REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

Aan de colleges en raden in de
regio Rijk van Nijmegen

Datum
8 oktober 2021

Contactpersoon
J. Hol

Onderwerp
Invoering cao Aan de slag

Direct telefoonnummer
024 3293198

Geachte leden van colleges en raden,

In november 2020 informeerden we u over ons voornemen om een detacheringsfaciliteit op te richten, in de vorm van een stichting onder de modulaire gemeenschappelijke regeling (MGR). In deze stichting zouden onze kandidaten met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt tijdelijk in dienst komen en gedetacheerd worden bij ondernemers. De ondernemer vraagt namelijk om een product dat (tijdelijk) de risico's, verbonden aan het werkgeverschap, wegneemt. Detacheren (individueel of groepsgewijs) is hét antwoord op deze behoefte van de markt.

Dit voornemen hebben we voorgelegd aan het bestuur van de MGR en aan deelnemende gemeenten in de regio. Op dit voornemen hebben we uw wensen en bedenkingen gevraagd en ontvangen. De verdere besluitvorming is begin dit jaar on hold gezet in verband met ontwikkelingen in het land.

Recente ontwikkelingen

Allereerst is per 1 juli 2021 een cao in werking getreden voor kandidaten uit de Participatiewet wanneer zij een betaalde baan aangeboden krijgen bij een gemeente of aan de gemeente verbonden organisatie. Over de ledenraadpleging ten aanzien van deze cao hebben we u in april jl. een informatieve brief gestuurd met een advies ten aanzien van de inhoud van de cao.
De cao Aan de slag is bedoeld voor mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig aan het werk komen. Deze cao biedt hen een basispakket aan arbeidsvoorwaarden. De cao is een doorstroom-cao: de bedoeling is uiteindelijk dat kandidaten regulier aan het werk gaan, bij voorkeur bij een reguliere werkgever met een vast contract. De cao Aan de slag heeft gevolgen voor hoe we kandidaten kunnen detacheren bij ondernemers.

Ten tweede zijn er ontwikkelingen als het gaat om de vorming van sociale ontwikkelbedrijven in het land. De initiatiefnota van SP en CDA 'Aan de slag in het sociaal ontwikkelbedrijf' is breed gesteund door de Tweede Kamer en onderdelen ervan kwamen ook terug in de verkiezingsprogramma's. Ook de cao Aan de slag sluit aan op dit gedachtengoed en lijkt in die zin ook voor te sorteren op de komst van (een vorm van) sociaal ontwikkelbedrijven. We hopen dat de zorg voor kwetsbare kandidaten, zoals beschreven in de initiatiefnota over de investering in sociaal ontwikkelbedrijven, door het Rijk wordt ondersteund. We anticiperen hierop door detacheringen mogelijk te maken.

Consequenties

Detacheren is een laagdrempelige manier om ondernemer en kandidaat kennis met elkaar te laten maken. Door een kandidaat te detacheren, helpen we potentiële werkgevers van hun koudwatervrees af. Werkgevers kunnen zo laagdrempelig kennis maken met het werken met kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt.
Daarom zijn we nog steeds voornemens om het detacheren van onze kandidaten bij ondernemers mogelijk te maken. Het doel is enerzijds ondernemers te stimuleren de kandidaat rechtstreeks in dienst te nemen. Anderzijds de kandidaat werkervaring op te laten doen om daarmee de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Het doel is en blijft zo regulier mogelijk werken, passend bij de mogelijkheden van de kandidaat.

Maar het gevolg van de komst van de cao Aan de slag is dat we kandidaten met een indicatie banenafspraak of beschut werk de arbeidsvoorwaarden moeten bieden van de cao Aan de slag wanneer ze bij de stichting of de MGR in dienst treden. Ook is de doelgroep van de cao Aan de slag zodanig afgebakend – alleen kandidaten met een indicatie – dat kandidaten die géén indicatie hebben niet onder de cao Aan de slag mogen vallen.

Voornemen

Om deze redenen zijn we voornemens kandidaten met indicatie waarbij het (vooralsnog) niet lukt om regulier te werken (met de inzet van voorzieningen) een "detacheringsbaan" aan te bieden bij de MGR onder de voorwaarden van de cao Aan de slag. We bieden voor deze groep 100 fte aan detacheringsbanen.

We kiezen ervoor om deze groep bij de MGR in dienst te nemen om de volgende twee redenen:

1. De kandidaten die een indicatie hebben en (nog) niet regulier kunnen werken met behulp van voorzieningen, zullen langer aangewezen zijn op een "detacheringsbaan". Kandidaten met een beschut werk indicatie zullen op termijn als ze niet kunnen uitstromen een vast contract krijgen. Bij een duurzamere werknemers-werkgevers relatie past een dienstverband met de MGR;
2. De arbeidsrechtelijke risico's die we lopen zijn beperkt als we kandidaten met een indicatie aannemen bij de MGR. De MGR is bijvoorbeeld geen eigenrisicodrager voor de WW als het gaat om deze groep.

Om deze groep kandidaten in dienst te kunnen nemen bij de MGR, is een wijziging van de Gemeenschappelijke Regeling vereist. Het besluit hiervoor ligt bij de colleges en raden van de deelnemende gemeenten. Verderop in deze brief doen wij een verzoek een voorstel hiertoe in behandeling te nemen.

Gevolgen voor gemeenten

Voor wat betreft de dienstverbanden onder de MGR op basis van de cao Aan de slag is er een aantal risico's. In de bijlage vanaf pagina 5 zijn de consequenties verder uitgewerkt.

In de bijlage is te zien dat de exploitatie niet dekkend gerealiseerd kan worden. Dit heeft te maken met dat we voor deze groep geen dekkende uurtarieven willen hanteren, omdat de verwachting is dat we deze kandidaten dan uit de markt prijzen. Ook maken we niet gedekte kosten vanwege de vangnet regeling in de cao Aan de slag. Als een kandidaat terugkeert uit een regulier dienstverband bij een ondernemer, dat wil zeggen dat de ondernemer het contract van die persoon niet verlengt, kan de kandidaat aanspraak maken op een dienstverband en werk bij de MGR. Dit levert financiële risico's op.

Gedurende de looptijd van de cao Aan de slag – tot 1 juli 2023 – willen we de genoemde tekorten dekken uit de lopende exploitatie van WerkBedrijf. Wel kan de uitvoering van de cao Aan de slag betekenen dat onze meerjarenbegroting jaarlijks tussen € 0,3 en € 0,4 miljoen uitzet. Zoals gemeld in de aanbiedingsbrief van de Tussenrapportage 2021 (d.d. 14 september jl.) kan een mogelijke oplossing zijn om een deel van het eenmalige positieve resultaat van 2021 over te hevelen naar volgende jaren. Dit wordt betrokken in de komende cyclus van de jaarstukken. De start hiervoor is de Kaderbrief 2023 die u voor 1 december 2021 ontvangt.

Tot 1 juli 2023 worden geen dienstverbanden voor onbepaalde tijd aangegaan. Na 1 juli 2023 moeten we met elkaar in gesprek over hoe we vervolg willen geven aan deze dienstverbanden onder de MGR. Dat hangt onder meer af van de ontwikkelingen in de cao Aan de slag na 1 juli 2023, dekking vanuit het rijk voor deze cao en op welke wijze het volgende kabinet de plannen rondom het sociaal ontwikkelbedrijf doorzet. Ook de ervaringen tot dan toe nemen we mee in deze overweging.

Vervolg wensen & bedenkingen procedure en besluit wijziging GR

In de wensen en bedenkingen procedure gaven drie gemeenten aan dat ze instemmen met de oprichting van een stichting (Beuningen, Berg en Dal en Nijmegen). Nijmegen heeft daarbij een aantal wensen en bedenkingen opgesteld. De overige gemeenten (Druten, Heumen, Mook en Middelaar en Wijchen) geven in het algemeen aan de juridische, organisatorische en financiële consequenties niet te overzien. Met het gewijzigde voornemen om kandidaten met een indicatie in dienst te nemen bij de MGR onder de cao Aan de slag en vooralsnog niet over te gaan tot het oprichten van een stichting voor kandidaten zonder indicatie, laten we de lopende wensen en bedenkingen procedure vervallen.

In plaats daarvan vragen we u om een besluit te nemen over de aanpassing van de Gemeenschappelijke Regeling. Hierin wordt geregeld dat kandidaten met een indicatie in dienst genomen kunnen worden bij de MGR onder de voorwaarden van de cao Aan de slag. In de bijlage treft u daarvoor een concept voorstel voor de wijziging van de Gemeenschappelijke Regeling. In artikel 21 van de regeling wordt het eerste lid gewijzigd en is een vijfde lid toegevoegd. Dit maakt het in dienst nemen van de betreffende doelgroep bij de MGR mogelijk. In lid 5 wordt geregeld dat de cao Aan de slag van toepassing is voor deze kandidaten. Ook voegen we een concept raadsvoorstel toe die u kunt gebruiken en aanpassen om het wijzigingsvoorstel aan uw raad voor te leggen.

Naar de toekomst toe

We richten nu een voorziening in voor kandidaten met een indicatie banenafspraak en beschut werk. Hen kunnen we – na een positief besluit – detacheren vanuit de MGR. Dat geldt niet voor kandidaten zonder indicatie of nog geen indicatie. Zoals gezegd vallen zij niet onder de werkingssfeer van de cao Aan de slag en kunnen we hen dus niet in dienst nemen bij de MGR.
Deze groep zonder indicatie heeft tijdelijk verminderde loonwaarde (ze moeten bijvoorbeeld na een lange periode van werkloosheid werken aan werknemersvaardigheden) of het is nog onduidelijk wat hun loonwaarde is (er is mogelijk sprake van verminderde loonwaarde maar dit moet in de praktijk blijken). Dit zijn kandidaten bij wie het lastig is om ze regulier te plaatsen, en/of er zijn reguliere, niet succesvolle, plaatsingen geweest. Maar ze hebben geen indicatie en komen dus niet in aanmerking voor een detacheringsbaan bij de MGR onder de cao Aan de slag.

Zij vallen in zekere zin tussen wal en schip want ook voor deze groep zien we detacheren als een opstap naar zo regulier mogelijk werken. Komend jaar onderzoeken we in welke mate we hen via marktpartijen kunnen detacheren. Werkt dat onvoldoende, dan hebben we mogelijk alsnog voor deze kandidaten zonder indicatie een vehikel in de vorm van een stichting nodig om te kunnen detacheren. Mochten we voornemens zijn alsnog een stichting op te richten voor deze groep, dan vragen we opnieuw uw wensen en bedenkingen op dit voornemen.

Tot slot

Graag horen we voor 1 januari 2022 wat uw besluit is ten aanzien van de aanpassing van de Gemeenschappelijke Regeling. Tot slot wil ik u informeren dat we medio oktober een informatieavond organiseren over ons voornemen. Hiervoor ontvangt u een uitnodiging.

Met vriendelijke groet,

Het algemeen bestuur van de Modulaire gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen,

De Voorzitter, De Secretaris,





drs. H.M.F. Bruls J. Hol

Bijlagen:

Toelichting Detacheringsbanen MGR (zie pagina 5 en verder)

1. Concept raadsvoorstel ten behoeve van wijziging GR
2. Wijzigingsbesluit MGR
3. Advies Kandidatenraad

Toelichting Detacheringsbanen MGR

1 | Inleiding en aanleiding

De ondernemer vraagt om een product dat (tijdelijk) de risico's, verbonden aan het werkgeverschap, wegneemt. Ook al kan WerkBedrijf bij kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt verschillende voorzieningen (waaronder subsidie) inzetten, dan nog blijven werkgevers terughoudend om kandidaten in dienst te nemen. Detacheren (individueel of groepsgewijs) is het antwoord op deze behoefte van de markt. Voor ondernemers én voor kandidaten én voor onze regio Rijk van Nijmegen, omdat het bijdraagt aan behoud van werkgelegenheid in de regio. Ons 100-banenplan en de samenwerking met BlueView zijn treffende voorbeelden en vragen om verdere uitbreiding. Zo kunnen we meer kandidaten aan het werk krijgen en hen meer perspectief bieden.

In dit kader willen we detacheren vanuit de MGR mogelijk maken. Zo kunnen we kandidaten met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt duurzamer plaatsen bij ondernemers. Op deze manier krijgen kandidaten een (tijdelijke) betaalde werkplek aangeboden. Het doel is en blijft kandidaten zo regulier mogelijk plaatsen bij ondernemers. Alleen de kandidaten waarbij het niet lukt of die een extra opstap nodig hebben, kunnen we straks tijdelijk detacheren bij een ondernemer. Met als doel reguliere uitstroom te realiseren.

Doelstelling
Met de detacheringsbanen beogen we meer kansen te creëren op werk bij ondernemers. Dit doen we door de drempel bij ondernemers te verlagen, waardoor kansen ontstaan voor kandidaten. Door het detacheren van kandidaten creëren we meer perspectief op duurzaam werk voor kandidaten die via de reguliere dienstverlening van WerkBedrijf niet aan het werk komen cq blijven.

Voornemen
We zijn voornemens kandidaten met een verminderde loonwaarde, dat wil zeggen met een indicatie banenafspraak of beschut werk, in dienst te nemen bij de MGR onder de voorwaarden van de cao Aan de slag. Dit is een doorstroom-cao voor deze specifieke groep kandidaten. We zijn voornemens deze 'detacheringsbanen' als een voorziening (zoals bedoeld in de Participatiewet) op te nemen in de Re-integratieverordening van de MGR.

Er moet bij een detacheringsbaan altijd een ondernemer met een werkplek in beeld zijn. En er is in aanvang sprake van een tijdelijk dienstverband. De MGR betaalt het loon en de ondernemer garandeert werk voor een bepaalde periode. De ondernemer betaalt een inleentarief aan de MGR. Wij nemen een groot deel van de werkgeversrisico's over, ontzorgen de ondernemer in begeleiding en administratieve zaken. Het streven is dat de kandidaat in dienst komt bij de ondernemer of uitstroomt uit naar een andere werkplek bij een andere ondernemer.

Leeswijzer
In dit plan lichten we toe hoe we de detacheringsbanen willen inzetten en wat daarvoor nodig is. Allereerst wordt in paragraaf 2 ingegaan op wat de hoofdlijnen zijn. Paragraaf 3 beschrijft op welke wijze we kandidaten in dienst nemen bij de MGR. En tot slot staan in paragraaf 4 de risico's vermeld en hoe we deze risico's dempen.

2 | Detacheringsbanen op hoofdlijnen

Visie en uitgangspunten

a. Ondernemers hebben en houden hun eigen verantwoordelijkheid om een bijdrage te leveren aan de inclusieve arbeidsmarkt. De detacheringsbaan is een instrument om de kandidaten werk te bieden en de ondernemers te ontzorgen en zodoende de drempel voor ondernemers te verlagen;
b. We plaatsen kandidaten zo regulier mogelijk: de volgorde blijft dat we altijd eerst nagaan of een kandidaat rechtstreeks bij een ondernemer in dienst kan. De voorziening detacheringsbaan zetten we pas in als dat noodzakelijk is om een match tot stand te brengen;
c. We streven naar duurzaamheid van dienstverbanden. Bij voorkeur sluiten we om die reden contracten af voor 12 maanden met ondernemers;
d. We bieden tijdelijke dienstverbanden aan: we willen de financiële en ondernemersrisico's zoveel mogelijk beperken. Een uitzondering hierop zijn dienstverbanden met kandidaten met een indicatie beschut werk. Hen zijn we verplicht zolang ze beschikken over de indicatie beschut werk een eventueel tijdelijk dienstverband om te zetten naar een dienstverband voor onbepaalde tijd;
e. De SW-ondernemers zijn belangrijke partners. Zij hebben hun organisatie en werkomgeving al ingericht voor de doelgroep die veel begeleiding en aanpassingen nodig heeft. En juist bij hen ontstaan nu kansen voor PW-kandidaten doordat het aantal SW-medewerkers afneemt. Detacheren kan echter bij alle ondernemers in alle categorieën, die onze kandidaten kansen willen bieden.

3 | In dienst bij de MGR

Voor wie

Voor kandidaten met een indicatie banenafspraak of beschut werk, waarbij het niet lukt om met behulp van voorzieningen een regulier dienstverband te krijgen bij de ondernemer.

We leggen vast in de beleidsregels dat maximaal 100 fte tegelijkertijd bij de MGR in dienst kan zijn op basis van de cao Aan de slag. We stellen een maximum en voorwaarden om twee redenen. Ten eerste willen we regelen dat de detacheringsbanen ingezet worden voor kandidaten die het echt nodig hebben. Dat zijn de kwetsbare kandidaten die veel ondersteuning nodig hebben om aan het werk te komen. Ten tweede willen we de kosten en risico's beperken. De MGR moet namelijk het loon van de kandidaten betalen.

Dienstverlening aan de kandidaat

De kandidaat krijgt een tijdelijk dienstverband bij de MGR wanneer een concrete werkplek voor minimaal zes maanden in beeld is en met de ondernemer is overeengekomen dat detachering wordt ingezet. De overeenkomst wordt afgesloten voor een periode van minimaal 6 maanden. De kandidaat verdient het wettelijk minimumloon of hoger (conform de salarisschalen in cao Aan de slag). WerkBedrijf zet ook alle voorzieningen in die nodig zijn om tot een geslaagde match te komen.

Arbeidsvoorwaarden

De kandidaten in dienst van de MGR vallen onder de cao Aan de slag. Op hoofdlijnen ziet de cao er als volgt uit:

Looptijd:	1 juli 2021 tot en met 31 december 2023
Arbeidsduur:	37 uur
Salaris:	Startend op wettelijk minimumloon, oplopend naar maximaal 105 / 110 / 118%
Verlof:	148 + 37 uur bovenwettelijk
Reiskosten:	Vanaf 6 km 0,10 per km
Pensioen:	PWRI
Vangnet:	Voor werknemer die bij een reguliere werkgever in dienst treedt en daar buiten zijn schuld om binnen 24 maanden wordt ontslagen

Duur contracten
Conform de ketenbepaling in de Flex-wet: 3 tijdelijke contracten in maximaal 3 jaar.
Kandidaten met een indicatie beschut werk wordt na die tijd een contract voor onbepaalde tijd aangeboden. Dit zijn namelijk de kandidaten die de minste kansen hebben op duurzaam betaald werk rechtstreeks in dienst bij ondernemers, terwijl we de wettelijke verplichting hebben deze mensen een dienstverband te bieden.

Dienstverlening aan de ondernemer
De MGR biedt de ondernemer passend personeel met minimale werkgeversrisico's. De ondernemer schat met name het risico van ziekteverzuim en wat daarbij komt kijken als hoog in. We nemen dit als MGR over. De MGR betaalt het loon en voert als werkgever de Wet Poortwachter uit. Wel hebben we de medewerking van de ondernemer nodig als het gaat om re-integratie wegens ziekte. Dit is in de eerste instantie gericht op terugkeer naar de eigen werkplek.

De MGR ontzorgt als werkgever de ondernemer op administratieve druk rond aanvragen en de formulierenstroom die komt kijken bij loonkostensubsidie en no risk polis. We spreken in de detacheringsovereenkomsten wel af dat de ondernemers aansprakelijk zijn voor schade en ongevallen, en dat het inleentarief ook gedurende de ziekteperiode nog enige tijd doorloopt.

Positie in de markt
Gezien het feit dat de groep kandidaten een indicatie moet hebben om in aanmerking te komen voor een dienstverband bij de MGR onder de cao Aan de slag, maakt dat er geen risico op verstoring van de 'uitzend'markt is. Het betreft namelijk een specifieke en afgebakende doelgroep.

Governance
Voor deze 'nieuwe' groep medewerkers binnen de MGR wordt de bestaande governance structuur gehanteerd. Dus de directie van WerkBedrijf is verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing en bedrijfsvoering. De BCW en bestuur van MGR zijn verantwoordelijk voor toezicht en sturing.

Financiën
De financiële aspecten rondom het in dienst nemen van kandidaten onder cao Aan de slag bij de MGR zien er als volgt uit.

Baten
De inkomsten bestaan uit loonkostensubsidies, eventueel de begeleidingsvergoeding en de tarieven die bij de ondernemers in rekening worden gebracht. De MGR ontvangt namelijk als werkgever de loonkostensubsidie en eventueel de begeleidingsvergoeding. Verder brengt de MGR bij de ondernemer een inleentarief in rekening. Deze vergoeding is gebaseerd op wat we reëel achten voor deze groep kandidaten en bedraagt zo'n € 5,- per uur, gebaseerd op een gemiddelde loonwaarde voor deze groep kandidaten van 40%.

Lasten
De MGR betaalt het loon van de kandidaat. Ook zijn er organisatiekosten en overige loonkosten. De overige loonkosten betreffen onder andere kosten voor de begeleiding van kandidaten en voor salarisadministratie.

Per saldo
In het voorstel gaan we uit van 100 fte aan detacheringsbanen. Uit ervaringen met het huidige 100-banenplan en de Sociale Werkvoorziening weten we dat we de regeling niet kostenneutraal kunnen realiseren. De loonkosten aan de werknemer en de begeleidingskosten zijn hoger dan het uurtarief, wat uit de markt 'verzilverd' kan worden voor de geleverde arbeidsproductiviteit. We moeten derhalve tegemoet komen in het uurtarief.

In de berekening van het financieel risico zijn we uitgegaan van:

- Een tegemoetkoming in het tarief van € 1,50 per uur. Per saldo is dit voor 100 fte € 290.000 op jaarbasis;
- Een risico in de benodigde intensiteit en vorm van begeleiding. Dit verschilt per kandidaat. Voor dit risico zijn we uitgegaan van € 60.000.

Dit leidt tot een te verwachten jaarlijks tekort van rond de € 350.000, bij een werknemerspopulatie van 100 fte.

4 | Risico's

Aannames in de financiële doorrekening
In het financiële model zijn aannames gedaan voor uurtarieven, declarabele uren en aantal werknemers. De realisatie kan hiervan afwijken. Bij het maken van de aannames zijn de ervaringscijfers uit de SW en de eerste ervaringen uit het 100-banenplan (PW-kandidaten) als uitgangspunt genomen.

Een aantal aspecten is nog niet volledig te overzien en levert daarom risico's op:

- Kosten voor eventueel uit te betalen transitievergoedingen;
- Kosten voor loondoorbetaling wegens terugkeer. Het gaat hier om kandidaten onder de cao Aan de slag die elders gaan regulier gaan werken (dus in een dienstverband bij de ondernemer zelf) en die binnen twee jaar werkloos raken. Zij keren terug in een dienstverband bij de MGR. Dat betekent dus loonkosten terwijl daar niet in alle gevallen werk en een inleentarief tegenover zal staan;
- Leegloop risico wanneer detacheringen om uiteenlopende redenen vroegtijdig beëindigd worden, terwijl kandidaten nog wel een dienstverband hebben;
- Algemene mate waarin het tarief kostendekkend is.

Instellen van plafonds
We stellen een plafond in van 100 fte. Dit doen we om financiële risico's te beperken.

Het instellen van een plafond voor het maximaal aantal in te zetten voorzieningen kan echter leiden tot het risico dat we onvoldoende kansen bieden voor deze doelgroep. Mochten we het plafond bereiken dan moeten we met elkaar kijken of dat een aanleiding kan zijn om het plafond op te hogen (en hoe we dit dan bekostigen). Het aanpassen van de beleidsregels, waarin we dit plafond opnemen, is een bevoegdheid van het DB MGR.

Ontstaan van vaste dienstverbanden
Bij de MGR kunnen vaste dienstverbanden ontstaan als het gaat om de groep kandidaten met een indicatie beschut werk. De eerste vaste dienstverbanden ontstaan op z'n vroegst per 1 januari 2025. Tegen die tijd moeten we opnieuw de doorrekening maken wat dit op lange termijn betekent voor de exploitatie en de dekking hiervan.

Onderwerp
Wijzigen MGR

Opsteller < >

Datum voorstel < >

Programma Bestuur en Organisatie

Status Openbaar

Portefeuillehouder drs. H.M.F. Bruls

Dossiernummer < >

Samenvatting
De Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen (MGR) wordt op één onderdeel gewijzigd. Dit om het in dienst nemen van de kandidaten uit de Participatiewet met een indicatie banenafspraak of met een indicatie beschut werk bij de MGR mogelijk te maken.

Voorstel
De wijziging in de MGR conform het bijgaande wijzigingsbesluit vast te stellen.

Aanleiding
In november 2020 bestond bij Modulaire Gemeenschappelijke Regeling (MGR) het voornemen om een detacheringsfaciliteit op te richten, in de vorm van een stichting, waar Participatiewet kandidaten tijdelijk in dienst zouden komen. Dat voornemen is aan uw raad voorgelegd er hierop zijn wensen bedenkingen geuit. De landelijke ontwikkelingen maken echter dat een nieuw voorstel wordt gedaan. Over de belangrijkste ontwikkeling, de totstandkoming van de cao Aan de slag, is uw raad reeds eerder in april 2021 geïnformeerd.

Beoogde impact
Het mogelijk maken dat de gemeenschappelijke regeling zelf, de MGR, kandidaten uit de Participatiewet met een indicatie banenafspraak of met een indicatie beschut werk bij de MGR in dienst kan nemen.

Argumenten
De cao Aan de slag geldt per 1 juli 2021 voor kandidaten uit de Participatiewet wanneer zij een betaalde baan aangeboden krijgen bij een gemeente of aan de gemeente verbonden organisatie. De cao Aan de slag is bedoeld voor mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig aan het werk komen. Deze cao biedt hen een basispakket aan arbeidsvoorwaarden. Het gevolg van de komst van de cao Aan de slag is dat kandidaten met een indicatie banenafspraak of beschut werk de arbeidsvoorwaarden geboden moeten worden conform de Aan de slag als ze bij de MGR in dienst treden.

Om deze redenen is het voornemen om detacheringsbanen te bieden bij de MGR. Het doel is enerzijds ondernemers te stimuleren de kandidaat rechtstreeks in dienst te nemen. Anderzijds de kandidaat werkervaring op te laten doen om daarmee de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Het doel is en blijft zo regulier mogelijk werken, passend bij de mogelijkheden van de kandidaat.

De argumenten om de kandidaten rechtstreeks bij de MGR in dienst te nemen:

1. De kandidaten die een indicatie hebben en (nog) niet regulier kunnen werken met behulp van voorzieningen, zullen langer aangewezen zijn op een “detacheringsbaan”. Kandidaten met een beschut werk indicatie zullen op termijn als ze niet kunnen uitstromen een vast contract krijgen. Bij een duurzamere werknemers-werkgevers relatie past een dienstverband met de MGR;
2. De arbeidsrechtelijke risico’s die we lopen zijn beperkt als we kandidaten met een indicatie aannemen bij de MGR. De MGR is bijvoorbeeld geen eigenrisicodrager voor de WW als het gaat om deze groep.

Om deze groep kandidaten in dienst te kunnen nemen bij de MGR, is een wijziging van de Gemeenschappelijke Regeling vereist.

Het wijzigingsbesluit:

I. *Artikel 21 lid 1 komt na wijziging te luiden:*
1. Het samenwerkingsverband kan personeel aanstellen en kan arbeidsovereenkomsten afsluiten voor; ambtelijk personeel, personen betreft uit de doelgroep van de Wet sociale werkvoorziening en Participatiewet kandidaten met een indicatie banenafspraak of met een indicatie nieuw beschut.

II. Een nieuw artikel 21 lid 5 wordt toegevoegd:
5. Op de medewerkers behorende tot de doelgroep van de Participatiewet met een indicatie banenafspraak of met een indicatie beschut werk zijn de arbeidsvoorwaarden van de Collectieve arbeidsovereenkomst Aan de slag van toepassing alsmede de door het dagelijks bestuur vast te stellen algemene voorschriften en bepalingen geldende voor deze medewerkers.

Met toevoeging van de Participatiewet kandidaten in het eerste lid van artikel 21 wordt het mogelijk gemaakt om deze doelgroep in dienst te nemen bij de MGR. In het nieuwe vijfde lid van artikel 21 is vastgelegd dat de cao Aan de slag van toepassing is. Op een vergelijkbare wijze is nu al bepaald (in het huidige lid 4) dat de cao SW van toepassing is voor de doelgroep SW-werknemers.

Kanttekeningen
Aan dit voorstel zijn geen risico's verbonden.

Financiën
Er zijn – naar verwachting – financiële risico's verbonden aan de invoering van de cao Aan de Slag. Dit baseren we op de ervaringen met het huidige 100-banenplan en de Sociale Werkvoorziening, waarbij we weten dat we de regelingen niet kostenneutraal kunnen realiseren. De loonkosten aan de werknemer en de begeleidingskosten zijn hoger dan het uurtarief, wat uit de markt 'verzilverd' kan worden voor de geleverde arbeidsproductiviteit. We moeten derhalve tegemoet komen in het uurtarief.

In de berekening van het verwachte financieel risico zijn we uitgegaan van:
- Een tegemoetkoming in het tarief van € 1,50 per uur. Per saldo is dit voor 100 fte € 290.000 op jaarbasis;
- Een risico in de benodigde intensiteit en vorm van begeleiding. Dit verschilt per kandidaat. Voor dit risico zijn we uitgegaan van € 60.000.

Dit leidt tot een te verwachten jaarlijks tekort van rond de € 350.000, bij een werknemerspopulatie van 100 fte.

Gedurende de looptijd van de cao Aan de slag – tot 1 juli 2023 – is het voornemen de genoemde tekorten dekken uit de lopende exploitatie van WerkBedrijf. Wel kan de uitvoering van de cao Aan de slag betekenen dat de meerjarenbegroting jaarlijks tussen € 0,3 en € 0,4 miljoen uitzet. Zoals gemeld in de aanbiedingsbrief van de Tussenrapportage 2021 van de MGR (d.d. 14 september jl.) kan een mogelijke oplossing zijn om een deel van het eenmalige positieve resultaat van 2021 over te hevelen naar volgende jaren. Dit wordt betrokken in de komende cyclus van de jaarstukken. De start hiervoor is de Kaderbrief 2023 die u voor 1 december 2021 ontvangt.

Vervolg
Na vaststelling van de wijzingen door de colleges en raden van de deelnemende gemeenten wordt het wijzigingsbesluit op de voorgeschreven wijze bekendgemaakt. De wijzigingen treden de dag daarna in werking.

Bijlagen

1- Conceptwijzigingsbesluit MGR

MODULAIRE GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING RIJK VAN NIJMEGEN

Wijzigingsbesluit

De colleges van burgemeester en wethouders en de raden van de gemeenten Beuningen, Berg en Dal, Druten Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen en Wijchen ieder voor zover zij bevoegd zijn besluiten de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen als volgt te wijzigen:

I. Artikel 21 lid 1 komt na wijziging te luiden:

1. Het samenwerkingsverband kan personeel aanstellen en kan arbeidsovereenkomsten afsluiten voor; ambtelijk personeel, personen betreft uit de doelgroep van de Wet sociale werkvoorziening en Participatiewet kandidaten met een indicatie banenafspraak of met een indicatie beschut werk.

II. Een nieuw artikel 21 lid 5 wordt toegevoegd:

5. Op de medewerkers behorende tot de doelgroep van de Participatiewet met een indicatie banenafspraak of met een indicatie beschut werk zijn de arbeidsvoorwaarden van de Collectieve arbeidsovereenkomst Aan de slag van toepassing alsmede de door het dagelijks bestuur vast te stellen algemene voorschriften en bepalingen geldende voor deze medewerkers.

Advies van de Kandidatenraad aan het WerkBedrijf Rijk van Nijmegen	
Datum opgesteld:	15-07-2021
Onderwerp:	Detacheringsfaciliteit
Naam steller advies/contact:	[redacted]
Advies gericht aan:	Directie/ Projectteam

Aanleiding/grondslag Advies KR

De Kandidatenraad, hierna te noemen de Raad, stelt vast dat de grondslag voor dit advies bestaat uit de twee vragen (mét de daarbij behorende subvragen) zoals gesteld in de Presentatie Detacheringsfaciliteit van het Projectteam MGR op dit betreffende gebied.

De vragen

1. Wat zijn de kansen en de aandachtspunten van het in dienst nemen van kandidaten met een indicatie bij de MGR obv cao Aan de slag?
2. Zijn er nog aanvullingen op eerder gegeven advies over in dienst nemen kandidaten zonder indicatie bij het MGR obv cao Uitzenden?
   - Allocatiebeloning toepassen een goed idee?

Vraag 1

De Raad is positief over de mogelijkheden die geschapen dan wel geboden worden om kandidaten met een indicatie zo regulier mogelijk aan het werk te helpen c.q. naar regulier werk te begeleiden. Dit biedt meer perspectief voor de kandidaat.
Het 'ontzorgen' van de werkgever zorgt, naar de mening van de Raad, voor een gezonder werkklimaat voor de betreffende kandidaat bij die werkgever. Dit zal uiteraard in de praktijk moeten worden gemonitord en getoetst.
Positief vindt de Raad het vangnet-principe. Dit was in het vorige advies van de Raad een kritisch punt en dit is dus door het Projectteam op deze wijze opgepakt.
-Aandachtspunten
Er wordt in de presentatie gesteld dat door het indienstnemen van kandidaten met een indicatie bij het MGR de financiële risico's beperkt worden. Onze kritische vraag op dit gebied is: welke financiële risico's en voor wie.

Vraag 2

De Raad wil nogmaals, en als aanvulling op het eerder gegeven advies, benadrukken dat het belang van kandidaten zonder indicatie vraagt om een menselijke benadering van deze kandidaten. Menselijk in de zin van beperking van 'dwingende' bewoordingen of bewoordingen die als 'dwingend' kunnen worden opgevat. De Raad is zich er uiteraard van bewust dat dit een persoonlijke benadering vraagt van kandidaten. De Raad is er van overtuigd dat zulks door de Detacheringsfaciliteit zal geschieden.

- Het toepassen van de allocatiebeloning voor kandidaten zonder indicatie vindt de Raad een goed idee omdat hiermee wordt gewaarborgd dat de kandidaten dezelfde rechten verkrijgen als de in vaste dienst zijnde werknemers van die betreffende werkgever.

Advies Kandidatenraad inzake de Detacheringsfaciliteit

De Raad adviseert om de Detacheringsfaciliteit, hierna te noemen 'faciliteit' in zijn volle omvang en zoals aan de Raad gepresenteerd te gaan realiseren, met inachtneming van de door de Raad gemaakte opmerkingen betreffende aandachtspunten t.a.v. de uitvoering, monitoring en opvolging van de faciliteit door zowel het MGR als ook door de werkgever.

Namens de KandidatenRaad,
Marc Seveke,Voorzitter
Bereikbaar via: kandidatenraad@wbrn.nl