

Algemeen	
Onderwerp	In gesprek over detachering
Vertrouwelijk	Nee
Contactpersoon	Irma Dijkstra
Eenheid	Sturing
E-mail	i.dijkstra@hilversum.nl
Kenmerk	17.00 84421
Datum	6 september 2017

Doel memo

Dit memo is bedoeld om de Werkkamer te informeren over het instrument detachering en om hier een richtinggevende discussie over te voeren in de Werkkamer. Dit omdat de Werkkamer op 10 mei heeft aangegeven het instrument van detachering uitgewerkt te willen zien. Graag leggen we de contouren voor detachering aan u voor en nemen we uw input mee bij de verdere uitwerking van dit instrument. We beogen eind september het definitieve voorstel over de inzet van detachering afgerond te worden. Wij zullen het voorstel per email met de Werkkamer delen.

Beoogd resultaat

1. Instrument detachering in de regio Gooi&Vechtstreek onderzoeken voor doelgroep banenafspraken
2. Dit doen door samenwerking gemeenten, WSP en Focus@Work te intensiveren in pilot.
3. Tenminste 12 detacheringen realiseren uit doelgroep Participatiewet in de periode 15 september 2017 – 15 januari 2018.

Inleiding

De Participatiewet beoogt een inclusieve arbeidsmarkt: de (reguliere) arbeidsmarkt, waar voor iedereen een plek is. Iedereen neemt zijn verantwoordelijkheid vanuit zijn eigen rol; als werkzoekende, als werkgever, als rijksoverheid, als gemeente en als maatschappelijke partner. En omdat de gemeente de eigen lokale werkzoekende én de eigen werkgever in de eigen arbeidsmarkt het beste kent, beoogt de Participatiewet de optimale beleidsvrijheid voor gemeenten om deze inclusieve arbeidsmarkt lokaal te ontwerpen.

Tot zover. Na deze eerste beleidsvrije versie kwamen op de Participatiewet steeds meer restricties en bepalingen. Omdat de inclusieve arbeidsmarkt niet vanzelf bleek te ontstaan en omdat bepaalde groepen daardoor buiten de boot dreigden te vallen. Er kwamen arbeidsmarktregio's, banenafspraken, Werkkamers, en uiteindelijk de verplichting tot beschut werk. Ondertussen zoeken gemeenten zelf lokaal en regionaal naar nieuwe mogelijkheden om Participatiewetters aan het werk te helpen. Een instrument daartoe is detachering. Niet direct in de geest van de wet, want geen dienstverband bij een werkgever, maar pragmatisch omdat gebleken is dat het in dienst nemen van P-wetters voor werkgevers nog vaak onzekerheid impliceert. In onze regio leidde dit tot gesprekken over de concrete inzet van en samenwerking door gemeenten, WSP en Focus@Work.

Waarom detachering

Detachering van P-wetters wordt landelijk gezien als een hoopvol instrument om mensen uit de bijstand naar reguliere werkgevers te begeleiden en tegelijk de werkgever te ontzorgen. Detachering vermindert vooral de arbeidsrechtelijke risico's voor de werkgever/inlener; in het bijzonder het

ziekerisico en de risico's van loonbetaling als er geen werk is en het risico dat de arbeidsovereenkomst niet op elk moment beëindigd kan worden. Voor de werkzoekende betekent detachering de mogelijkheid tot het opdoen van werkervaring en het ontwikkelen van het arbeidsvermogen naar een hogere loonwaarde.

Detachering en de Participatiewet.

Onder detachering verstaan we: "het in dienst nemen van medewerkers die recht hebben op ondersteuning krachtens de Participatiewet, aan derden (gemeenten en private werkgevers) ten behoeve van het verrichten van werkzaamheden aldaar op basis van een door die werkgever verstrekte opdracht onder toezicht en leiding van de derde en onder uiteenlopende contractuele voorwaarden".

Voor wie is detachering een geschikt instrument.

Detachering kan voor de gehele doelgroep Participatiewet als instrument worden ingezet. Landelijk gezien is het instrument detachering met name succesvol in het realiseren van de banenafpraak voor mensen uit het doelgroepregister. Volgens de Banenafpraak (2013) realiseren we landelijk tot 2025 125.000 arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidshandicap. In 2017 zijn dat landelijk gezien 33.000 plaatsen en dat betekent voor onze regio 372 te realiseren plaatsen.

De resultaten van plaatsingen van kandidaten uit het doelgroepenregister verloopt nog niet volgens taakstelling in onze regio:

	Markt	Overheid	Totaal
Ambitie landelijk:	100.000	25.000	125.000
Taakstelling Regio Gooi en Vecht:	1.250	212	1.462
Eind 2017	288	85	372
Realisatie 2017	113	30	142
Detachering:	xx	xx	xx

Hoe werkt detachering

Ergens wordt de arbeidsrechtelijke basis belegd waarop de gedetacheerde kan worden uitgeleend. Dat kan bij een publieke organisatie (gemeente, GR) zijn die optreedt als werkgever en waarop het ambtenarenrecht van toepassing is. Ook kan de formele werkgever een privaat bedrijf (BV,NV, Coöperatie) zijn. Voor de hand ligt een uitzendbureau als detacheerder. Belangrijk in de gekozen constructie zijn de geldende arbeidsvoorwaarden: CAR/UWO, ABU, landelijke CAO.

Kanttekeningen

1. Detachering is arbeidsvoorwaardelijk gezien niet voor de hand liggend voor een kwetsbare doelgroep. De detachering geeft de Participatiewetter geen zekerheid van een vast dienstverband. De detachering kan daardoor theoretisch worden misbruikt om tijdelijke contracten te realiseren zonder de onderliggende intentie van een duurzaam dienstverband. Het is daarom essentieel dat in de uitvoering uiterst zorgvuldige afspraken worden gemaakt tussen detacheerder en inlener over de periode, het vervolg, en de monitoring. Hoewel de wederzijdse bescherming van werkgever en werknemer tegen risico's van terugval of uitval nu wel van rechtswege versterkt is, is de intentie het cruciale bespreekpunt zodat verwachtingen wederzijds helder en overeengekomen zijn.
2. De doelgroep heeft een duurzame beperking en daardoor een aangepaste loonwaarde. Dat vraagt onderhandeling over de inleenvergoeding en het uurtarief. De bijbehorende loonkostensubsidie wordt door de gemeenten verstrekt. Om getrouwtrek te voorkomen is in 2016 het voorstel Vereenvoudiging Banenafpraak ingediend. Dit voorstel maakt het mogelijk om in het eerste jaar van de detachering standaard 50% loonkostenvergoeding te bepalen, en de loonwaardemeting na dat eerste halfjaar te doen. Zo hebben alle betrokkenen tijd om de detachering te monitoren en te valideren. De detachering wordt zo veel meer geplaatst in de

geest van de wetgever: ontwikkeling, flexibiliteit en maatwerk staan centraal rondom de persoon.

3. Mensen uit het doelgroepregister hebben een duurzame beperking die begeleiding en/of aanpassing op de werkplek vraagt. Van de commerciële arbeidsbemiddeling vraagt dat kennis en kunde. Daarom wordt in dit voorstel gekozen voor samenwerking tussen bewezen deskundige partners op dit gebied.

Uitvoering

1. Gemeenten leveren de kandidaten voor het doelgroepregister van de Participatiewet aan via de kandidatenverkenner die voor dit doel ontwikkeld is en waardoor het bestand aan kandidaten voor alle partijen inclusief werkgevers transparant is. (Zie https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/wervingsadvies/personeel-subsidies/kandidatenverkenner-banenafpraak)
2. Deze pilot richt zich in eerste instantie op kandidaten die via de gemeenten zijn aangeleverd, dus bijvoorbeeld via de praktijkroute. (Werknemers van wie op de werkplek wordt vastgesteld dat zij niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, worden rechtstreeks toegelaten tot het doelgroepregister van de Participatiewet)
3. Het WSP zorgt dat voor de betrokken kandidaten een detachingsplek gevonden wordt. Focus@Work zorgt voor de inleenconstructie en de 'ontzorging' van de werkgever.
4. Focus@Work zorgt voor de afhandeling van de eventuele loonkostensubsidie.

Voorwaarden

- Pilot is voorbehouden aan Participatiewetters en gaat dus niet over de mensen in het doelgroepenregister met een UWV-uitkering zoals Wajong.
- Minimaal 25 bemiddelbare kandidaten in kandidatenverkenner beschikbaar
- Betrokkenheid bij, kennis van en samenwerking tussen aanjagers banenafpraak, WSP, Focus@Work, gemeenten Gooi&Vechtstreek.

Kosten

1. Deze pilot vraagt geen extra inzet van middelen maar wel van commitment en focus en bestuurlijk draagvlak voor het instrument detachering.
2. De detacheringen leveren een besparing op de uitkeringslast op (BUIG) en vragen tegelijk middelen vanuit de BUIG voor de loonkostensubsidie. Aan de BUIG zijn daarom vanuit het Rijk middelen toegevoegd voor dit doel.
3. Vanuit de Participatiewet kunnen indien nodig kosten voor begeleiding (jobcoaching) worden vergoed. Voorwaarde hiervoor is dat het om personen met een 'gemeentelijke' uitkering gaat.