MEMO UITVOERING VERLONINGSTAKEN DOOR VIDAR

Aanleiding

Met het op 10 februari 2021 vanuit de CNV en FNV, VNG en Cedris overeengekomen onderhandelaarsresultaat voor een nieuwe CAO, genaamd CAO 'Aan de Slag' als ook de toenemende arbeidsfitte Participatiewet-kandidaten die vanwege de huidige arbeidsmarkt zich melden bij de gemeente wordt het vraagstuk rondom verloning actueel.

Vanuit de visie "Werken voorop, kansen voor iedereen, willen wij nog steeds zoveel mogelijk kandidaten zo dicht mogelijk tegen de reguliere arbeidsmarkt ontwikkelen en alleen als dat (nog) niet mogelijk is verschillende vormen van arbeid zelf aanbieden. In het creëren van kansen en het zien van mogelijkheden voor onze doelgroep is een inbesteding van verloning en daarmee het (tijdelijk) aanbieden van formeel werkgeverschap van grote meerwaarde. Dit is overigens niet ongebruikelijk in de dienstverlening van leer/werkbedrijven. Ook Weener XL kent een BV welke fungeert als formeel werkgever voor Participatiewet-kandidaten. Weener XL heeft bijvoorbeeld een bestuurlijke overeenkomt gesloten met de WSD (Werkvoorziening Boxtel e.o.) waarbij Werkpartners BV fungeert als formeel werkgever. Maar er is ook lering getrokken uit de ervaringen van andere leer/werkbedrijven als Senzer, Baanbrekers en Diamant-groep. Wat er nog is om verloningsactiviteiten in te besteden, met welke governance en met welke noodzakelijke borging leest u in deze memo.

Verbinding met strategische opgaves

In de toekomstvisie 2030 staat specifiek de waarde Sociale veerkracht centraal. De mate van veerkracht houdt verband met opleiding, inkomen, vertrouwen, sociale contacten en veranderingsbereidheid. Het hebben van werk, de financiële zekerheid die dit biedt als ook onze ambitie als gemeente om een inclusieve samenleving te stimuleren, maakt dat het vraagstuk rondom een opzetten van een eigen verloningsconstruct van grote meerwaarde kan zijn op onze strategische opgaven. Door werkzoekenden te benaderen vanuit werk in plaats vanuit een uitkering word juist die sociale veerkracht versterkt.

Vanuit het dienstverleningsconcept van Vidar om mensen zo dicht mogelijk tegen de reguliere arbeidsmarkt te ontwikkelen moeten kansen en mogelijkheden die zich daar voordoen worden gegrepen. Juist nu moeten wij ook als Vidar werkgevers ondersteunen ontzorgen in hun zoektocht naar arbeidskrachten, in tijden waarin het meerjarig perspectief nog onzeker is, met een mogelijk onstabiele financiële situatie. Nu kunnen we zaaien voor de toekomst zodat, zodra de tijd weer gunstiger wordt, wij samen met onze partners, het lokale MKB, nieuwe kansen kunnen creëren voor onze brede doelgroep vanuit het MVO-gedachtegoed.

Werk voorop, kansen voor iedereen

<u>CAO 'Aan de Slag'</u>

Op 10 februari 2021 zijn het CNV en FNV, VNG en Cedris een onderhandelaarsresultaat overeengekomen voor een nieuwe CAO, genaamd CAO 'Aan de Slag'. De CAO geldt voor werknemers die niet zelfstandig

het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en een arbeidsovereenkomst aangaan met een publieke organisatie zoals Vidar die belast is met de uitvoering van de Participatiewet. De CAO ‘Aan de slag’ geldt daarmee niet voor werknemers die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en rechtstreeks in dienst treden bij een regulier bedrijf omdat dan de reguliere CAO van toepassing is.
Door de beperkte instroom in de Wajong en het stopzetten van de instroom in de Wsw komt er in de komende jaren, conform het model van Berenschot, een steeds groter wordende populatie in aanmerking voor een voorziening vanuit de Participatiewet.

In het dienstverleningsconcept van Vidar is de uitvoering van beschut werk voor zowel de Sw-doelgroep als de Participatiewet-doelgroep opgenomen. Deze doelgroep kenmerkt zich door hun duurzame arbeidsbeperking en de beschutte werkomgeving die zij nodig hebben met meer begeleiding en aanpassing van hun werkplek dan van een regulier werkgever te verwachten is. Vidar biedt de infrastructuur om deze passende werkomgeving aan te bieden en fungeert daarmee als inlener voor de Participatiewet-doelgroep.
In het dienstverleningsconcept staan ook de mixed-people groepsdetacheringen centraal waarmee Vidar op een zo eenvoudig en transparant mogelijke manier kansen op de arbeidsmarkt willen creëren, ontzorgend naar het bedrijfsleven, ongeacht de diverse wetgevingen, vanuit één tarief, één factuur en één gezicht naar de inlener.

Voor zowel de groepsdetacheringen als de beschut werkenden vanuit de Participatiewet is de CAO ‘Aan de Slag’ van toepassing. Doordat de verloningsactiviteiten nu nog zijn uitbesteed komen de commerciële kosten van de verloning (lees verloningsfee) voor rekening van de inlener. Met de inzet van de arbeidsmarktinstrumenten groepsdetachering en beschut werk én het zicht op de toenemende volumes wordt de gemeente zelf in steeds grotere mate een “inlener”. Denk hierbij bijvoorbeeld ook aan het wijkgericht werken binnen het team Wijkbeheer waar nu ook een tiental Participatiewet-kandidaten via de externe verloner zijn geplaatst als ook het team Productie&Diensten (voorheen ‘Vixia’) van het cluster Vidar. Eventueel kunnen ook individuele detacheringen via de CAO ‘Aan de slag’ verlopen op het moment dat een bedrijf het formeel werkgeverschap nog niet wilt bieden, echter het streven blijft om zoveel mogelijk bij de bedrijven zélf het werkgeverschap te beleggen.

Voordelen van een inbesteding van de verloningsactiviteiten:

- Ontzorging richting het bedrijfsleven, om vanuit Vidar met 1 aanspreekpunt, 1 factuur, 1 tarief ongeacht doelgroep, uitvoering te geven aan het mixed-people gedachtegoed. Dit anders dan via een commerciële verloner die als tussenpersoon er tussen hangt en leidt tot verwarring.
- Doordat er differentiatie in de verloningstarieven mogelijk is kan er puur een kostendekkende kostprijs worden doorbelast naar vakafdelingen op het moment dat wij als gemeente zélf inlener zijn (lees Wijkbeheer of Vidar zelf). Dit heeft op de langere termijn een positief resultaat op de gemeentelijke begroting.
- Sneller kunnen opereren op vraagstukken vanuit de markt omdat de verloningsactiviteiten, en daarmee ook de regie, volledig in eigen huis is georganiseerd.

CAO Uitzenden

Op dit moment spelen commerciële uitzendpartijen in op de tijdelijke vraag naar arbeid. De gevraagde vaardigheden en competenties die de uitzendbranche vraagt van een uitzendkracht maakt dat er sinds jaar en dag een mismatch is ten opzichte van onze arbeidsfitte Participatiewet-doelgroep. Vaak heeft onze doelgroep wat meer tijd en begeleiding nodig om in zijn of haar kracht te komen om daarmee alsnog te voldoen aan de vraag vanuit het bedrijfsleven.

Uit de Eindevaluatie P-wet is gebleken dat 61% van werkgevers bereid om iemand uit de doelgroep te plaatsen vanuit intrinsieke motivatie en omdat zij MVO willen ondernemen. Echter slechts een derde van alle werkgevers heeft ook daadwerkelijk mensen uit de doelgroep in dienst. 'Ontzorgd willen worden' is wat werkgevers aangeven als belangrijke voorwaarde om mensen uit de doelgroep in dienst te nemen, hetgeen ook veelvuldig zit in het te snel in dienst moeten nemen van een kandidaat, zonder goed zicht te hebben in vaardigheden en competenties.

Door de coronacrisis is de situatie op de arbeidsmarkt opeens veranderd en zien wij een toenemende instroom aan arbeidsfitte werkzoekenden, vanuit een doorval via de WW of als flexwerker. Net zoals de landelijke tendens is er ook lokaal de zorg over de jeugdwerkloosheid, hetgeen ook in onze instroomcijfers is waar te nemen. De kwetsbaarheid van de Participatiewet-doelgroep op de arbeidsmarkt neemt door Corona alleen nog maar toe. In algemene zin geldt: hoe langer mensen in de bijstand zitten, des te kleiner de uitstroomkans is. Mensen verliezen hun vaardigheden en werkgevers zien langdurige werkloosheid vaak als een signaal voor een relatief lage productiviteit. De verdringing van onze doelgroep, vaak een groep zonder diploma's, wordt alleen nog maar versterkt als werkgevers of reguliere uitzendbureaus het voor het uitzoeken krijgen zodra de arbeidsmarkt aantrekt.
Dit maakt dat we kansen moeten creëren, samen met het lokale MKB, door inzet van omscholingen, werkervaringsplekken, werk oriëntatie maar ook in het naar werk helpen in sectoren waar nog veel kansen liggen zoals de logistiek. Juist in deze onzekere tijden moeten we werkgevers ontzorgen door hen flexibiliteit te bieden. Dit kan door in plaats van arbeidsfitte werkzoekenden op te vangen met een uitkering hen vanuit werk te benaderen en specifiek deze doelgroep te verlonen naar het bedrijfsleven vanuit een uitzendcontract.

Op deze wijze gaan we daadwerkelijk de loonwaarde van werkzoekenden verzilveren en kunnen werkgevers met een eventuele tijdelijke subsidieregeling kennis maken met onze doelgroep zonder het formeel werkgeverschap direct te hoeven bieden waarbij wel de kosten van verloning worden verlegd naar het bedrijf zelf. Het profijt aan de werkzoekenden kant zit hem in het arbeidsfit blijven, een mogelijkheid tot werk oriëntatie en wellicht na een tijdje een nieuw perspectief bij het bedrijf zelf of een ander bedrijf in dezelfde sector.

Verloningsentiteiten

Om uitvoering te kunnen geven aan twee CAO's zijn er ook twee juridische entiteiten noodzakelijk om het formeel werkgeverschap vorm te kunnen geven. In de CAO 'Aan de slag' wordt namelijk een groep P-wetters benoemd die onder de werkingssfeer van die CAO 'Aan de slag' komen te vallen. Doordat Cedris en de VNG de CAO mee afsluiten ontstaat er vanuit het lidmaatschap dat Vidar (Cedris) én de

gemeente (VNG) heeft een binding aan deze CAO. De CAO ‘Aan de slag’ biedt specifiek aan werknemers met een duurzame arbeidsbeperking een arbeidsvoorwaardenpakket dat deze werknemers meer zekerheid en perspectief biedt. Een arbeidsvoorwaardenpakket dat niet wenselijk is om voor de gehele P-wet doelgroep toe te passen, zeker voor de arbeidsfitte doelgroep die met een kleine ondersteuning hun weg weer kunnen vinden in de reguliere arbeidsmarkt.
Kortom kijkende naar de diversiteit in doelgroep van de Participatiewet is juist het uitvoering kunnen geven aan zowel de CAO ‘Aan de slag’ als de CAO Uitzenden gewenst. Hiertoe zijn twee BV’s noodzakelijk omdat iedere CAO een eigen juridische entiteit dient te hebben om vanuit daar het formeel werkgeverschap te kunnen bieden.

De verloningsentiteit die aan de slag gaat met de CAO Uitzenden zou ingericht kunnen worden in de KANS BV. Eerder werd de KANS BV (voor 2017) gebruikt voor het verlonen van cliënten uit de Participatiewet welke activiteiten zijn gestopt omdat in die tijd bij het verlonen sprake zou kunnen zijn uitzendovereenkomsten en de verbonden ABU CAO niet werd nageleefd.
De zorgvuldige aanloop in het onderzoek naar een herleving van verloningsactiviteiten maakt dat dit soort risico’s allemaal zijn onderzocht en nadrukkelijk worden geborgd in bedrijfsvoering.

Inmiddels is overigens de KANS BV qua naamgeving omgedoopt naar de Vidar Loont BV en bestaat dus nog, zowel fiscaal, statutair, bij UWV als in de KvK. De lege BV, die nu nog een 100%-dochter van de Vidar BV is, zou dan wel moeten worden verplaatst rechtstreeks onder de gemeente, dus náást de Vidar BV in plaats van eronder. Fiscaal gezien is dit ook een noodzaak zodat de Vidar BV zijn vrijstelling voor de Vennootschapsbelasting specifiek voor Sociale Werkbedrijven kan behouden. Een bijkomend voorstel om juist de Vidar Loont BV nieuw leven in te blazen is dat deze B.V. langer dan een jaar geleden is opgericht hetgeen eventuele aansprakelijkheid voor de bestuurder(s) voor alle schulden van de vennootschap voorkomt indien deze binnen 1 jaar na oprichting failliet zou gaan.

Aan de CAO Uitzenden is het vervullen van de allocatiefunctie verbonden. Hierdoor dient de uitzendwerkgever een actieve rol te hebben in het bij elkaar brengen van de vraag naar en het aanbod van tijdelijke arbeid. In de praktijk zal de gemeente, vanuit zijn wettelijke taak om P-wetters te ondersteunen naar werk, de geschikte kandidaten voor verloning aandragen richting Vidar Loont BV.

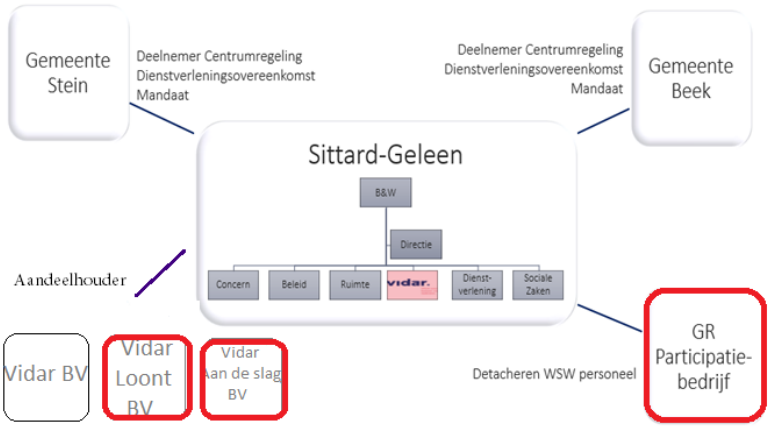
Ook blijft team Commercie vanuit de wettelijke taak om te zorgen dat meer mensen werk vinden de acquisitie richting het bedrijfsleven verzorgen om vacatures of werk binnen te halen. Er worden slechts twee medewerkers aangesteld binnen de Vidar Loont BV die vanuit vraag en aanbod de match zullen maken met als doel een arbeidsovereenkomst tot stand te brengen. Ook zullen deze twee medewerkers de personeelsadministratie uitvoeren en op basis van de CAO Uitzenden in dienst komen van de Vidar Loont BV.

De twee medewerkers werkzaam binnen Vidar Loont BV zouden als “salarisbureau” ook op opdrachtbasis de administratie kunnen uitvoeren voor de 2de BV die uitvoering geeft aan de CAO ‘Aan de slag’. Het salarisbureau zal flexibel worden ingericht meebewegend op basis van de volumes in beide BV’s en daarmee zullen de kosten van het salarisbureau naar rato verdeeld worden over beide verloningsentiteiten.

Dit leidt ertoe dat Vidar te maken krijgt met het uitvoering geven aan drie CAO's voor drie verschillende doelgroepen:

1. Sw-doelgroep waarbij het formeel werkgeverschap is belegd bij de GR Participatiebedrijf;
2. Participatiewet-doelgroep met een duurzame arbeidsbeperking (CAO Aan de Slag) waarbij het formeel werkgeverschap wordt belegd bij de BV "Vidar Aan de slag";
3. Participatiewet-doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt (CAO uitzenden) waarbij het formeel werkgeverschap wordt belegd bij de BV "Vidar Loont".

Hieronder is visueel gemaakt hoe deze drie verloningsentiteiten zich zouden verhouden tot de rest van de juridische entiteiten.



Risico-inventarisatie

De risico's en de maatregelen die genomen moeten worden om deze risico's te mitigeren zijn in bijlage 1 opgenomen en door Paulussen Advocaten beoordeeld. Het MT van Vidar oordeelt dat deze risico's, waar ze nog aan de orde zijn, aanvaardbaar zijn en via de Governance en inrichting van deze activiteit in voldoende mate afgedekt zijn.

Hierbij is nadrukkelijk ook aandacht voor een juiste inrichting van de BV als het gaat om het regelen van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden binnen deze BV. Hierover wordt ook afgestemd met de specialisten verbonden partijen binnen Concern.

In bijlage 2 zijn de PIOFA-taken in beeld gebracht die reeds samen met diverse teams verspreid door onze organisatie zijn opgepakt. In bijlage 3 een eerste financiële indicatie voortvloeiend uit de onderliggende business case hetgeen inzicht geeft in de volumeontwikkeling en de daaraan verbonden positieve ontwikkeling op de kostprijs

Medezeggenschap

OR Vidar

Om de huidige dochter BV, te weten de Vidar Loont BV, af te stoten van de Vidar BV qua zeggenschap zal de OR van Vidar haar adviesrecht benutten. Doordat de Vidar Loont BV op dit moment een lege BV is en het afstoting verder geen gevolgen kent wordt dit niet gekenmerkt als een 'belangrijk besluit' conform de Wet op de Ondernemingsraden.

OR Sittard-Geleen

Vanuit het voornemen om de reeds bestaande Vidar Loont BV te gaan inzetten als werkgever voor de Participatie-kandidaten conform CAO uitzenden wordt de OR van de gemeente Sittard-Geleen geïnformeerd. Vanwege de publiekrechtelijke taak (uitvoering van de Participatiewet) komen namelijk aan de OR S-G geen bevoegdheden toe maar is informeren wel aan de orde vanwege de summiere gevolgen voor de gemeentelijke medewerkers. De wervings- en selectietaken die nu bij de Werkgeversadviseurs van Team Commercie belegd zijn, worden namelijk overgeheveld aan het "salarisbureau" van Vidar Loont BV, dit om invulling te geven aan de eerder genoemde allocatiefunctie. Doordat de acquisitie taken wél bij team Commercie blijven en de Werkgeversadviseurs ook het gezicht zullen blijven richting potentiële werkgevers is dit een minimale verschuiving, veelal gebaseerd op dossiervorming.

Overigens zal naar mate de volumes van de te verlonen Participatiewet-kandidaten gaan groeien de vraag ontstaan of er voor de BV's ook een eigen OR dient te worden opgericht. Dit is pas aan de orde als er meer dan 50 personen duurzaam binnen de onderneming werkzaam zijn. Gezien het tijdelijke werkgeverschap dat wordt uitgevoerd in de Vidar Loont BV zal dit niet aan de orde zijn. Echter vanwege het werkgeverschap vanuit de Vidar Aan de slag BV aan kandidaten met een duurzame arbeidsbeperking zal dit naarmate de volumes gaan groeien wél aan de orde komen. Vanuit deze BV worden namelijk ook arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aangeboden. Dit wordt tzt alsnog ter besluitvorming ingebracht.

Procuratieregeling

Het clusterhoofd van cluster Vidar zal gemachtigd worden als procuratiehouder om namens de gemeente Sittard-Geleen te tekenen en transacties te verrichten. De verantwoordelijkheden en interne bevoegdheden worden vastgelegd in een procuratieregeling.

De teammanager Commercie zal een volmacht krijgen om namens de Vidar Loont BV en de Vidar Aan de slag BV externe contractuele verplichtingen aan te gaan. De procuratieregeling zal aan de gemeenteraad worden voorgelegd.

Bijlage 1 Risico-inventarisatie Paulussen Advocaten, verkorte samenvatting

Onderdelen in risico-inventarisatie	Geborgd?
Aanbestedingsrecht Mag de gemeente het 'vermarkten' van P-wetters zonder aanbesteding aan de Vidar Loont BV gunnen hetzij aan de nieuw op te richten BV?	Geborgd Op basis van de re-integratietaak (de behartiging van een algemeen belang) is het verdedigbaar de uitzonderingsconstructie van de zogenaamde 'horizontale samenwerking' toe te passen. Sittard-Geleen dient met beide BV's een exclusieve samenwerking- en raamovereenkomst te sluiten, welke tevens door de gemeenteraad moet worden aangenomen. Stein en Beek dienen hun opdrachten tot verloning alleen te gunnen aan en te verlopen via de centrumgemeente Sittard-Geleen, die een uitsluitend recht heeft verkregen voor zulke opdrachten. Dit betekent dat Stein en Beek niet in directe zin (buiten Sittard-Geleen om) moeten contracteren met de Vidar Loont BV hetzij met de nieuw op te richten BV.
Mededingingsrecht Mogen de verloningsentiteiten differentiëren in de verloningstarieven (fee) voor commerciële bedrijven en voor de gemeente zelf? Ook vanwege Wet Markt en Overheid?	Geborgd Zolang de kosten van de verloningsactiviteiten integraal worden doorberekend in de fee is het toegestaan om te differentiëren in de tarieven. Het onder kostprijs aanbieden van diensten is niet toegestaan.
'Mixed-people detachering' Kunnen Sw-ers ook via de verloningsentiteiten detacheert worden?	Geborgd Via een doorlening kunnen Sw-ers worden doorgeleend aan Vidar Loont hetzij aan de nieuw op te richten BV. Dit om vanuit 1 entiteit zowel Sw-ers als P-wetters uit te lenen. Hiertoe is een volmacht of een lastgeving noodzakelijk zodat de Vidar Loont BV hetzij de nieuw op te richten BV namens de Vidar BV kan contracteren en factureren met de opdrachtgever. Vidar Loont BV is dan bijvoorbeeld formeel werkgever voor de P-wetters en gevolmachtige van Vidar BV voor zover het de Sw-ers betreft.

Onderdelen in risico-inventarisatie	Geborgd?
Aansprakelijkheid In hoeverre kan Vidar Loont hetzij Sittard-Geleen als aandeelhouder aansprakelijk worden gesteld voor door de P-wetter geleden schade of veroorzaakte schade	Geborgd In inleenovereenkomst dient te worden opgenomen dat de inlener Vidar Loont hetzij de nieuw op te richten BV vrijwaart van alle mogelijke aanspraken. Ook sluit Vidar Loont een aansprakelijkheidsverzekering af én wordt in de DVO een verdeling van de aansprakelijkheid opgenomen tussen de gemeenten onderling.
Medezeggenschap In hoeverre geldt er een OR-plicht ten aanzien van de nieuw op te richten BV's om te komen tot verloning?	Geborgd Zodra de verloningsentiteiten operationeel zijn, zal dit gezien moeten worden als zelfstandige ondernemingen. De BV's hebben een zelfstandige rol als formeel werkgever van de P-wetters en Vidar Loont BV wordt contractpartij voor inlenende bedrijven. Indien en zodra het aantal P-wetters, samen met de verbonden PSA-medewerkers duurzaam meer bedraagt dan ten minste 50 personen, zal buiten de BV's een OR opgericht moeten worden.
Privacy Hoe kijkt de AVG tegen de verloningsactiviteiten aan?	Geborgd Juridisch is zowel verdedigbaar dat de Vidar Loont BV als ook de toekomstig op te richten BV als verwerkingsverantwoordelijke kan worden aangemerkt, als verwerker voor Sittard-Geleen. In alle gevallen geldt dat de BV's enkel toegang dienen te krijgen tot de persoonsgegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van haar werkzaamheden.

Bijlage 2 PIOFACH-taken

CHECKLIST

Security	Check of de toegang tot of bescherming van gegevens of systemen gaat veranderen. Bv nieuwe gegevens, andere systemen.	Privacyofficer Sociaal Domein denkt mee rondom gegevensbescherming / inrichting processen. Specifieke gegevensuitwisseling tbv verloning.
Communicatie	Check of er iets gaat veranderen in de manier waarop je met klanten, leveranciers, medewerkers of andere stakeholders communiceert. Bv dmv een website, mailings	Doorontwikkelen marketingstrategie door team Commercie. Tevens look&feel traject rondom naamgeving 'werkgever', logo & huisstijl.
Organisatie	Check of er iets gaat veranderen in de manier waarop processen lopen. Bv in de volgorde of op de manier waarop ze uitgevoerd worden.	Ondersteund vanuit unit IM opstellen van procesbeschrijvingen via Engage. Eye2eye denkt vanuit hun commerciële expertise en ervaring mee.
Personeel	Check of er veranderingen noodzakelijk zijn in het personeelsbestand. bijvoorbeeld nieuwe functies of andere rollen.	Advisering Eye2eye bij Werving&selectie, opstellen algemene voorwaarden, verzuimreglement, aanmelden pensioen etc.
Administratieve Organisatie	Check of er veranderingen zijn in de besturing en control van de organisatie, bijvoorbeeld nieuwe kpi's en rapportages	Oplevering procesbeschrijvingen en functioneel ontwerpen tav systemen als input voor informatiebeheerder rondom KPI's/ managementinfo.
Financieel	Check of er veranderingen nodig zijn in de manier waarop geldstromen in en uit de organisatie verwerkt worden. Bv nieuwe boekhoudregels, of betalingsmogelijkheden.	Adviseur P&C, concernadviseurs Controling denken mee over governance, P&C cyclus, processen en inrichting financiële administratie
Informatie	Check of er nieuwe gegevens ontstaan of dat gegevens op een andere manier verwerkt worden. Bv introductie nieuwe klant of productkenmerken.	Er wordt aangesloten op HRM-processen specifiek voor Sw-doelgroep gecombineerd met ervaringen Eye2eye
Juridisch	Check of veranderingen impact hebben op bestaande wet en regelgeving. Bijvoorbeeld AVG, maar ook contract afspraken met toeleveranciers.	Advisering Paulussen advocaten op diverse vraagstukken. Adviseur verzekeringen & risicomanagement aangesloten.
Technology	Check of er veranderingen noodzakelijk zijn in de technology. Bijvoorbeeld aanpassing of introductie van nieuwe systemen.	Afstemming IM-adviseur, inkoopadviseur & privacy-officer rondom systemen CompetenSYS, Compas, Qare, Unit4 en Navision rondom inkoop, functioneel ontwerp en inrichting.

Bijlage 3 Businesscase verloning

EXPLOITATIEBEGROTING	2021	2022	2023	2024	2025
SALARISKOSTEN KANDIDATEN (-/- VOORDELIG / OPBRENGST)					
Salariskosten kandidaten	€ 1.772.700	€ 2.979.100	€ 4.185.400	€ 5.121.000	€ 5.736.500
Inleenvergoeding	€ -909.600	€ -1.528.700	€ -2.147.600	€ -2.627.700	€ -2.943.600
Loonkostensubsidies	€ -863.100	€ -1.450.400	€ -2.037.800	€ -2.493.300	€ -2.792.900
RESULTAAT SALARISKOSTEN KANDIDATEN:	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**
Aantal verloonde uren	119.808	201.344	282.880	346.112	387.712
Kostprijs per uur:	€ 7,59	€ 7,59	€ 7,59	€ 7,59	€ 7,59
APPARAAT					
Allocatiefunctie	€ 146.400	€ 248.900	€ 351.400	€ 431.900	€ 486.800
Dienstverlening "derden"					
Acquisitie - WSP	€ 67.000	€ 121.400	€ 147.500	€ 156.900	€ 156.900
Bedrijfsvoering vanuit SG	€ 76.800	€ 115.200	€ 172.800	€ 172.800	€ 172.800
AUTOMATISERING					
Compas	€ 5.300	€ 5.300	€ 5.300	€ 5.300	€ 5.300
Unit4	€ 1.600	€ 2.700	€ 3.700	€ 4.500	€ 5.100
ARBO - QARE					
Qare	€ 50.300	€ 84.500	€ 118.700	€ 145.300	€ 162.700
VERZEKERINGEN					
Aansprakelijkheidsverzekering	€ 3.000	€ 3.000	€ 3.000	€ 3.000	€ 3.000
DUURZAME INZETBAARHEID					
Duurzame inzetbaarheid	€ 18.100	€ 30.400	€ 42.700	€ 52.300	€ 58.600
SUBTOTAAL	**€ 368.500**	**€ 611.400**	**€ 845.100**	**€ 972.000**	**€ 1.051.200**
Productieve uren:	86.400	146.500	205.700	250.700	279.600
Kostprijs per uur - exclusief winstmarge (winstmarge wordt nog bepaald)	€ 4,27	€ 4,17	€ 4,11	€ 3,88	€ 3,76
SUBTOTAAL	**€ -368.500**	**€ -611.400**	**€ -845.100**	**€ -972.000**	**€ -1.051.200**
RESULTAAT APPARAAT:	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**
TEGEMOETKOMINGEN / TRANSITIEVERGOEDINGEN					
Lage Inkomensvoordeel (LIV)	€ -36.700	€ -57.600	€ -76.500	€ -95.400	€ -106.800
Loonkostenvoordeel (LKV)	€ -48.500	€ -89.500	€ -134.300	€ -160.900	€ -180.200
Transitievergoeding:					
Transitievergoeding WW	€ 6.400	€ 10.700	€ 14.900	€ 18.300	€ 20.500
Transitievergoeding AO	€ 0	€ 0	€ 9.400	€ 23.600	€ 44.200
RESULTAAT TEGEMOETKOMING / TRANSITIEVERGOEDINGEN	**€ -78.800**	**€ -136.400**	**€ -186.500**	**€ -214.400**	**€ -222.300**
RESULTAAT (-/- VOORDELIG)	**€ -78.800**	**€ -136.400**	**€ -186.500**	**€ -214.400**	**€ -222.300**
Kostprijs per uur - Inleenvergoeding	€ 7,59	€ 7,59	€ 7,59	€ 7,59	€ 7,59
Kostprijs per uur - fee / apparaat	€ 4,27	€ 4,17	€ 4,11	€ 3,88	€ 3,76
Totaal (exclusief btw)	**€ 11,86**	**€ 11,77**	**€ 11,70**	**€ 11,47**	**€ 11,35**

Bijlage 4 Vidar Loont - Marketingplan
versie 1 juni 2021

Achtergrond

Per 1 september 2021 biedt Vidar de mogelijkheid om kandidaten op uitzendbasis bij bedrijven te plaatsen. Het onderdeel van uitzenden en te werk stellen van onze mensen, wordt door commerciële uitzendbureaus niet als een verdienmodel gezien. Gevolg is dat commerciële uitzendbureaus nauwelijks met onze doelgroepen willen werken, dan wel tegen een hoge risico-opslag. Als uitvoerende overheid gericht op dienstverlening naar ondernemers en onze doelgroepen is het mogelijk om tegen een vergelijkbaar of zelfs lager financieel risico, zelf de regie te nemen en een uitzendconstruct op te richten.

Betrokkenen

Bij het ontwikkelen van het marketingplan zijn de volgende collega's betrokken:

Onderdeel	Medewerker
MT	Inge Stassen, Ralph Hennes, Herbert Hoofwijk
Marketing & Communicatie	Peter Bardoul, Cindy Lemmens
Commercie	Stephan Dirix, Aziza Bahir, Guido Van Sint Feijth
Ondersteuning	Eric Hochstenbach
Eye2Eye	Belinda Emans

Inleners

We richten ons op het MKB in de Westelijke Mijnstreek; lokale ondernemers en familiebedrijven die extra handjes nodig hebben. Ook samenwerkingsverbanden van MKB-ers, zoals ondernemersverenigingen en bedrijventerreinen, krijgen speciale aandacht.
Het betreft met name bedrijven die nog geen relatie zijn van Vidar.
Door het uitzendconstruct krijgen inleners de mogelijkheid om op een laagdrempelige wijze kennis te maken met een kandidaat, zonder deze op de loonlijst te hoeven zetten. Vidar ontzorgt zoveel mogelijk en biedt eventueel ondersteuning door een jobcoach en Loonkostensubsidie (LKS).

Kandidaten

- Regulier 80-100%:
  Kandidaten met een zeer hoog arbeidspotentieel, die naar verwachting op korte termijn zelfstandig, regulier, ongesubsidieerd kunnen werken. Verloning is alleen mogelijk op aanvraag van een werkgever als deze het werkgeverschap nog niet kan of wil aanbieden.
- Regulier met ondersteuning 50-80%:
  Kandidaten met een hoog arbeidspotentieel, die zich op korte termijn kunnen handhaven in een reguliere werksetting met (financiële) ondersteuning. Verplichte inzet verloner eerste 6 maanden incl. inzet jobcoaching en/of tijdelijke LKS.
- Regulier werk oriëntatie zonder startkwalificatie:
  Kandidaten met een hoog arbeidspotentieel, die zich op korte termijn kunnen handhaven in een reguliere werksetting met (financiële) ondersteuning. Verplichte inzet verloner eerste 6 maanden incl. inzet jobcoaching, opleiding en/of tijdelijke LKS.

De kandidaten betreffen niet de doelgroep indicatie banenafspraak of beschut. Er is sprake van een tijdelijke achterstand en niet van een duurzame beperking. Wel hebben kandidaten ondersteuning nodig en bieden we ze de mogelijkheid om ervaring op te doen.
Voorbeelden van kandidaten: mensen met een taalbeperking, gebrek aan werknemersvaardigheden, gebrek aan vakkennis, statushouders, jongeren, kandidaten die langere tijd niet werkzaam zijn geweest.
Ook sluiten we aan op onze leerwerklijnen.

Verloningsduur

We hanteren niet het uitzendprincipe dat werkgever en werknemer op ieder moment van elkaar afscheid kunnen nemen. De duur van de verloning is maximaal 6 maanden, met een baanintentie na afloop. Er is een optionele verlenging van nogmaals 6 maanden bij dezelfde of een alternatieve inlener. In geval van een reguliere kandidaat met een arbeidspotentieel van 80-100% moet de reden tot optionele verlenging bedrijfseconomisch van aard zijn aan zijde van de inlener, met het oog op de huidige arbeidsmarktsituatie, én mogen door de inlener geen recente vacatures zijn gepubliceerd voor soortgelijke functies.

De verloning eindigt voor de kandidaat bij leegloop en als binnen 2 maanden geen nieuwe inlener is gevonden (met inzet van Perspectief Op Werk).

Plaatsingsmogelijkheden

- Directe bemiddeling:
  Een bedrijf neemt de kandidaat in dienst, inclusief alle rechten en plichten die daarbij horen. Vidar blijft vanaf de zijlijn meekijken en ondersteunt en adviseert waar gewenst en mogelijk.
- Uitzenden met uitzendbeding:
  De meest flexibele vorm van uitzenden, ideaal bij opdrachten van tijdelijke duur. Vidar biedt de mogelijkheid tot het verleggen van het werkgeversrisico en de inlener betaalt alleen voor de productieve uren.
- Uitzenden zonder uitzendbeding (ook wel detacheren genoemd):
  Een ideale constructie, wanneer een bedrijf werknemers voor bepaalde tijd nodig heeft. De werkgever meer verplichtingen, maar daarmee ook meer zekerheid. Vidar biedt ook hier de mogelijkheid tot het verleggen van het werkgeversrisico.
- Gesubsidieerd detacheren:
  De kandidaat wordt gedetacheerd vanuit Vidar en het detacheertarief is gebaseerd op de loonwaarde van de kandidaat. De werkgeversverantwoordelijkheid ligt bij Vidar. Neemt de toegevoegde waarde toe, dan daalt de subsidie.

Prijs

Om de definitieve prijs te bepalen zijn er 2 opties:
- Kostprijs dekkend: 10 a 11 euro (na aftrek van LKS).
- Lagere, concurrerende prijs: waarbij we aanloopverliezen accepteren om eenvoudiger marktaandeel te krijgen.

Momenteel worden deze opties verder uitgerekend en worden binnenkort de definitieve tarieven bepaald.

Planning

Half juli	Bespreking Gemeenteraad
1-8	Voorbereiding gereed
1-9	Start Vidar Loont BV
Ntb	Start Aan de Slag BV

Communicatie

Doelgroepen

Intern	
Vidar	
MT + 5 teams	Allen (staf)
Gemeente Sittard-Geleen	
Gemeenteraad	Allen
College B&W	Judith Buhler (wethouder Soc. domein) Pieter Meekels (wethouder Ec. Zaken)
Domein Samenleving	Annabelle Pereboom (hoofd) Lisette van de Gazelle (beleidsmedew.)
Domein Dienstverlening / Bestuur & Communicatie	Vivian Kooiman (adviseur)
Domein Omgeving	Audrey Cortlever (projectleider)
Gemeente Stein	
Wethouder	Hub Janssen
Communicatie	Paul van Alphen
Gemeente Beek	
Wethouder	Thijs van Es
Communicatie	Michelle Koek
Extern	
Huidige bemiddelingsklanten	
Potentiële bemiddelingsklanten	

Doelstellingen

Kennis van de start en mogelijkheden van ons uitzendconstruct, een positieve houding daarover en de eerste plaatsingen.

Strategie

Op de eerste plaats worden de mogelijkheden van Vidar Loont intern bekend gemaakt. De accountmanagers en werkgeversadviseurs (en eventueel jobcoaches) brengen dit nieuwe arbeidsmarktinstrument vervolgens bij bestaande en nieuwe relaties onder de aandacht. Verder is momenteel het marketingplan Bedrijven in ontwikkeling, waarin het breed voorstellen van Vidar in de markt een belangrijke rol speelt. Ook het uitzendconstruct is daar onderdeel van. We willen Vidar niet expliciet als “uitzendbureau” gaan profileren.

Naam en logo

Voor formele documenten (contracten, loonstroken e.d.) worden briefpapier, enveloppen, visitekaartjes en een infomap ontwikkeld voor Vidar Loont. Verder maakt het uitzendconstruct deel uit van de reguliere communicatie naar bedrijven.

Communicatiemiddelen

Voor de interne communicatie worden mail, overleggen en intranet ingezet. Met name 1 of meerdere sessies met team Commercie zijn van groot belang, aangezien dat Team het uitzendconstruct in de markt gaat zetten. Ter ondersteuning maken we een A4 met een beschrijving van het aanbod.
De externe communicatie vindt met name telefonisch, per mail en door bezoeken plaats. Ook wordt Kom’mit hiervoor ingezet.