

Rapportage AMI-enquête 2010

1. Inleiding

De ArbeidsMarktImpulsregeling (AMI-regeling) is in het leven geroepen om mensen aan de onderkant van het loongebouw te stimuleren om betaald werk te krijgen.

In veel sectoren werden dit ook “Melkertbanen” of “werkervaringsplaatsen” genoemd.

In de sector Kunsteducatie werd de regeling sinds 1992 uitgevoerd door het Arbeidsmarkt-, Werkgelegenheids-, en Opleidingsfonds Welzijn en Kunstzinnige vorming AWO-fonds.

Met de fusie van AWO met AWOB (verzorgingshuizen) en AWOZ (Ziekenhuizen etc.) in het sectorfonds Zorg en Welzijn is het SFKV gevraagd de OC&W subsidieregeling uit te voeren voor de instellingen in de kunsteducatie. Per 1-1-2001 is dat gerealiseerd.

In 2007 is door het Ministerie van OC&W aangegeven te willen stoppen met de subsidiëring van deze regeling. Het SFKV heeft vervolgens eind 2007 een enquête gehouden onder de instellingen om na te gaan wat de effecten van deze stopzetting zouden zijn. Van de instellingen gaf 50% aan de AMI-medewerkers met (deeltijd)ontslag te moeten sturen bij stopzetting van de subsidie per 1-1-2008.

Mede dank zij de resultaten van die enquête is het gelukt om nog wat extra geld voor een overgangsregeling van het Ministerie van OC&W te krijgen. Aanvankelijk werd daarbij uitgegaan van een driejarige regeling, al snel moest worden geconstateerd dat dit niet haalbaar was gezien het geringe verloop van de AMI-medewerkers bij de instellingen.

De hoogte van de reserve maakte het aldus haalbaar om in 2008 90% van de bijdrage 2007 te kunnen realiseren en in 2009 nog eens 55% (10% voorschot in 2009 en 45% in 2010). Dit betekende een bijdrage van € 7.560 per jaar in 2008 en € 4620 in 2009 per AMI-medewerker per 0.6 fte.

Heeft het doemscenario uit 2007 zich nu voltrokken met de beëindiging van de subsidieregeling in 2009 of hebben instellingen kans gezien hun medewerker(s) te behouden voor de kunsteducatie en zo ja hoe dan? Wat zijn de gevolgen van deze overgangsregeling geweest? Het SFKV wilde graag weten wat er ten opzichte van 2007 is veranderd binnen de instellingen in de kunsteducatie die met AMI-medewerkers werk(t)en.

Om dat te weten te komen is de instellingen opnieuw gevraagd een enquête in te vullen. Dit werd eerst twee maal digitaal gedaan en toen bleek dat de respons tegenviel heeft er vervolgens een schriftelijke ronde plaatsgevonden.

De tekst van deze rapportage is vastgesteld in de bestuursvergadering van 11 oktober 2010.

2. Resultaat deelname

De AMI-instellingen zijn op 28 juni 2010 benaderd met een digitale vragenlijst. Op 8 juli heeft een rappel plaatsgevonden. Op 29 juli is de vragenlijst vervolgens schriftelijk aangeboden aan diegenen die nog niet gereageerd hadden. Op 20 september zijn de resterende instellingen gebeld. Op 30 september 2010 is de respons als volgt:

AMI-enquête	Aantal	Respons	Respons %
Totaal aantal AMI-instellingen	46	44	96%
Totaal aantal AMI-medewerkers	62	59	95%

Dit betekent dat bijna alle AMI-instellingen een reactie hebben gegeven.

3. Contracten en werkzaamheden

Van de 59 medewerkers waarvan we gegevens hebben gekregen, zijn er 40 vrouw en 19 man. Van de 59 medewerkers hebben er 54 nog een contract (92%).

Dit betekent dat bijna alle contracten van AMI-medewerkers na stopzetting van de subsidie gewoon zijn blijven doorlopen.

Voor twee van die 54 geldt dat zij een contract voor bepaalde tijd hebben en 52 hebben een contract voor onbepaalde tijd.

Wel zijn van deze 54 doorlopende contracten er drie in uren verminderd.

De andere 51 contracten zijn ongewijzigd voortgezet (94%)

Werkzaamheden AMI-medewerkers:

De werknemers die in dienst zijn gebleven, vervullen de volgende functies:

Functie	Aantal	%
administratief medewerker *	17	31%
conciërge *	15	28%
beheerder *	4	7%
medewerker financiële administratie*	3	6%
servicebaliemedewerker*	5	9%
schoonmaakster*	3	6%
medewerker huishoudelijke dienst*	2	4%
keramiekmeester	1	2%
medewerker cultuurpunt	1	2%
medewerker PR	1	2%
secretaresse	1	2%
receptioniste/telefoniste	1	2%
TOTAAL	54	100%

Het gros* (91%) van de ex AMI-medewerkers vervult administratieve dan wel een huishoudelijk ondersteunende of conciërge c.q. beheerfuncties.

De meeste AMI-medewerkers werken in deeltijd:

Deeltijdfactor(%)	Aantal	%
0-25	5	9%
26-50	10	19%
51-75	23	43%
76-100	16	30%
Totaal	54	100%

De 54 medewerkers die nog in dienst zijn, doen dat doorgaans in de wat grotere parttime banen (73%).

4. Beperkt aantal ontslagen

Van de 59 AMI medewerkers waarover we nu informatie hebben ontvangen is er een met prepensioen gegaan, twee (3%) zijn zelf met ontslag gegaan en twee (3%) is ontslag verleend. Dit betreft twee administratief medewerkers, een communicatie medewerker en twee conciërges. Een van deze vijf medewerkers is nu een studie begonnen. Vier van de vijf medewerkers hadden een contract voor onbepaalde tijd, een voor bepaalde tijd (7 maanden).

Bij één van de betreffende instellingen worden de taken niet meer uitgevoerd en zijn ook niet overgedragen. Bij een andere instelling worden vrijwilligers gezocht voor de taken. Ook is er een instelling die nu stagiaires zoekt. Weer een ander vult minder uren in. Verder heeft een instelling de taken overgedragen aan een nieuwe baliemedewerker en geeft daarbij aan dat daar extra kosten mee zijn gemoeid.

Door het vertrek van deze medewerkers zijn problemen ontstaan met de openingstijden en de serviceverlening van de instelling en wordt de administratie extra belast.

Bij een instelling is de formatie verminderd en bij twee andere is er een nieuwe medewerker aangesteld. Dit betrof de situatie waar de AMI-medewerker met prepensioen ging en een waar de medewerker zelf ontslag heeft genomen.

5. De leeftijdsopbouw

De 54 medewerkers die nog in dienst zijn (van de 59) zijn geboren in de periode:

Leeftijdsopbouw	Aantal	%
1940 t/m 1945	1	2%
1946 t/m 1950	6	11%
1951 t/m 1955	11	20%
1956 t/m 1960	14	26%
1961 t/m 1965	10	19%
1966 t/m 1970	4	7%
1971 t/m 1975	5	9%
1976 t/m 1980	2	4%
1981-1985	1	2%
Totaal	54	100%

Van de ex AMI-medewerkers die momenteel nog in dienst zijn, is het grootste deel (78%) 45 jaar of ouder (van 1965 of eerder).

Een op de drie is zelfs ouder dan 55 jaar (1955 of eerder).

De gemiddelde leeftijd van alle ex AMI-medewerkers is 51 jaar.

6. Effect van de overgangsregeling van het SFKV op de instellingen

Een vraag die we de instellingen hebben gesteld is hoe zij het effect van de overgangsregeling van het SFKV voor de instellingen beoordelen.

De overgangsregeling voorzag in een afbouw van de subsidiepremie over 2007 (100%), naar 90% daarvan in 2008 en 55% in 2009. De hoogte van die 55% was berekend op basis van de beschikbare reserve. Wat heeft dit voor de instellingen betekend?

Van de 44 instellingen die gereageerd hebben zijn er drie waarvan hun enige AMI-medewerker is vertrokken dan wel ontslag is verleend. Daarmee resteerden nog 41 (44-3) instellingen met AMI-medewerkers in dienst.

Twee instellingen hadden beide twee AMI-medewerkers in dienst waarvan er een vertrok en er een in dienst bleef.

Acht instellingen (20%) gaven aan geen effect van de overgangsregeling te hebben gemerkt. Daarvan was één instelling met twee medewerkers, waarvan er een was vertrokken. Aldus bleven er 34 instellingen over (41-7) die aangaven dat de regeling effect gehad heeft gehad (83%).

Het grootste aantal instellingen daarvan (26/34 is 76%) gaven aan dat ze daardoor de tijd hadden om alternatieve financiering te vinden.

De overige instellingen gaven aan dat ze kosten uit hun gewone exploitatie hebben gehaald, de begroting en/of de formatie aan konden passen. Soms kon ook het takenpakket worden aangepast/uitgebreid met taken van andere medewerkers. Veel instellingen gaven aan dat de financiering uit de reguliere exploitatie kon worden gefinancierd. In een geval was sprake van een fusie.

7. Effect van de SFKV-overgangsregeling op de medewerkers

De belangrijkste vraag die we de instellingen hebben gesteld is wat het effect van de overgangsregeling voor de medewerkers is geweest (meerdere antwoorden waren mogelijk).

Verwacht was dat er sprake van zou kunnen zijn dat instellingen de beëindiging van de regeling zouden benutten om het betreffende contract te verminderen, de medewerker een opleiding te laten volgen of een opzegtermijn in acht te nemen of te begeleiden bij het zoeken van een andere functie.

Deze aannames bleken nauwelijks van toepassing. In drie gevallen is het contract verminderd en in een geval is een opzegtermijn in acht genomen.

Bij 54 van de 59 medewerkers (92%) liep het contract bij de instelling gewoon door. Bij 26 daarvan (48%) werd daarbij aangegeven dat het effect van de regeling was **dat ontslag kon worden voorkomen**. In vier gevallen heeft de medewerker (deels) een andere functie binnen de organisatie gekregen. In drie gevallen kreeg men minder uren.

8. Bekostiging medewerker

De instelling moet de extra kosten van het wegvallen van de subsidie voor de ex AMI-medewerker opbrengen. Het is dan ook de vraag waar deze middelen vandaan komen. Hierbij waren meerdere antwoorden mogelijk.

De oud AMI-plaatsen worden na het beëindigen van de AMI-subsidie als volgt bekostigd:

Bekostiging	Aantal	% van de 54 medewerkers
algemene middelen	44	81%
kostprijsverhoging	3	6%
lesuurtarief omhoog	4	7%
exploitatietekort	7	13%
personeelsformatie	17	31%
andere inzet	1	2%
Totaal aantal antwoorden voor 54 AMI-medewerkers van 41 instellingen		

Te zien is dat bij de overgrote meerderheid (voor 81%) van de AMI-medewerkers de middelen worden gehaald uit de **algemene middelen** van de instellingen.

Bij bijna een op de acht medewerkers (13%) wordt (tevens) de pijn bij de klanten gelegd (kostprijs en lesuurtarief. Bij bijna een op de drie medewerkers gaat het (ook) ten koste van de formatie (31%). Bij een op de acht medewerkers levert het een exploitatietekort op (13%).

Het feit dat veel instellingen bereid zijn voor bijna een op de twee medewerkers (44%) de kosten van in dienst houden ten laste van de kostprijs, lesuurtarief of de personeelsformatie te brengen, geeft aan dat de AMI-medewerkers in de loop van de tijd een grote toegevoegde waarde hebben gekregen binnen de instelling, voor de service die aan klanten en het personeel door hen wordt geboden.

Dat betekent dat de instelling heel ver gaat in zijn ambitie om ex AMI-medewerkers aan zich te blijven binden. Dit gebeurt middels het schuiven in de algemene middelen, door het nemen van het risico van een exploitatietekort, maar ook door te snijden in de personeelsformatie of middels kostprijsverhoging. Deze gedachtegang wordt verder ondersteund door de reacties op het effect van het vertrek van de medewerker.

9. Vertrek medewerker

Ook al zijn de meeste medewerkers in dienst gebleven, toch werd de vraag naar de effecten van de overgangsregeling van het SFKV bij vertrek van de AMI-medewerker door veel instellingen ingevuld (voor 34 dat wil zeggen 63% van de 54 AMI-medewerkers).

Dit zou kunnen betekenen dat deze vraag door de instellingen is opgevat als: wat zou het noodgedwongen vertrek van de betreffende AMI-medewerker voor u betekenen, als daar sprake van zou zijn.

Gevolgen van vertrek	Aantal
Problemen met openingstijden en serviceverlening	14
Extra belasting administratie	13
Vermindering formatie	9
Probleem met schoonmaak	5
Stopzetten naschoolse opvang	1
Sluiting (deels) cultuurinformatiepunt	1
Wordt meegenomen in de fusie	1
Totaal aantal antwoorden voor 34 AMI-medewerkers	44

Het belang van de AMI-medewerkers wordt alleen nog maar verder onderstreept door de reacties op de vraag naar de effecten van hun vertrek. De directe dienstverlening (openingstijden en eerste service) zou in 41% van de gevallen daarbij direct in het geding komen. Bij ruim een op drie medewerkers (38%) betekent het direct een extra belasting voor de administratie. Ook levert het problemen op bij de formatie en de schoonmaak.

10 Algemene conclusies:

1. Bijna alle huidige ex AMI-medewerkers hebben een vast contract.
Twee van de drie ex AMI-medewerkers is vrouw.
De gemiddelde medewerker is 51 jaar, heeft een doorgaans een grote part-time baan en werkt in het belang van de serviceverlening aan organisatie, personeel en klanten.
Een op de drie AMI-medewerkers is ouder dan 55 jaar.
2. Daar waar in 2007 bijna de helft van de AMI medewerkers zou zijn ontslagen bij stopzetting van de subsidie, konden bijna alle AMI-medewerkers (92%) in 2010 nog in dienst worden gehouden (54 van de 59).
3. Van de AMI-instellingen in de Kunsteducatie heeft 83% aangegeven dat de regeling effect heeft gehad. Slechts 17% gaf aan dat men dat niet vond.
4. Van de AMI-instellingen die aangaven dat de regeling wel effect heeft gehad, heeft 70% door de overgangsregeling de gelegenheid gehad alternatieve financiering te zoeken (meer dan twee van de drie) dan wel formatie, begroting of takenpakket aan te kunnen passen (30%)
5. Instellingen financieren het wegvallen van de subsidie middels het uitputten van de algemene middelen (81%) en/of indikken van de formatie (31%) en/of kostprijsverhoging (13%).
6. Ontslag kon voor de overgrote meerderheid worden voorkomen en heeft ertoe geleid dat het verlies van de subsidie in de meeste gevallen niet ten koste ging van de directe dienstverlening (openingstijden, serviceverlening) en de voortgang van ondersteunende en functionele werkzaamheden) van instellingen in de kunsteducatie.
7. Het wegvallen van de AMI-medewerker zou direct leiden tot problemen met de openingstijden, dan wel de serviceverlening, dan wel een extra belasting opleveren voor de administratie en vermindering van de formatie.

Slotconclusie

De AMI overgangsregeling van de SFKV heeft volgens de instellingen in de kunsteducatie voldaan aan de verwachtingen.

Hilversum, 4 oktober 2010
Franc Janssen/lvK
tel: 035-6267550