**Technische vragen 204. 213a onderzoek flexibele arbeid – deel 2.**

| | |
|---|---|
| Document: | |
| Onderwerp: | *204. 213a onderzoek Flexibele Arbeid* |
| Portefeuillehouder: | *Wethouder Schoone* |
| Datum: | 30-6-2021 |
| Van: | *D66* |

**HIERBIJ DE VERVOLGEVRAGEN:**

Bij vraag 1 staat dat er geen wettelijke regels zijn voor de lengte van de inhuur. Echter de raad heeft op 2 juni 2020 amendement 9a25 aangenomen hoofdindiener VVD. Daarin wordt wel degelijk gesproken over een maximale periode voor inhuur van zzp. Daarom de vervolgvragen:

1. **Vervolgvraag 1** Hoe is dit amendement geïmplementeerd in de organisatie en hoe wordt hierop gestuurd?
   Beantwoording vervolgvraag 1:

In de collegereactie op amendement 25 staat dat tijdelijke inhuur nog steeds noodzakelijk zal zijn in voorkomende gevallen. Dit gaat bijv. om bepaalde teams waar budgetruimte wordt gereserveerd voor specifieke expertise en om piekbelasting op te vangen. Hiermee behoudt de organisatie zijn flexibiliteit en wendbaarheid. In het antwoord op vervolgvraag 2 zijn deze redenen te zien.
Daarbij is het uitgangspunt de inhuurperiode zo kort mogelijk te laten zijn. Wanneer de inhuurperiode langer is dan 12 maanden moet deze altijd inhoudelijk onderbouwd worden.

2. **Vervolgvraag 2** Hoeveel inhuurkrachten werken al langer dan twee jaar voor de gemeente? Met welke reden?
   Beantwoording vervolgvraag 2:

Zie hieronder het overzicht van de actuele contracten > 2 jaar, expiratiejaar en onderliggende argumentatie/aanleiding. Er zijn 22 actuele contracten > 2 jaar.

| Inhuur met een actueel contract langer dan 2 jaar | | | einddatum | |
|---|---|---|---|---|
| **reden contract:** | **aantal contracten** | **in fte** | 2021 | 2022 |
| flexibele schil | **3** | 2,5 | 1 | 2 |
| opvangen capaciteit (ziektevervanging ed) | **5** | 4,1 | 4 | 1 |
| specialistische kennis | **6** | 5,1 | 5 | 1 |
| tijdelijk project | **7** | 5,4 | 6 | 1 |
| overig | **1** | 0,7 | 1 | - |
| totaal | **22** | **17,8** | **17** | **5** |

Een toelichting bij de ‘reden contract’;
De flexibele schil contracten zitten bij de afdeling Ingenieursbureau. Op deze manier kunnen we snel op- en afschalen aan de hand van de conjuncturele bewegingen.
Het opvangen van capaciteit door bijv. ziekte duurt soms langer omdat de inhuurkrachten opeenvolgend verschillende plekken opvangen binnen eenzelfde team.
Een voorbeeld van een tijdelijke project dat meer dan 2 jaar duurt is het invoeren en voorbereiden op de omgevingswet.

Specialistische kennis is soms erg schaars, een voorbeeld hiervan is riolering. Deze inhuurkrachten werken vaak niet fulltime en zijn ZZP'ers.

Ter vergelijking is hieronder de dalende trend te zien in het aantal afgesloten langjarige inhuurcontracten en wanneer deze aflopen. Na 2019 zijn er geen nieuwe langjarige inhuurcontracten afgesloten. De nu lopende contracten eindigen in dit jaar respectievelijk in 2022. Zie ook de tabel hieronder.

| | eind contract | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| start contract | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | | 2022 | 2023 | totaal |
| | | | | 1e halfjaar | 2e halfjaar | | | |
| < 2018 | 1 | 12 | 14 | 3 | 5 | 2 | | 37 |
| 2018 | | | 4 | 2 | 6 | | | 12 |
| 2019 | | | | 1 | 6 | 3 | | 10 |
| 2020 | | | | | | | | 0 |
| 2021 | | | | | | | | 0 |
| Eindtotaal | 1 | 12 | 18 | 6 | 17 | 5 | 0 | 59 |
| | | | | | nog actueel | | | |

**1E BEANTWOORDING**

Op 18 juni 2021 heeft de fractie D66 technische vragen gesteld. Hieronder herhalen wij eerst de vraag en vervolgens ons antwoord.

1. **Vraag 1:** Hoe lang werken inhuurkrachten max bij de gemeente kunt u een overzicht geven
   Beantwoording vraag 1:

Inhuurkrachten werken binnen de maximaal wettelijk toegestaan aantal maanden bij de gemeente, binnen welke juridische kaders de inhuurkrachten vallen ligt aan een aantal factoren en type inhuur. Hieronder deze types en kaders uitgelegd.
De inhuurkrachten uitzend en via payroll zijn belegd bij uitzendbureau Driessen, hier bewaken zij de juridische kaders. Op dit moment kan een payroll medewerker maximaal 3 jaar op die basis werken en een uitzendkracht 5,5 jaar. Dit wordt geborgd door het uitzendbureau.
De inhuurkrachten die via detacheringsbureaus werkzaam zijn bij de gemeente hebben geen limiet aantal maanden dat ze inzetbaar zijn volgens de wetgeving.
De inhuurkrachten die als ZZP'er bij de gemeente zitten vallen o.a. onder wetgeving DBA die de arbeidsrelatie stelt, zoals uitgelegd in het rapport. De wetgeving rond ZZP'ers stelt geen limiet op het aantal maanden dat een ZZP'er in dienst mag zijn.

2. **Vraag 2:** Is er sprake van een afkoelperiode van bv 2 jaar als iemand 2 jaar door de gem is ingehuurd?
   Beantwoording vraag 2:

Dit is niet iets waar op deze manier op gestuurd wordt.

3. **Vraag 3:** Dit onderzoek gaat niet in op de doelmatigheid en doeltreffendheid van het inhuren van flexibele arbeid op zich, maar de momenten waar al voor het inhuren flexibele arbeid gekozen is. Dit was wel de veronderstelling van het aangekondigde onderzoek. In feite is dit geen artikel 231 a. Omdat het niet gaat over een door het college gevoerd bestuur zo'n onderzoek moet gaan over gestelde doelen of de beoogde maatschappelijke effecten van het beleid daadwerkelijk worden

behaald.  In feite is dit een bedrijfsvoerings onderzoek. Is dat een omissie?
Beantwoording vraag 3:

In de tekst van de onderzoeksagenda in de programmabegroting 2020-2023 staat aangegeven dat de gemeentelijke organisatie in toenemende mate geconfronteerd wordt met groeiende en veranderende wet en regelgeving ten aanzien van  flexibele arbeid. Daarbij is er nadrukkelijke aandacht vanuit onder andere de belastingdienst en accountant (ZZP-constructies, aanbestedingswetten enzovoort) bij het juist toepassen van die wet en regelgeving en bestaat er een (boete-)risico bij niet naleven van deze specifieke wetten. Met het oog op deze ontwikkeling is het noodzakelijk om de kwaliteit van het proces rondom inzet van flexibele arbeid te kunnen blijven borgen.

De risico's, zowel in financiële zin maar ook in termen van rechtmatigheid, die hiermee samenhangen hebben uiteindelijk invloed op het bereiken van beleidsdoelen in het algemeen. Een dergelijk doelmatigheidsonderzoek heeft meer raakvlakken met bedrijfsvoering dan een doelmatigtreffendheidsonderzoek maar past prima binnen het kader van een 213a onderzoek.

4. **Vraag 4:** Hoe krijgen eigen arbeidskrachten de kans de opdrachten uit te voeren en voor hen iemand in te huren voor vervanging?
   Beantwoording vraag 4:

Voordat opdrachten worden uitgezet wordt er intern gekeken naar mogelijkheden tot invulling van de opdracht. De profpool is een voorbeeld van een team dat opdrachten aanneemt en uitvoert. Dit team heeft verschillende specialismes en neemt veel verschillende opdrachten aan. Daarnaast is Switch er als intern carrière-center waar vraag en aanbod binnen en buiten de organisatie bij elkaar komt. Ook wordt er bijvoorbeeld gedacht of de opdracht goed bij een reintegratiebureau zou kunnen worden belegd. Nadat dergelijke opties zijn onderzocht wordt er gekeken naar een type inhuur.

5. **Vraag 5:** Hoe ziet de door de raad vastgestelde verordening 213a er uit? (D66 kon deze niet terugvinden en hij is wettelijk verplicht, toch?)
   Beantwoording vraag 5:

Bijgaand de link naar de verordening. VERORDENING onderzoeken doelmatigheid en doeltreffendheid van de gemeente Lelystad (overheid.nl).

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **A25** | 16% inhuur | N. den Os | D. Steert | **Positief** | Het college staat positief tegenover de strekking van dit aangepaste amendement. Het is hierbij wel zaak bepaalde zinsneden in het amendement goed te definiëren. Zo staat er bijvoorbeeld in het amendement: '*hierbij is het nadrukkelijk niet toegestaan dat een inlener 1:1 op een reguliere formatieplaats wordt ingezet*'.<br><br>Een principeverbod maakt dat de handelingsvrijheid ernstig wordt beperkt en dit resulteert in behoorlijke problemen voor wat betreft de werkbaarheid. In voorkomende gevallen zal tijdelijke inhuur op een reguliere formatieplaats nog steeds noodzakelijk zijn. Binnen bepaalde teams is het bijvoorbeeld gebruikelijk om een aantal formatieplaatsen niet in te vullen, zodat er ruimte is om specifieke expertise gedurende het jaar in te huren. Hiermee kan piekbelasting worden opgevangen, kan specifieke kennis worden ingezet op zware dossiers die zich voordoen in een bepaald jaar. De organisatie blijft zo flexibel en wendbaar, wat per saldo veel efficiënter en effectiever werkt.<br><br>Het college gaat ervan uit dat het amendement geen principeverbod op wil leggen, maar wel het principe wil benadrukken dat terughoudend om moet worden gegaan met inhuur. Het college onderschrijft de gedachte dat het niet de bedoeling is om vaste formatie structureel in te vullen via inhuur. Indien dit amendement wordt aangenomen zal het college er invulling aan willen geven conform de door het college gegeven reactie. |