



Onderwerp Reactie toezegging kijken naar mogelijkheden dienstverband medewerkers catering	
Nummer	2019/1009994
Portefeuillehouder	Botter, J.
Programma/beleidsveld	6.2 Gemeentelijk bestuur
Afdeling	FAZA
Auteur	Bakker, E.W.C.
Telefoonnummer	023-5114250
Email	edwinbakker@haarlem.nl
Kernboodschap	<p>Tijdens de behandeling van “Informatienota inzet catering” (2019/63366) heeft het college toegezegd om nogmaals te kijken naar de mogelijkheden van het dienstverband van cateringmedewerkers, die via een gecontracteerde cateraar worden ingezet.</p> <p>Het college neemt eisen op bij de aanbesteding van het nieuw te gunnen cateringcontract, die waarborgen dat cateringmedewerkers vanuit reguliere contracten, vast of jaarcontract met uitzicht op vast, in dienst zijn van de cateraar en dat de cateraar daarbij de voor hen geldende CAO volgt. Ook kunnen huidige cateringmedewerkers met behoud van hun huidige arbeidsvoorwaarden overstappen wanneer een nieuwe cateraar wordt gecontracteerd.</p> <p>Daarnaast wil het college onderzoeken of het (fors) verhogen van de inzet van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt bij de cateringdiensten van de te contracteren cateraar voor de gemeente haalbaar is.</p> <p>Het college beschouwt de toezegging (BAZ 2019320156) hiermee als afgedaan.</p>
Behandelaar voor commissie	Het college stuurt de informatienota ter kennisname naar de commissie Bestuur.
Relevante eerdere besluiten	<p>Motie 8 'Vast werk verdient een vaste Haarlemse baan', aangenomen bij begrotingsbehandeling, 6 november 2017, gemeenteraad.</p> <p>Collegebesluit: Afhandeling motie 8 'Vast werk verdient een vaste Haarlemse baan' (nr. 2018/128298), vastgesteld 24 april 2018. Besproken in de raadscommissie Bestuur op 28 juni 2018.</p> <p>Informatienota inzet catering ter afdoening van motie 8 'Vast werk verdient een vaste Haarlemse baan' (nr. 2019/63366). Besproken in raadscommissie Bestuur op 11 april 2019.</p>
Besluit College d.d. 21 januari 2020	<p>1. Het college stelt de informatienota aan de commissie vast.</p> <p>de secretaris, de burgemeester,</p>

Inleiding

Inzet medewerkers en motie 8 'Vast werk verdient een vaste Haarlemse baan'

Op 6 november 2017 werd [motie 8 'Vast werk verdient een vaste Haarlemse baan'](#) door de gemeenteraad aangenomen. Deze motie verzoekt het college om schoonmakers en andere facilitair medewerkers in dienst te nemen. Bij andere 'facilitair medewerkers' die vanuit werken in regie via gecontracteerde aanbieders worden ingezet, gaat het om beveiligers en cateringmedewerkers.

Het college heeft hierop met een [collegebesluit](#) aangegeven dat de inzet van schoonmaakmedewerkers via Paswerk aansluit op het verzoek van de motie. Voor de inzet van beveiligingsmedewerkers geldt ook dat hun specifieke werkzaamheden en dienstverband vanuit het beveiligingsbedrijf passend zijn.

Rond de inzet van cateringmedewerkers heeft het college een aanvullende [informatienota](#) opgesteld. Hierin is specifiek ingegaan op welke wijze is geborgd dat cateringmedewerkers via een regulier (vast- of jaarcontract) arbeidscontract en CAO worden ingezet door de cateraar.

Het collegebesluit en de informatienota zijn respectievelijk in de raadscommissie Bestuur besproken op 28 juni 2018 en 11 april 2019. De raadsfracties zijn akkoord gegaan met de invulling van het college van motie 8.

Het college heeft hierbij toegezegd om bij verlengen/vernieuwen van het cateringcontract te kijken wat nog verder mogelijk kan zijn met betrekking tot het dienstverband van medewerkers.

Met deze informatienota geeft het college invulling aan deze toezegging.

Huidige situatie

In het verleden is als een van de organisatieprincipes vastgesteld dat wanneer taken niet als kerntaak van de gemeente worden gezien, deze in regie van de gemeente worden uitgevoerd door professionele gespecialiseerde aanbieders.

De gemeenteraad heeft in 2011 aangegeven dat catering niet behoort tot de primaire taak van de organisatie. Vanuit werken in regie is na een Europese aanbesteding in 2014 de huidige cateraar gecontracteerd. Het huidige contractjaar loopt tot 1 oktober 2020 en dit kan nog met één laatste contractjaar worden verlengd tot 1 oktober 2021.

Naast afspraken over kwaliteit, service, dienstverlening en prijs zijn vanuit de aanbesteding en contractering afspraken over SROI, duurzaamheid en de inzet van medewerkers.

De huidige cateraar presteert op alle afspraken goed. Met name op de aspecten SROI en duurzaamheid leveren zij meer dan de afgesproken prestatie. Ook voldoet zij geheel aan de eisen gesteld aan inzet van medewerkers.



2. Kernboodschap

Tijdens de behandeling van “Informatienota inzet catering” (2019/63366) heeft het college toegezegd om nogmaals te kijken naar de mogelijkheden van het dienstverband van cateringmedewerkers, die via een gecontracteerde cateraar worden ingezet.

Het college neemt eisen op bij de aanbesteding van het nieuw te gunnen cateringcontract, die waarborgen dat cateringmedewerkers vanuit reguliere contracten, vast of jaarcontract met uitzicht op vast, in dienst zijn van de cateraar en dat de cateraar daarbij de voor hen geldende CAO volgt. Ook kunnen huidige cateringmedewerkers met behoud van hun huidige arbeidsvoorwaarden overstappen wanneer een nieuwe cateraar wordt gecontracteerd.

Daarnaast wil het college onderzoeken of het (fors) verhogen van de inzet van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt bij de cateringdiensten van de te contracteren cateraar voor de gemeente haalbaar is.

Het college beschouwt de toezegging (BAZ 2019320156) hiermee als afgedaan.

3. Consequenties

1) Het huidige cateringcontract wordt voor het laatst mogelijke te verlengen contractjaar verlengd. Het contract eindigt daarmee op 1 oktober 2021.

Het college is tevreden over de prestaties van de huidige cateraar. De kwaliteit van producten en de dienstverlening is goed. En op het gebied van duurzaamheid en inzet van medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt zet de cateraar zich zeer in en presteert zij boven de contractuele afspraken. Daarom verlengt het college het contract met 1 jaar.

Het nog eenmaal verlengen geeft daarnaast voldoende tijd om de doelen, eisen, voorwaarden en procedure van een nieuwe Europese aanbesteding goed voor te bereiden.

2) In de aanbestedingsvoorwaarden komen eisen te staan die de arbeidspositie van medewerkers bij de te contracteren cateraar borgen en versterken:

- a) De gemeente Haarlem neemt in de aanbestedingsvoorwaarden op dat voor de reguliere dienstverlening medewerkers vast in dienst moeten zijn bij cateraar. Hierbij geldt dat inzet vanuit jaarcontract met doel vaste aanstelling daarna ook als zodanig geldt. En waarbij inzet van medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt ook kan via samenwerking met sociaal werkbedrijven, wanneer medewerkers vanuit die organisaties in dienst zijn. Voor de inzet buiten de reguliere dienstverlening moeten eventuele flexcontracten voldoen aan de CAO en uiteraard aan de nieuwe Wet Arbeid in Balans¹. Payrollconstructies worden expliciet buitengesloten.

¹ De Wet Arbeid in Balans (WAB) gaat per 1 januari 2020 in. Flexibel werk wordt hierdoor minder flexibel. De huidige cateraar voldoet reeds aan deze wetgeving.

- b) Vanuit de wet geldt de plicht tot overname van medewerkers. Dit maakt onderdeel uit van de aanbestedingsvoorwaarden. Op die manier kunnen de cateringmedewerkers ervoor kiezen om met behoud van hun arbeidsvoorwaarden (vaste) en dienstverband hun werk voort te zetten, via de nieuw gegunde cateringorganisatie.
- c) Als aanbestedingseis wordt opgenomen dat het loon wordt bepaald vanuit de landelijk vastgestelde CAO Contractcatering. Dit loon ligt circa eenzesde boven het wettelijk minimum loon. Tevens wordt vastgelegd dat medewerkers de werkgever professionele begeleiding en opleidingsmogelijkheden krijgen binnen hun vakgebied.

3) Het college gaat niet over tot het in eigen beheer nemen van de catering.

- a) Er is geen voordeel bij het borgen van een vaste baan voor de cateringmedewerker. Vanaf 1 januari 2020 gaat de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in. Hierdoor krijgen ambtenaren zoveel mogelijk dezelfde rechten en plichten als werknemers in het bedrijfsleven. Voor cateringmedewerkers is er in die zin geen direct voordeel meer om vanuit hun CAO-contractcatering bij de cateringorganisatie in dienst bij de gemeente te treden.
- b) Er gelden risico's en kostenverhogende effecten bij het in eigen beheer uitvoeren van de catering.

In de bijlage worden beide genoemde punten hierboven verder toegelicht.

4) Het college onderzoekt of het fors verhogen van de inzet van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt bij de cateringdiensten van de te contracteren cateraar haalbaar is.

De huidige cateraar werkt met inzet van een Paswerk medewerker en medewerkers vanuit SIG boven de resultaatafspraken vanuit social return on investment (SROI). In Haarlem ziet het college meer succesvolle horeca concepten die bewijzen dat vanuit inclusie en diversiteit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt prima in de horeca en catering kunnen functioneren.

Vanuit deze voorbeelden en het werken aan een inclusieve en diverse organisatie wil het college onderzoeken of het verhogen van de huidige SROI-verplichting van 5% bij de nieuwe aanbesteding catering (fors) verhoogd kan worden. En dit dan in te laten vullen met mensen uit (regio) Haarlem met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Onderdeel van deze verkenning is hoe hierbij de benodigde intensieve begeleiding op de werkvloer en ondersteunde coaching georganiseerd kan worden vanuit de cateraar en aan de doelgroep gelieerde organisaties. En welke financiële consequenties hieraan verbonden zijn. Binnen het huidige financieel kader voor catering is geen budgetruimte om aanvullende kosten te dragen.



4. Vervolg

Er wordt gestart met de voorbereiding van een Europese aanbesteding voor het afsluiten van een nieuw contract voor de uitvoering van de catering. Het college informeert de raadscommissie Bestuur over het resultaat van deze aanbesteding.

5. Bijlage

Bijlage: 'Verkenning catering in eigen beheer of semi via eigen inzet medewerkers'

Bijlage: Verkenning catering in eigen beheer of semi via eigen inzet medewerkers

- 1) Er is (nogmaals) gekeken of catering vanuit eigen beheer te overwegen is. Daaruit is geen nieuw inzicht naar voren gekomen.

Vanaf 1 januari 2020 gaat de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in. Hierdoor krijgen ambtenaren zoveel mogelijk dezelfde rechten en plichten als werknemers in het bedrijfsleven. Voor cateringmedewerkers is er in die zin geen direct voordeel meer om vanuit hun CAO-contractcatering bij de cateringorganisatie in dienst bij de gemeente te treden.

Vanuit de CAO-catering en hun vaste contract (of jaarcontract met uitzicht op vast) ligt de arbeidsbeloning circa 1/6 boven het wettelijk minimum loon.

Het hangt geheel af van de individuele situatie welk dienstverband, bij cateraar of bij de gemeente, voor- of nadelig zou zijn voor de medewerker bij onderlinge vergelijking.

In vergelijking met de gemeente CAO liggen de aanvangssalarissen vanuit de schalen CAO-catering hoger en de eindsalarissen lager². Het hangt dus af van de periodiek waarin de medewerker is ingedeeld of het salaris hoger of lager zou zijn bij dienstverband vanuit de gemeente.

Daarnaast gelden vanuit CAO-catering toeslagen werken buiten kantoortijden. Deze gelden niet bij CAO-gemeente (i.v.m. werken in venstertijden).

Ook biedt de CAO-catering 5 verlofdagen meer dan de CAO-gemeente.

Het werkgebied catering bij de gemeente Haarlem is steeds specialistischer en vraagt professionele vakkundigheid en aansturing die voldoet aan wettelijke eisen. De gemeente heeft deze benodigde professionele vakkennis niet in huis. Omdat de catering een klein onderdeel uit zal maken van de organisatie bestaat het risico dat de gewenste kwaliteit en klanttevredenheid niet door eigen medewerkers behaald kan worden en afneemt in vergelijking met inzet van gecontracteerde professionele catering.

Ook nemen de kosten voor de gemeente naar verwachting toe. Dit betreft met name hogere kosten met betrekking tot personeelsbudget, overheadkosten, begeleidings- en opleidingskosten en kosten voor voldoen aan wettelijke eisen rond catering. De kosten hiervoor liggen bij een gecontracteerde cateraar lager omdat zij vanuit specialisatie en schaalgrootte hierbij efficiëntie voordelen halen. Ook wordt het risico van werkgeversverplichtingen bij (langdurige) uitval verlegd van opdrachtnemer naar de gemeente als werkgever.

Het behalen van resultaten op het gebied van duurzaamheid en circulair werken loopt risico omdat de gemeente een kleine speler op dit terrein zal zijn. Kennis, expertise, inkoop- en samenwerkingsvoordelen nemen daardoor af.

² Er komt een nieuwe Cao-catering in 2020, de huidige loopt tot 31 maart 2020. De cateraar heeft een indexering aangekondigd van 8 tot 10% per 1 juli 2020 i.v.m. hogere salarissen.



Op dit moment worden binnen de Metropool Regio Amsterdam (MRA) gesprekken gevoerd over het gezamenlijk inkopen door samenwerkende gemeenten van producten en diensten. Catering is een van de vijf diensten waarop nu verder wordt gesproken. De gemeente Haarlem neemt hieraan deel. Bij catering in eigen beheer kunnen dit soort kansen niet worden benut.

- 2) Er is ook verkend of een constructie werkbaar is waarbij een cateraar wordt gecontracteerd die zorgt voor (duurzame) inkoop, kwaliteit, coördinatie, inzet SROI, en begeleiding van medewerkers, en waarbij de uitvoerende medewerkers in dienst zijn (komen) van de gemeente.

Uit gesprekken met juridisch inkoopadviseurs, HRM-adviseurs, collega gemeenten en huidige cateraar³ blijken hieraan zwaarwegende bezwaren naar voren te komen:

- Borging van wettelijke kwaliteitseisen is lastig.
Medewerkers hebben geen directe aansluiting meer met het vak.
Kennis bijhouden, opleiding en trainingen loopt men vaker mis. Vanuit de cateraar wordt hierop zeer actief kennis gedeeld en verplichte trainingen gefaciliteerd. Bij dienstverband gemeente is dit meer een verantwoordelijkheid die bij de medewerker ligt om proactief zelf achteraan te gaan.
- Zowel aansturen op dagelijkse inzet als ontwikkeling blijkt erg lastig.
Medewerkers hebben moeite met aansturing vanuit het gevoel 'twee kapiteins op één schip'. Denk hierbij aan bijvoorbeeld discussies over planning inroosting/vakanties/vervanging etc. Over zorgdragen voor opleiding/ontwikkeling/duurzame inzetbaarheid. Wie doet de functioneringsgesprekken? En wat gebeurt er als medewerker conflict heeft op de werkvloer, over arbeidssituatie of over ontwikkel richting? Wie is er dan verantwoordelijk?
- Botsing van culturen.
Werken vanuit een commerciële inslag is anders dan werken vanuit een ambtelijke inslag. Er blijkt bij dit soort werkvormen vaak een permanente discussie omtrent zowel arbeidsvoorwaarden die afwijken (uurloon, pensioenen etc.) als afwijkende secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Marktpartijen zijn vaak niet enthousiast over een dergelijke constructie. Risico is dat partijen de aanbesteding niet accepteren c.q. geen aanbod doen en de aanbesteding ongeldig wordt verklaard.

³ De huidige cateraar werkt landelijk en ook voor diverse overheidsorganisaties, waarbij zij ook ervaring hebben opgedaan met de verkende beschreven werkvorm.