

Betreft

Onderwerp	Oprichten stichting onder MGR ten behoeve van detacheringsfaciliteit
Datum voorstel	11 november 2020
Datum behandeling	26 november 2020
Doel van de behandeling	☐ ter informatie ☐ ter bespreking ☒ ter besluitvorming
Voorstel	Voornemen om een stichting op te richten conform de ontwerp-statuten voor te leggen aan de gemeenten voor wensen en bedenkingen.
Samenvatting	WerkBedrijf heeft een plan ontwikkeld om een eigen detacheringsfaciliteit te starten in de vorm van een stichting onder de MGR. Met deze stichting verbeteren we de kansen en het perspectief van de groep kwetsbare kandidaten. In dit voorstel lichten we dit plan toe. Het bestuurlijke besluitvormingsproces neemt meerdere maanden in beslag. De wensen- en bedenkingenprocedure voor gemeenten is van toepassing. Het AB neemt, na deze procedure, het definitieve besluit tot oprichting van de rechtspersoon. Het doel is op 1 mei 2021 met de detacheringsfaciliteit in de uitvoering te starten. De Bestuurscommissie Werk adviseert ons positief over het oprichten van de stichting. De kandidatenraad bracht op 29 september een positief advies uit.

Vervolg

X wensen en bedenkingen opvragen bij gemeenten

Vervolg

1. Concept statuten
2. Brief aan gemeenten over voornemen

Inleiding

In 2019 startten we met een brede verkenning op de meerwaarde en mogelijkheden voor een eigen detacheringsfaciliteit. We legden hiervoor meerdere werkbezoeken in het land af, raadpleegden publicaties over dit onderwerp en voerden gesprekken met ondernemers.

Dit heeft geleid tot een plan om een eigen detacheringsfaciliteit op te zetten, in de vorm van een stichting onder de MGR.

Detacheringsfaciliteit op hoofdlijnen:

Kandidaten met verminderde loonwaarde kunnen, als een ondernemer met werkplek in beeld is, een tijdelijk dienstverband krijgen bij de stichting. De stichting betaalt het loon en de ondernemer garandeert werk voor een bepaalde periode. De ondernemer betaalt een inleentarief aan de stichting. De stichting neemt een groot deel van de werkgeversrisico's over, ontzorgt de ondernemer in begeleiding en administratieve zaken. Het streven is dat de kandidaat na maximaal twee jaar detachering in dienst komt bij de ondernemer of uitstroomt uit naar een andere ondernemer.

Doelstelling

Met de stichting willen we **meer kwetsbare¹ kandidaten naar werk leiden met meer perspectief.**

Kwetsbare kandidaten, die vóór de participatiewet de WSW of Wajong in zouden stromen, vinden moeizaam werk. En als zij werk vinden, stopt dit vaak al na een half jaar of een jaar. De nieuwe instrumenten in de Participatiewet, loonkostensubsidie en no risk polis, blijken regelmatig onvoldoende om ondernemers over de streep te trekken om deze mensen banen met perspectief te bieden. Dit bleek ook uit de evaluatie van de Participatiewet, eind 2019². Ondernemers willen minder risico's lopen en hebben behoefte aan ontzorging op administratieve lasten. Sinds de coronacrisis zijn ondernemers nog minder bereid en in staat risico's te nemen en kandidaten een (duurzaam) dienstverband te bieden.

Meer specifiek zien we dat de arbeidsparticipatie van de inwoners met een indicatie voor nieuw beschut werk achterblijft. Deze groep is het meest kwetsbaar maar heeft ook de zwakste positie in een ongelijk speelveld. Zij moeten concurreren met SW-ers en mensen met een indicatie Banenafpraak, die interessanter zijn voor ondernemers. Tegelijkertijd hebben we wel de wettelijke verplichting deze mensen een dienstverband te bieden. Met de detacheringsfaciliteit kunnen we dit speelveld gelijk maken.

Visie en uitgangspunten detacheringsfaciliteit

- Ondernemers hebben en houden hun eigen verantwoordelijkheid om een bijdrage te leveren aan de inclusieve arbeidsmarkt. De stichting is een instrument om voor ondernemers de drempel te verlagen om de kandidaten werk te bieden en de ondernemers te ontzorgen;

¹ Met *kwetsbare* kandidaten bedoelen we de kandidaten die veel ondersteuning nodig hebben om een plek op de arbeidsmarkt te vinden en te houden. In de re-integratieverordening worden dit kandidaten "met een grote afstand tot de arbeidsmarkt" genoemd.

² *Eindevaluatie van Participatiewet, Sociaal-cultureel Planbureau, november 2019*

- We bieden via de stichting uitsluitend tijdelijke dienstverbanden aan: we willen geen “nieuwe WSW” creëren met de financiële en ondernemersrisico's die daaraan vastzitten.
- *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 detachingsfaciliteit zetten we pas in als dat noodzakelijk is om een match tot stand te brengen;
- De detachingsfaciliteit moet *duurzaamheid* van dienstverbanden vergroten;
- *We creëren de faciliteit voor alle ondernemers*, zowel ondernemers die met SW'ers werken als voor andere, grote en kleine, ondernemers;
- *We hanteren de inlenersbeloning.* Voor de doelgroep van de detachingsfaciliteit is dit vaak het wettelijk minimumloon;
- De stichting gaat uit van een *budgettaire neutrale begroting*.

Positie in de markt

Van belang is hoe de stichting zich verhoudt tot private partijen, zoals uitzendbureaus, payrollbureaus en detacheerders. Duidelijkheid hierover voorkomt dat er sprake is van concurrentievervalsing of ongeoorloofde staatssteun. De stichting vervult nadrukkelijk een andere rol dan commerciële partijen in de markt:

- Ten eerste voert de stichting in opdracht van de MGR een overheidstaak in de vorm van een voorziening uit. Die wordt opgenomen in de Re-integratieverordening Rijk van Nijmegen. Die voorziening bestaat uit het aanbieden van een dienstverband nadat een werkplek bij een inlener gevonden is. Deze voorziening is alleen maar bedoeld voor kwetsbare kandidaten of kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die zonder deze voorziening niet aan betaald werk kunnen komen. Het gaat hier dus om kandidaten die we met ons gebruikelijke instrumentarium niet kunnen helpen. En die werkgevers niet in dienst willen nemen ook niet via uitzend- of payrollbureaus. De werkgeversrisico's schatten zij te hoog in of de kosten vinden ze te hoog. Daardoor is voor private partijen deze doelgroep commercieel gezien niet interessant.
- Ten tweede berekent de stichting een reële integrale kostprijs door aan de inlener. Het risico dat de stichting aangesproken gaat worden op concurrentievervalsing of schending van de mededingingsregels voor de overheid is dan ook erg klein.

Het inleentarief is wel wat lager dan de tarieven van commerciële partijen. Dit komt doordat de stichting geen winst mag maken. Daarbij komt dat de stichting de ondernemer ontzorgt, ook rond administratieve lasten. Daardoor is het voor ondernemers toch interessant om met de stichting in zee te gaan. Door deze reële integrale kostprijs kan de stichting kostendekkend opereren en hoeft er geen extra geld, dat als staatssteun of strijdig met de Wet Markt en Overheid zou kunnen worden betiteld, door de MGR bijgelegd te worden.

De MGR kan deze voorziening alleen maar aanbieden als zij ook daadwerkelijk beschikt over betaald werk en de mogelijkheid om de werknemers zelf in dienst te nemen. Via de stichting kan de MGR dit werk acquireren en het dienstverband aanbieden. Rechtstreekse dienstverbanden bij de MGR zouden leiden tot ambtelijke arbeidsvoorwaarden met daarmee gepaard gaande hoge kosten. Daarom is het noodzakelijk hiervoor een stichting op te richten.

Dienstverlening

Kandidaat

De kandidaat krijgt een tijdelijk dienstverband bij de stichting 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 6 tot 12 maanden. De kandidaat verdient het wettelijk minimumloon of iets daarboven (inlenersbeloning). De stichting zet (via WerkBedrijf) ook alle voorzieningen in die nodig zijn om tot een geslaagde match te komen. Er geldt geen uitzendbeding, dus de kandidaat krijgt tijdens de uitzendovereenkomst loon doorbetaald, ook als de ondernemer tijdelijk geen werk heeft. Het dienstverband met de stichting kan verlengd worden tot maximaal twee jaar. Voor de kandidaten met indicatie nieuw beschut kan dit eventueel uitgebreid worden naar maximaal 5,5 jaar. 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.

Arbeidsvoorwaarden

De kandidaten in dienst van de stichting vallen onder de CAO Uitzendkrachten en bouwen hierbinnen pensioen op. Op dit moment zijn VNG en vakbonden in gesprek over één landelijke CAO Participatiewet, voor de werknemers onder de Participatiewet met een arbeidsbeperking. In het kader van het opzetten van de detacheringsfaciliteit en de arbeidsvoorwaarden volgen we deze ontwikkeling op de voet.

Ondernemer

De stichting 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. De stichting neemt dit risico over. De stichting betaalt het loon en voert als werkgever de Wet Poortwachter uit.

De stichting ontzorgt als werkgever de ondernemer op administratieve druk rond aanvragen en de formulierestroom 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.

Samenwerking met ondernemers

De SW-ondernemers zijn belangrijke partners van de stichting. 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 de kandidaten Participatiewet doordat het aantal SW-medewerkers afneemt. De stichting is er echter voor alle ondernemers in alle categorieën, die onze kandidaten kansen wil bieden.

Met een aantal SW- ondernemers is de stichting van plan intentieovereenkomsten af te sluiten. Hierdoor committeren deze ondernemers zich om zich in te spannen om werkplekken voor de doelgroep te bieden.

Stichting als aanhaakpunt voor verdergaand partnership met ondernemer.

WerkBedrijf wil graag in nauwe samenwerking met ondernemers bouwen aan de inclusieve arbeidsmarkt. De stichting kan hier een aanhaakpunt voor zijn. We verkennen de mogelijkheden om een coöperatie van ondernemers te starten die kandidaten via een pool van werkgelegenheid continue van werk kan voorzien, waarbij de stichting het werkgeverschap biedt. Dit combineert minimale werkgeversrisico's met continuïteit in werk voor de kandidaten, waarbij partners de risico's met elkaar delen.

Bestuur en statuten

De MGR richt een nieuwe rechtspersoon op in de vorm van een *stichting*. De stichting heeft als taak kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die onder de doelgroep van de Participatiewet vallen, in opdracht van de MGR, te bemiddelen naar een betaalde baan, waarbij als de baan gevonden wordt de stichting als werkgever optreedt. De stichting staat onder toezicht van de MGR en voert het beleid uit van de MGR.

De stichting heeft een *bestuur*. De bestuursleden worden benoemd door het Dagelijks Bestuur van de MGR. Dit bestuur bestaat uit minimaal drie bestuursleden die uit hoofde van hun functie binnen de MGR benoemd worden tot bestuurslid. Dit kunnen zowel leden van AB of DB zijn, als directieleden van WerkBedrijf.

De stichting wordt bij notariële akte opgericht. Deze oprichtingsakte bevat naast de verklaring van de persoon die bij de notaris verschijnt dat hij de stichting wil oprichten, de statuten. In de statuten staan het doel en de belangrijkste regels van een stichting.

Volgens de wet moeten minimaal de volgende zaken in de statuten opgenomen worden:

- de naam van de stichting, met het woord stichting als deel van de naam;
- het doel van de stichting;
- de wijze van benoeming en ontslag der bestuurders;
- de gemeente in Nederland waar zij haar zetel heeft; en
- de bestemming van het overschot na vereffening van de stichting in geval van ontbinding, of de wijze waarop de bestemming zal worden vastgesteld.

Daarnaast is het gebruikelijk dat er regels opgenomen worden t.a.v.:

- het vermogen: hoe de stichting vermogen vormt;
- taken en bevoegdheden van het bestuur en vertegenwoordiging;
- bestuursvergaderingen en besluiten van het bestuur;
- boekjaar en jaarstukken;
- statutenwijzigingen; en
- ontbinding en vereffening.

De statuten zijn standaard en gebaseerd op de statuten van voormalige stichting Uitzicht. De conceptstatuten zijn opgesteld door de notaris en bij dit voorstel bijgevoegd. Enkele belangrijke elementen zijn:

- de stichting bestaat uit 3 tot 5 bestuurders. Deze worden benoemd door het DB van de MGR;
- Lasten en baten van de stichting landen bij de MGR; dit versterkt de binding van de stichting met de MGR;
- de stichting maakt uitsluitend gebruik van de diensten en faciliteiten van de MGR;
- het bestuur van de stichting benoemt uit zijn midden een secretaris. Deze wordt belast met de uitvoering en leiding ter realisatie van het doel van de stichting.

Financiën en exploitatie

De stichting heeft een eigen begroting en jaarrekening en legt hierover verantwoording af aan het bestuur van de MGR. De MGR biedt de jaarrekening van de stichting gelijktijdig met de jaarrekening van de MGR aan de deelnemende gemeenten aan. De stichting brengt kostendekkende tarieven in rekening bij de ondernemers waar de gedetacheerde kandidaten aan het werk gaan. We gaan uit van een budgettair neutrale begroting.

Baten

De inkomsten van de stichting bestaan uit loonkostensubsidies, begeleidingsvergoeding en de tarieven die bij de ondernemers in rekening worden gebracht.

De stichting ontvangt namelijk als werkgever de loonkostensubsidie en eventuele begeleidingsvergoeding. Verder brengt de stichting bij de ondernemer een inleentarieff in rekening. Dit is gebaseerd op de reële kosten.

Lasten

De stichting betaalt het loon van de kandidaat. Ook zijn er organisatiekosten, overige loonkosten en mogelijke kosten voor doorbetaling bij ziekte. De organisatiekosten bestaan uit inzet van jobcoaches, consultants, administratie, overige ondersteuning en algemene kosten. Deze faciliteiten koopt de stichting in bij WerkBedrijf. De overige loonkosten betreffen onder andere arbokosten en kosten voor salarisadministratie.

Doordat we kostendekkende tarieven hanteren is de stichting budgettair neutraal te exploiteren. Deze tarieven zijn marktconform. Daarnaast nemen we een aantal beheersmaatregelen om de financiële risico's te beperken (zie verder risico's).

Risicovoorziening

De stichting valt volledig onder verantwoordelijkheid van de MGR en bouwt geen reserve op. Wel wordt een risicovoorziening gevormd. Die is bedoeld voor kosten voor ziekteverzuim voor die kandidaten die geen gebruik kunnen maken van de no-risk polis. Daarnaast is deze voorziening voor eventueel uit te betalen transitievergoedingen. Deze voorziening bedraagt €200.000 en wordt gevormd in de begroting van WerkBedrijf.

Financiële gevolgen voor gemeenten

De stichting exploiteert een sluitende begroting. Een deel van de dekking van de stichting komt uit de begroting van het Werkbedrijf. Dit betreft de wettelijke loonkostensubsidies en de begeleidingsvergoeding. De gemeenten gaan besparen op de uitkeringslasten. De financiële risico's beperken we verder door de diverse risicobeheersmaatregelen (zie hieronder risico's).

Risico's en beheersmaatregelen

De stichting heeft andere uitgangspunten en daardoor een geheel andere constructie dan de WSW. Ook nemen we een aantal aanvullende risicobeheersmaatregelen:

- We nemen in de re-integratieverordening op dat maximaal 100 kandidaten tegelijkertijd een dienstverband bij de stichting kunnen hebben (plafond);
- Leeglooprisico ligt bij de ondernemer. Die garandeert werk voor de duur van de uitzendovereenkomst;
- De stichting gaat pas een dienstverband aan als er een werkplek is;
- De stichting werkt met tijdelijke dienstverbanden;
- De stichting hanteert kostendekkende tarieven;

Voorstel aan het AB MGR



- We vormen een voorziening in de begroting van WerkBedrijf van €200.000. Dit is om eventuele transitievergoedingen te betalen en ziektekosten voor kandidaten voor wie de no risk polis niet van toepassing is.

Door deze mix van maatregelen zijn de risico's beperkt. In onderstaande tabel is dit weergegeven.

Risico	Beheersmaatregel	Toelichting
Leeglooprisico	- Bij de ondernemer, die garandeert werk gedurende uitzendovereenkomst, bij geen werk brengt stichting tarief ook in rekening - Alleen dienstverband als er een werkplek is - Alleen tijdelijke dienstverbanden	Zou van toepassing zijn als de stichting de kandidaat wel loon moet betalen, maar geen tarief in rekening kan brengen, omdat er geen inlener en werkplek is.
Kosten ziekteverzuim	- No risk polis - Ondernemer betaalt bij ziekte nog enige tijd inleentarief	Stichting kan gebruik maken van de no risk polis die van toepassing is op kandidaten met indicatie Banenafpraak en indicatie Nieuw Beschut
Stijging loonkosten	- Verwerken in tarief - Plafond 100 kandidaten	Is bijvoorbeeld aan de orde wanneer er een CAO Participatiewet zou komen
Kosten voor Transitievergoedingen	- Voorziening in begroting WerkBedrijf - Plafond 100 kandidaten	Van toepassing onder meer als de stichting de kandidaat ontslaat of het contract niet verlengt.
Kosten voor ziekteverzuim	- Voorziening in begroting WerkBedrijf - Plafond 100 kandidaten	Dit is van toepassing voor kandidaten voor de no risk polis niet geldt (dus zonder indicatie nieuw beschut of Banenafpraak)



Besluitvorming en tijdspad

Het oprichten van een rechtspersoon is een besluit van het Algemeen bestuur van de MGR. Verder staat in de wet op de Gemeenschappelijke Regelingen dat hierbij met de gemeenteraden de wensen- en bedenkingenprocedure gevolgd moet worden.

Het AB neemt, na advies van de BCW en DB een voorgenomen besluit over het oprichten van een nieuwe rechtspersoon onder de MGR in de vorm van een stichting, met de doelstelling zoals omschreven. De stichting wordt opgericht bij notariële akte waarbij de statuten worden vastgelegd. Het is dan ook vanzelfsprekend dat de statuten onderdeel vormen van dit besluit.

Na dit voorgenomen besluit start de wensen- en bedenkingenprocedure met de gemeenten ten aanzien van dit besluit. Nadat gemeenten hun wensen en bedenkingen geuit hebben, neemt het AB het definitieve besluit.

Evaluatie

Er is tijd nodig om de stichting in te regelen en een beeld op te bouwen van de resultaten en effecten, zowel in de dienstverlening aan kandidaten als aan ondernemers. We willen deze evaluatie een jaar na de start, medio 2022, uitvoeren.

Datum	Gremium	Type besluit
26 november	AB MGR	Ontwerp vaststellen
14 december	Informatiebijeenkomst gemeenteraden	Gemeenteraden informeren bij toelichting op de Kaderbrief 2022
1 december – 1 februari 2021	Raden/colleges gemeenten	Wensen & bedenkingen procedure t.a.v. de oprichting van de detachingsfaciliteit.
Maart 2021	AB MGR	Definitief vaststellen
April 2021		Laatste voorbereiding start detachingsfaciliteit
1 mei 2021	Start detachingsfaciliteit	
medio 2022	Evaluatie	