€ 92.063,91
Totaal	€ 716.145,36	€ 20.214,00	€ 154.635,47	€ 890.994,83

De reserve wordt in afstemming met de accountant opgericht. De hoogte zal, afhankelijk van het daadwerkelijk aantal mensen, jaarlijks opnieuw worden beoordeeld.

BESPROKEN IN

Deze notitie is besproken en vastgesteld in het Uniebestuur van 2 september 2021 en de CBCF van 17 september 2021 en wordt met positief advies voorgelegd aan de Ledenvergadering. In de CBCF is gevraagd een nadere duiding te geven aan de te vormen reserve. Dit verzoek is verwerkt middel een aanvullende toelichting in deze notitie.

VERVOLG/COMMUNICATIE

Bij akkoord van de ledenvergadering zal contact worden opgenomen met de programmadirectie van één ieder programma waarna het volgende stappenplan wordt in gang gezet:

1. Een dienstverleningsovereenkomst (DVO) per programma; waarin alle globale afspraken met betrekking tot personeel worden vastgelegd (bijvoorbeeld personeelsbeleid, HR verantwoordelijkheid en kosten.)
2. Per individuele werknemer; een projectcontract afsluiten met de werknemer, detacheringsovereenkomst aangaan met programma, beide gekoppeld aan de looptijd van de externe financiering.
3. Loonkosten worden doorbelast per indiensttredingsdatum werknemer op basis van HOT (Handleiding Overheids Tarieven) incl. overhead.
4. Vormen van een reserve "Personeelsrisico's" op basis van de doorbelasting minus de daadwerkelijke loonkosten op de balans van de Unie.