



Weven aan werk: werkcoöperaties

Verslag (werkdocument) van de verkenning
naar de opzet van *Werkcoöperaties* in het kader
van het project 'Weven Aan Samenleven'

Colofon

In opdracht van:

Landelijk Centrum Opbouwwerk (LCO)
Wil van de Leur
Klankbordgroep Weven aan Samenleven

Door:

V.o.f. de Verandering

Onderzoek/verslag:

Jaap van Leeuwen
Fred Stammeshaus (SPS)

Supervisie:

Jaap Draaisma

Met medewerking van:

Gina Giavarra (LCO, Landelijk Netwerk Moedercentra), José Lauwerijssen en Ruud de Jong (TPG-post), Dorothé van den Aker en Henk Nijhuis (Emplooi), Vivian Broex (Take Good Care), Noortje van der Kaaden en Wil Kerkvliet (de Koffiepot), Nick Nijman (Meerwaarde), Anne Marie Zaat (Amsterdam Thuiszorg), Paul Zweers (Zweers en Wijbenga), Ien Tuankotta en Gerard Jager (v.o.f. de Verandering).

Foto's omslag:

Joost van der Spek (LCO, Landelijk Netwerk Moedercentra)
Diana van Oort

Opmaak

Nils Buis (Om tekst en vorm)

Voor meer informatie:

Email: info@wevenaansamenleven.nl



LANDELIJK
CENTRUM
OPBOUWWERK

Landelijk Centrum opbouwwerk
Prinsegracht 51
2512 EX DEN HAAG
tel: 070-3804431
fax: 070-3809973
email: info@opbouwwerk.nl
web: www.opbouwwerk.nl



V.o.f. de Verandering
Lauwerecht 55
3515 GN UTRECHT
tel: 030-2721660
fax: 030-2721532
email: verandering@solidair.nl
web: www.deverandering.com

© Utrecht, Amsterdam, januari 2004.

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Inleiding	6
Doel en missie	7
1. Vraagstelling	8
2. Definitie	9
2.1. De werkcoöperatie.	9
2.2. Doelgroepen (deelnemers werkcoöperaties)	10
2.3. Opdrachtgevers en Producten/Diensten	11
2.3.1. Postbestelling	12
2.3.2. Thuis en Kraamzorg	12
3. Onderzoek naar vraag en aanbod	14
3.1. De vraag naar werk, interesse bij en voorwaarden van de doelgroepen	14
3.2. Het aanbod van werk en interesse bij en voorwaarden vanuit het werkveld	16
4. Onderzoek naar de organisatie en de rechtsvorm	19
4.1. Waaruit kan de organisatie bestaan?	19
4.2. Bespreking van de verschillende rechtsvormen	22
4.3. Gevolgen van de rechtsvorm voor de organisatie	24
5. Pilots	25
5.1. Opzet Pilots	25
5.2. Professionele ondersteuning	25
6. Conclusies en aanbevelingen	27
6.1. Interesse	27
6.2. Voorwaarden	27
6.3. Aandachtspunten	27
6.4. Organisatie en rechtsvorm	28
6.5. Aanbevelingen	29
Bijlage 1. Werkcoöperaties/collectieven: organisatie en rechtsvormen	31
Bijlage 2. 'Secundaire doelgroepen van werkcoöperaties/collectieven	40
Bijlage 3. Gespreksverslagen	41
3.1 Take Good Care (Thuiszorg)	41
3.2 Moeder Centrum De Koffiepot	42
3.3 TPG Post	45
3.4 Stichting Meerwaarde, afdeling jongerenwerk	47
3.5 Emplooi (Werk voor Vluchtelingen)	48
3.6 Stichting Amsterdam Thuiszorg	50
Bijlage 4. Fiscale en Civiele facetten van de coöperatieve vereniging	54

Voorwoord

Het is belangrijk dat mensen op eigen kracht kunnen deelnemen aan onze samenleving. Soms is dat moeilijk, bijvoorbeeld vanwege een taal achterstand, twijfel aan de eigen mogelijkheden of door dat men de weg in de Nederlandse samenleving niet goed weet te vinden. Het is dan belangrijk om mensen de hand te reiken en hen op weg te helpen.

Het Landelijk Centrum Opbouwwerk heeft daarom het stimuleringstraject 'Weven aan Samenleven' in gang gezet, dat zich richt op het stimuleren en faciliteren van initiatieven voor en door (groepen van) burgers.

De idee 'Weven aan Samenleven' richt zich op het ondersteunen van kleinschalige organisatievormen en burgerinitiatieven naar zelfstandigheid en onafhankelijkheid, om op die manier het maatschappelijk weefsel binnen steden en buurten te versterken.

In dit kader is in de zomer van 2003 besloten om de haalbaarheid van een relatief nieuw concept, genaamd 'werkcoöperaties', te verkennen. Het gaat hierbij om vormen van werkgelegenheid (en toeleidende stagepraktijken) met een coöperatief karakter op basis van zelforganisatie.

Het boekje dat voor u ligt heeft ten doel bij te dragen aan de participatie van met name allochtone vrouwen, asielzoekers en jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt. De selectie van deze doelgroepen is gebaseerd op het maatschappelijke gegeven dat de kwaliteiten, capaciteiten en ambities van deze groepen te weinig 'match-kansen' hebben met de arbeidsmarktcondities.

Om succesvol te kunnen zijn heeft een initiatief als de werkcoöperatie, zeker in de startfase, deskundige en financiële ondersteuning nodig.

Ik wil alle mogelijke betrokkenen, uit politiek en bedrijf, uit arbeidsinstelling en belastingdienst, vrijwillig of betaald, oproepen er aan bij te dragen om de opzet van de ondernemingsgewijze werkcoöperaties tot een succes te maken.

Landelijk Centrum Opbouwwerk, Den Haag, januari 2004,
Wil van de Leur

Inleiding

De idee 'Weven aan Samenleven' richt zich op het ondersteunen van burgerinitiatieven naar zelfstandigheid om op die manier het maatschappelijk weefsel te versterken. Binnen het project 'Weven Aan Samenleven', dat onder meer door v.o.f. de Verandering, in opdracht van het Landelijk Centrum Opbouwwerk, wordt vorm gegeven, is in de zomer van 2003 besloten om in een half jaar tijd de haalbaarheid van een relatief nieuw concept, genaamd 'werkcoöperaties', te verkennen. Het gaat om een vorm van werkgelegenheid met een zeker innovatief karakter. Het is gericht op de participatie van diverse doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt. Het is deels een project bijstelling, ingegeven door de verslechterde financieel economische omstandigheden.

De verkenning is begonnen met een brainstorm sessie, waarin de contouren van het idee zijn beschouwd. Het resultaat was een inventarisatie van 1. De mogelijke doelgroepen, 2. Het werkveld of werkaanbod, 3. Vragen tav de organisatie en rechtsvorm en de herkenning van 4. De gemeenschappelijk noemers, die als vertrekpunt en thuisbasis van de werkcoöperatie zouden kunnen dienen. Daarnaast zijn er verkennende gesprekken gevoerd over de voorwaarden voor deelname aan zo'n collectief bij zowel de doelgroepen als de aanbieders van werk. Tevens is er een studie gedaan naar de mogelijke organisatie en de rechtsvormen, die bij het concept 'werkcoöperaties' het beste passen. Al deze aspecten zullen in dit verslag aan bod komen. De essentiële informatie en de overwegingen uit de diverse gesprekken en studies staan samen met de conclusies en aanbevelingen in het rapport zelf en in de bijlagen komen de deel producten volledig terug, zoals de analyse over de rechtsvormen en de gespreksverslagen.

Doel en missie

“Weven aan Samenleven” is de naam van het meerjarig stimuleringstraject, dat het Landelijk Centrum Opbouwwerk (het LCO) in 2001 is opgestart. Gedurende drie jaar ondersteunt het LCO burgerinitiatieven die naar zelfstandigheid streven. Het LCO beoogt een gunstig klimaat te scheppen voor het ontstaan en stimuleren van kleinschalige maatschappelijke burger initiatieven. Veelal wordt verondersteld dat mensen, door te gaan werken, vanzelf zullen integreren, een sociaal netwerk vormen en sociale verbanden aangaan. Helaas is dat vaak niet het geval. Daar is meer voor nodig.

Het is belangrijk dat mensen de kans krijgen om hun leven zoveel mogelijk in eigen hand te nemen. Die kans wordt geboden in sociale initiatieven, die gebaseerd zijn op samenwerking van de betrokken burgers zelf, in buurt of stad. Om succesvol te kunnen zijn heeft een deel van deze initiatieven, zeker in de startfase, ondersteuning nodig. Vooral voor onze doelgroep; mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, door bijvoorbeeld een taal achterstand, sociaal isolement of door een andere oorzaak moeite hebben om deel te nemen aan de maatschappij.

Deze mensen hebben het nodig om eerst elkaar als lotgenoten in alle vrijheid te kunnen ontmoeten en elkaar te helpen bij het wegwerken van achterstand. Dat begint voor bijvoorbeeld allochtone vrouwen bij het volgen van cursussen, het samenwerken in een winkeltje, de catering of in de kinderopvang van een moedercentrum en daarmee het opbouwen van vertrouwen en een sociaal verband. Daarna kan men via het volgen van opleidingen ook naar werk toe groeien, maar die stap naar werk is vaak te groot en daar ligt de kans voor de werkcoöperaties.

In onze op geld en groei gerichte economie met grootschalige herstructurering van wijken, bureaucratische overheden, grote bedrijven en fuserende instellingen is het lokale sociale verband ook vaker ondergeschikt aan de economie dan ons lief is. Ook hier liggen kansen.

Het idee achter de werkcoöperaties is om het sociale weefsel te versterken en dat te verbinden aan de behoefte aan werk. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar met een enorm enthousiasme voor samenwerking en behoefte aan maatschappelijke erkenning, kunnen met ondersteuning vanuit een thuisbasis samen werk in de buurt of stad uitvoeren in een duurzaam sociaal verband. Dus: “Weven aan Werk”.

Vandaar de naam “Werkcoöperatie”: samenwerking en werk.

1. Vraagstelling

De verkenning van het idee werkcoöperaties bestaat ruwweg uit twee onderdelen met een eigen vraagstelling.

1. Is er interesse voor en vraag naar het verrichten van werk en de versterking van sociale verbanden via het idee werkcoöperaties en welke voorwaarden stelt men daarbij?
 - A. Is er behoefte aan of interesse voor dit idee, bij zowel de aanbieders van werk als bij de doelgroepen, de vragers naar werk?
 - B. Zo ja, welke voorwaarden stellen zij daaraan? Zijn er knelpunten, waar rekening mee moet worden gehouden?
2. Welke modellen en rechtsvormen horen daarbij?

In hoeverre is het mogelijk om passende modellen/rechtsvormen voor de opzet van ondernemingsgewijze werkcoöperaties te vinden, waarbij op basis van individuele capaciteiten en mogelijkheden van de deelnemers, tegen betaling en in gemeenschappelijkheid, werkzaamheden worden verricht en waarbij de verschillende belangen van de deelnemers en die van opdrachtgevers hand in hand kunnen gaan. En hoe kan door de organisatievorm de verweving van werk met het sociale verband gestimuleerd worden?

Dit document geeft antwoord op deze vragen. Het stelt vast dat d.m.v. het uitvoeren van enkele pilots de sociale en economische haalbaarheid van de op te zetten werkcoöperaties in de praktijk zullen moeten worden getest.

2. Definitie

2.1. De werkcoöperatie

In een groot aantal steden hebben instellingen zoals de thuiszorg, de kraamzorg en ouderenzorg maar ook bedrijven zoals TPG moeite om personeel te vinden. Deze instellingen hebben in principe wel genoeg geld om arbeid te betalen uit hun omzet (of via budgetten voor zorg- en hulpbehoevenden). Door veranderingen in de positie van de werknemers hoeft men als werkgever of uitvoerder niet persé een arbeidscontract met een werknemer te sluiten maar kan men ook een werkcontract aangaan met een collectief.

De werkcoöperatie (ook wel werkcollectief genoemd) is een soort deelnemerspool voor werk in de thuiszorg of de postbezorging. Het collectief neemt bijvoorbeeld 5 volle banen voor haar rekening en krijgt daarvoor van de thuiszorg of de postbode betaald. Uiteraard moet goed onderhandeld worden over zaken als scholing en begeleiding, een bedrag incl. verzekeringen, scholing, verlof, e.d.. De thuiszorg en TPG zijn dan in één klap van veel zorgen af. De werkcoöperatie voor de 5 volle banen kan bijvoorbeeld uit 10 tot 15 personen bestaan, die elk gemiddeld een halve baan of minder hebben. Zo kunnen zij het werk combineren met andere activiteiten en door het onderling maken van de roosters is men vrij flexibel en bij ziekte en vakantie neemt men het werk van elkaar over.

Met name mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt en met een sociaal isolement behoren tot de doelgroep van dit idee: hun persoonlijke ontwikkeling en leerervaring en hun verankering in vernieuwde sociale verbanden is een belangrijk doel.

Naast het werkgelegenheidsaspect van deze doelgroep is de versterking van het sociale verband het doel. Door de werkcoöperaties te laten ontstaan in de ontmoetingscentra, de gemeenschappelijke noemers van de doelgroep wordt een bestaande sociale functie economisch aangevuld (in het geval vanuit een moedercentrum) dan wel sociaal aangevuld (in het geval van vluchtelingen). In beide gevallen is dit een vorm van weven aan samenleven.

Vertrouwenwekkend

Mensen, die alleen niet de arbeidsmarkt op durven of kunnen, leren en durven dat in een groep met een vertrouwd sociaal verband vaak wel. Het is het gevoel van een warm nest, dat vertrouwen wekt, mensen die dezelfde ontwikkeling doormaken, die elkaar stimuleren, ervaringen uitwisselen en een spiegel voor kunnen houden.

Naast het vertrouwen dat een groep intern aan elkaar biedt, kan de groep ook vertrouwen wekken naar partners en organisaties extern.

Voorbeeld: Thuiszorg, ouderenzorg

De deelnemers aan zo'n collectief kunnen bijvoorbeeld de (m.n. allochtone) moeders zijn die bij een Moeder Centrum te vinden zijn. Het grootste deel van de allochtone vrouwen (met name de moeders) werkt niet en behoort tot de armste van Nederland. Zij zouden zo'n collectief voor de thuiszorg kunnen vormen. Zo kunnen islamitische vrouwen bijvoorbeeld in de kraamzorg en thuiszorg werken, onder voorwaarden die het hen mogelijk maken dit werk te verrichten.

Voorbeeld: Post

TPG post is op zoek naar parttime postbezorgers. Bij een collectief voor de TPG kun je naast vrouwen uit een moedercentrum misschien denken aan studenten, vluchtelingen of Vutters. Zouden zij zo'n werkcoöperatie kunnen vormen? De inzet zou moeten zijn om die collectieven vooral te vormen met mensen die nu veelal maatschappelijk buiten boord vallen. Studenten en Vutters zouden als 'missing member' een ondersteunende of uitvoerende taak in een collectief kunnen vervullen.

Vanuit het idee dat samenlevingsopbouw ook is het bij elkaar brengen van mensen met een verschillende achtergrond, capaciteiten en opleidingen zou je ernaar moeten streven om in deze collectieven ook mensen te betrekken (zoals studenten of enthousiaste Vutters), die de administratie, boekhouding, website/roosters, etc. gaan doen in plaats van dat uit te besteden. Wil je dit alles goed

doen, dan moet je het professioneel aanpakken. Zowel naar de thuiszorg en TPG toe, als naar het te vormen collectief. Dus als een sociaal ondernemer, die een bedrijf en in dit geval de werkcoöperatie gaat opzetten.

2.2. Doelgroepen (deelnemers werkcoöperaties)

In het vooronderzoek 'Globale Verkenning', dd 210803 door De Verandering, is onder meer een inventarisatie gemaakt van mogelijke doelgroepen. Voor het opzetten van werkcoöperaties beperken wij ons bij de verdere uitwerking primair tot de volgende doelgroepen:

Primaire doelgroep:	Werving via:	Werkcoöperatie in:
'Allochtone' vrouwen	Moedercentra, Post	Thuis-/kraam-/ouderenzorg;
Vluchtelingen, asielzoekers, 'Nieuwkomers'	Emplooi, Vluchtelingenwerk NL	Postbestelling
Werkloze jongeren	Jongerencentra muziek-groepen, klussencollectieven	Beveiliging, brassband,

Bij de doelgroep *allochtone vrouwen* gaat de aandacht vooral uit naar laag opgeleide vrouwen, al dan niet verkerend in een maatschappelijk isolement. Het zou behalve om allochtone vrouwen ook kunnen gaan om autochtone vrouwen met een taalachterstand in spreken, lezen en/of schrijven. Het aantal allochtone vrouwen naar afkomst verschilt per stad en stadsdeel. Islamitische vrouwen hebben een geheel andere cultuur dan Antilliaanse of Surinaamse vrouwen en dat stelt specifieke voorwaarden bij de uitvoering van bepaalde typen werk.

Er zijn drie typen *vluchtelingen* te onderscheiden:

- Mensen, die wonen in Azielzoekerscentra (AZC's), waarvan de procedure net is gestart, nieuwkomers. Deze mensen mogen maar in 12 weken van het jaar werken; het zal moeilijk zijn om met hen een werkcoöperatie te vormen.
- Mensen met een status voor onbepaalde tijd. Zij wonen verspreid door het hele land en zijn vrij om werk te zoeken.
- Mensen met een status voor bepaalde tijd, die meestal nog onder de oude vluchtelingen wet vielen. Zij wonen ook niet meer in een AZC en mogen werken en zoeken dat ook.

Het gaat bij de *werkloze jongeren* vooral om hen, die niet op eigen kracht op de arbeidsmarkt terecht kunnen. Zij hebben bijvoorbeeld hun school niet afgemaakt.

Bij het opzetten van de pilots zal een nadere analyse van de aantallen mensen uit deze doelgroepen, aanwezigheid per stad en hun ontmoetingsplekken gemaakt worden.

De selectie van deze drie doelgroepen is gebaseerd op het maatschappelijke gegeven dat de kwaliteiten en capaciteiten van deze groepen te weinig worden betrokken in het arbeidsproces. Daarnaast zijn deze doelgroepen gekozen omdat met behulp van organisaties (vluchtelingenwerk, moedercentra e.d.) de potentiële deelnemers makkelijker kunnen worden benaderd en geselecteerd. Criteria voor de individuele deelnemers zijn dat zij flexibel inzetbaar zijn, dat zij parttime aan het werk willen gaan en dat zij weinig/geen andere inkomsten hebben.

Met name voor bedrijven in de dienstverlening is het van belang dat hun personeel een zekere afspiegeling vormt van de bevolkingsgroepen waarvoor men werkt. Zo is het voor TPG-post prettig

wanneer zij enkele Turkse medewerkers heeft voor een buurt waar voor een groot deel Turken wonen; voor een thuiszorg instelling is het van belang dat zij islamitisch personeel heeft, wanneer zij veel islamitische mensen thuiszorg moet bieden. Het aantrekken van medewerkers van allochtone afkomst maakt het tevens makkelijker allochtone cliënten te bereiken die nu nog van thuiszorg verstoken zijn.

In de praktijk ligt hier voor veel dienstverlenende bedrijven een groot probleem. Voor de werkcoöperaties, vaak juist samengesteld uit deze minderheidsgroepen, ligt hier een kans.

Zowel in tijden van hoog- als laagconjunctuur houdt de inzet van deze groepen een aantoonbare meerwaarde in, bijvoorbeeld in branches waarin sprake is van een krimpende markt (postbestelling), of in branches waar sprake is van een grote maatschappelijke behoefte waarin onvoldoende kan worden voorzien (zorg). Bij de selectie van branches en doelgroepen zal de meerwaarde voor de 'stakeholders' altijd aantoonbaar moeten zijn, zowel vanuit het gezichtspunt van de opdrachtgever en de individuele deelnemer, als van de sociale sector en de (ambtelijke/politieke) beleidsmaker. Om belemmeringen van praktische aard te slechten wordt aan de betrokken partijen (de 'stakeholders' van het project 'werkcoöperaties') voorgesteld in de volgende (pilot)fase creatief samen te werken.

Het gaat er bij het opzetten van (pilots voor) werkcoöperaties om dat oplossingen worden gevonden die passen binnen de financieel-technische en juridische grenzen op het gebied van wet- en regelgeving.

De Pilots moeten worden uitgevoerd binnen duidelijk te stellen randvoorwaarden. Het vaststellen van de randvoorwaarden geschiedt niet alleen op basis van 'het Programma van Eisen' van de verschillende stakeholders, maar zal ook mede gebaseerd dienen te zijn op gesprekken met maatschappelijke organisaties en instellingen, zoals de belastingdienst, afdeling MKB, of de UWV. Dit is een belangrijk aspect van het Weven aan Samenleven.

Het moet duidelijk zijn dat inzake de opzet van werkcoöperaties *geen sprake zal zijn van vervangende arbeid, maar om complementaire arbeidsvoorzieningen*, die op termijn zullen leiden tot zelfstandig ondernemerschap of dienstverband. Het gaat dus niet om 'het uitkleden' van rechten van werknemers in de voor de werkcoöperaties geselecteerde branches.

De individuele deelnemer kan bijvoorbeeld de gelegenheid geboden worden mee te doen op basis van een eindige termijn, waarbij er naar gestreefd wordt dat de deelnemer na deze termijn een vast dienstverband of een vorm van volwaardig zelfstandig ondernemerschap aangaat.

De keuze voor bovengenoemde drie primaire doelgroepen betekent niet dat andere groepen (die ook met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kampen) bij het opzetten van een werkcoöperatie a priori worden uitgesloten (bv allochtone mannen, 55-plussers of WAO'ers). Zij hebben bij de werving en selectie echter geen prioriteit (zie bijlage 2 voor overzicht 'secundaire doelgroepen').

2.3. Opdrachtgevers en Producten/Diensten

Wij beperken ons bij de opzet van werkcoöperaties voorlopig tot het benaderen van opdrachtgevers in twee branches, te weten de postbestelling (TPG) en de thuis- kraam en/of ouderenzorg. We spreken bij voorkeur niet van 'werkgever', doch van opdrachtgever. De 'werkgevers' zijn de werkcoöperaties zelf (zie 'rechtsvormen').

Voor de opdrachtgever zal het type rechtsvorm overigens minder van belang zijn, dan het antwoord op de vraag of men de opdrachtnemers vertrouwenwekkend genoeg acht.

Dit betekent dat, zeker gedurende de pilotfase, een belangrijke rol zal zijn weggelegd voor het LCO, cq voor een door het LCO aangetrokken uitvoerende organisatie (zie hoofdstuk 5.2. 'Professionele Ondersteuning'). Zeker in het geval van niet-rechtspersonen (vof, eenpersoonsbedrijven) zal een opdrachtgever eerst de kat uit de boom willen kijken. Maar ook in het geval van een rechtspersoon (stichting, coöp ver.), waarbij bijvoorbeeld individuele aansprakelijkheid is uitgesloten, zal men niet over één nacht ijs gaan. Elke opdrachtgever zal kijken met wie hij zaken doet, en niet met wat.

Het LCO (dan wel haar lokale partners) zal dus, vanuit de opdrachtgevers bezien, fungeren als sluis die het kaf van het koren scheidt. Ongeacht de keuze van de rechtsvorm waarin de werkcoöperatie

wordt gegoten, zal de opdrachtgever het LCO (of de lokale partner) zien als garantie dat afspraken worden nagekomen en dat er geen wanprestatie wordt geleverd.

2.3.1. Postbestelling

In het geval van postbestelling (TPG) gaat het om een commerciële opdrachtgever, waarmee wellicht per werkcoöperatie contracten kunnen worden afgesloten. Het uitgangspunt is dat de deelnemers een redelijke vergoeding ontvangen. De werkzaamheden kunnen vanuit TPG worden gezien als onderdeel van een moderne bedrijfsvoering. Zij hebben al pilots opgezet met een nieuw concept van parttime postbezorgers (ipv postbodes). Dit model past goed bij het voorstel voor de werkcoöperatie. Dat het sociale verband van een groep mensen daarbij verstevigd wordt, is een belangrijke en mooie meerwaarde daarvan.

TPG post geeft er wel de voorkeur aan dat mensen bij hen in loondienst komen. Maar dat de werknemers ook lid zijn van een werkcoöperatie of in loondienst bij deze vorm van sociale 'franchise onderneming' is op zich bespreekbaar. De werkcoöperaties kunnen in deze behoefte voorzien, al dan niet aangevuld met opdrachtgevers op het gebied van buurtkranten, foldermateriaal etc. Zie bijlage 3.3 voor het gesprek met TPG post.

Zeker gedurende de pilotfase is het de bedoeling dat de opdrachtgever mede investeert in de ontwikkeling van 'het concept werkcoöperaties'. Dit kan materieel zijn (geld) en/of immaterieel (tijd, expertise). Deze investeringen zijn te rechtvaardigen, gezien het feit dat de opdrachtgever in de toekomst zal gaan profiteren van het kunnen uitbesteden van werk aan de werkcoöperaties.

2.3.2. Thuis-, Kraam en/of Ouderenzorg

Het nieuwe motto van het kabinet voor de zorg is 'Betaalbaarheid door eigen Verantwoordelijkheid'. Dit houdt onder meer in dat het ziekteverzuim in de zorgsector omlaag moet, dat de budgetten voor zorgvernieuwing verdwijnen en dat er strakke bestedingsafspraken met de thuiszorg zullen worden gemaakt. Het kabinet stelt voor om bij het Persoongebonden Budget (PGB) een eigen bijdrage in te voeren.

De hoge werkdruk voor werknemers in deze sector, alsmede de budgetten die in deze branche worden afgeknepen, nopen tot creatieve oplossingen. Van de inzet van werkcoöperaties kan in deze sector een heilzame werking uitgaan.

In de thuiszorg fungeert de zorginstelling als feitelijke opdrachtgever. In het kader van de pilotfase 'werkcoöperaties' zullen twee potentiële opdrachtgevers in de thuiszorg worden benaderd. De werkzaamheden die aan werkcoöperaties worden uitbesteed kunnen vanuit de zorginstelling worden gezien als onderdeel van een moderne bedrijfsvoering.

Voor de opdrachtgevers is het veeleer dat ze zo groepen kunnen bereiken, die voor hen essentieel zijn maar tot nu toe moeilijk te bereiken zijn.

Het uitgangspunt is dat de deelnemers in de werkcoöperaties een redelijke vergoeding voor hun werkzaamheden ontvangen. Gekwalificeerde en/of ervaren krachten zouden per arbeidsuur een hogere vergoeding kunnen ontvangen dan minder gekwalificeerde en/of onervaren krachten. De zorginstelling en de werkcoöperatie zullen dit in onderling overleg bespreken en vaststellen.

Met de zorginstellingen dient te worden besproken welke specifieke eisen men aan potentiële deelnemers stelt. Dit gebeurt aan de hand van de verschillende soorten werkzaamheden die de thuiszorg-sector onderscheidt en die voor uitbesteding in aanmerking komen.

Het uitgangspunt is dat de opdrachtgevers in de Thuiszorg hetzelfde bruto-bedrag (dus incl het werkgeverslasten-deel) per arbeidsuur kwijt zijn als voor iemand die in loondienst zou zijn geweest. De opdrachtgever geniet het voordeel om geen langlopende individuele arbeidscontracten te hoeven afsluiten. Dit rechtvaardigt het verzoek voor een extra financiële bijdrage, om te kunnen voorzien in (een deel van) de begeleidingskosten die het LCO (of haar lokale partner) moet maken (bijvoorbeeld kosten voor het verzorgen van opleiding, of boekhoudkundige ondersteuning). Gezien het

feit dat de sector kampt met grote bezuinigingen zal het noodzakelijk zijn om samen naar adequate financieringsbronnen te zoeken bij de opzet van werkcollectieven.

Zeker gedurende de pilotfase is het de bedoeling dat de opdrachtgever mede investeert in de ontwikkeling van 'het concept werkcoöperaties'. Dit kan materieel zijn (geld) en/of immaterieel (tijd, expertise). Deze investeringen zijn te rechtvaardigen, gezien het feit dat de opdrachtgever in de toekomst zal gaan profiteren van het kunnen uitbesteden van werk aan de werkcoöperaties.

Op 10 oktober 2003 is er een eerste oriënterend gesprek geweest met Take Good Care en op 1 december met Thuiszorg Amsterdam. Zie ook bijlagen 3.1 en 3.6.

3. Onderzoek naar vraag en aanbod

In dit hoofdstuk wordt bepaald of er voldoende vraag naar werk vanuit de drie primaire doelgroepen (uitvoerders) en aanbod van werk vanuit het Werkveld (opdrachtgevers) is voor het concept van de werkcoöperaties. Uiteindelijk worden conclusies getrokken tav de vraag, de interesse, voorwaarden, mogelijke knelpunten en kansen.

3.1. De vraag naar werk, interesse bij en voorwaarden van de doelgroepen

Om de interesse te peilen en achter knelpunten en voorwaarden te komen zijn een aantal gesprekken gevoerd met (representanten van) de doelgroepen. Hier een overzicht.

Moedercentra

De Spiegeling, het zelfstandig opgezette moedercentrum in Leiden is telefonisch benaderd, maar was niet geïnteresseerd in een gesprek over werkcoöperaties. Men kreeg het gevoel er te veel tijd aan kwijt te zullen zijn om het idee te bespreken en verder aan mee te werken. Men noemde vrijwel meteen als probleem, dat veel vrouwen of gezinnen in een bijstandsituatie verkeren en dat het voor islamitische vrouwen niet toegestaan zou zijn (door de echtgenoten) om buitenshuis te gaan werken.

MC De Koffiepot te Den Haag toonde grote interesse in het werkcoöperatie idee en wil ook graag betrokken zijn bij verdere uitwerking, ook al kwamen enkele mogelijke hinderpalen aan het licht, zoals de 'armoedeval' en dat 50 % van de bezoeksters een gezin in een uitkerings situatie heeft.

Men is zeer geïnteresseerd in het opzetten van een werkcoöperatie in de kraamzorg en thuiszorg, maar men zoekt ook opleidingen en werk als voedingsassistente, wijkverpleging, peuterzaal leiders, etcetera. Er is momenteel ook al contact met thuiszorg Horst en Vlietstreek (Rijswijk, Voorburg en Leidschendam) over de mogelijkheden van stage plaatsen voor vrouwen van de Koffiepot! De voorwaarden voor uitvoering van de diverse soorten zorg door islamitische vrouwen kunnen in de aanloop naar een werkcoöperatie onderzocht worden. Het is bekend dat zij veelal niet bij mannen-alleen voor thuiszorg op bezoek kunnen, maar sommige vrouwen kunnen wel degelijk in andere huishoudens taken verrichten. De vrouwen zijn erg gemotiveerd voor scholing en werk.

Jongerenwerk

Uit het gesprek met de jongeren opbouwwerker van stichting Meerwaarde in Hoofddorp blijkt dat er bij de jongeren met name interesse zal zijn voor de toepassing van een werkcoöperatie in de beveiliging of als klussencollectief. Dat werk is voor hen 'interessanter' dan opties zoals postbezorging en thuiszorg. Het is een moeilijke doelgroep waar een goede begeleiding voor nodig is om iets van de grond te krijgen. De groep het zelf laten organiseren en hen het werk laten uitvoeren als freelancers ziet de geïnterviewde jongerenwerker niet als haalbare opties.

Hij doet verder een aantal nuttige suggesties voor het benaderen van jongeren: ROC's, uitvallers uit het VMBO, de moskee, jongerencentra in A'dam West, Den Haag Schilderswijk of Utrecht Centrum. Voorwaarden:

- Een gemotiveerde groep jongeren vinden.
- De groep moet een sociale samenhang hebben, het moet 'leuk' zijn om er bij te horen.
- Een categoriaal geordende groep (bv alleen Marokkanen) lijkt hem haalbaarder dan een mix, maar een dergelijke benadering scoort beleidsmatig op dit moment niet hoog.
- Opleidingstrajecten (ook taalcursussen) zijn nodig.

Kortom: hier liggen concrete aanknopingspunten om een werkcoöperatie op te zetten.

Vluchtelingenwerk

Er is een gesprek gevoerd met Emplooi in Amsterdam. Dat is een organisatie ontstaan uit Vluchtelingenwerk, die zich bezig houdt met het bemiddelen en begeleiden van vluchtelingen naar betaald werk. Emplooi werkt veel met vrijwilligers (mannen en vrouwen, 85 over het hele land), die hun sporen al verdiend hebben als manager of ondernemer en nu gepensioneerd zijn.

Er zijn drie typen vluchtelingen te onderscheiden:

- Mensen, die in Azielzoekerscentra (AZC's) wonen, in de procedure van afwachting van de beoordeling van hun verzoek.
- Mensen met een status voor onbepaalde tijd. Zij wonen door het hele land
- Mensen met een status voor bepaalde tijd, die meestal nog onder de oude vluchtelingen wet vielen. Zij wonen niet in een AZC.

Emplooi werkt alleen voor de laatste twee categorieën en werkt vooral in de provincie en op het platteland.

Emplooi kan tav de werkcoöperaties bijdragen aan de "werving en selectie". Men kan ook hulp bieden bij het vinden van vrijwilligers en bestuursleden, die een toegevoegde waarde kunnen hebben voor de groep.

Voorwaarde is in ieder geval dat de vluchteling een substantieel aantal betaald uren op weekbasis in het vooruitzicht wordt gesteld.

Emplooi is geïnteresseerd en een goede partner om mee samen te werken bij de uitwerking van een pilot met vluchtelingen.

Armoedeval

Potentiële deelnemers uit de drie doelgroepen, die nu in aanmerking komen voor allerlei voordelen omdat hun inkomen op of onder het minimumloon verkeert, kunnen te maken krijgen met het probleem van de armoede val. Dit kan optreden wanneer het gezamenlijke inkomen van een persoon of gezin rond het minimumloon ligt, hetzij via een laag betaalde baan of met een uitkering. Men komt in beide gevallen in aanmerking voor huursubsidie en de vrijstelling van gemeentelijke belastingen en allerlei gratis faciliteiten, die per gemeente verschillen.

Als het inkomen vanwege het bijverdienen van de partner in een werkcoöperatie een stuk boven het minimumloon uitkomt, kan de vrijstelling voor de gemeentelijke heffingen en belastingen komen te vervallen, mist men de extra faciliteiten en kan de huursubsidie worden afgebouwd. In het ergste geval wordt het netto besteedbaar inkomen zelfs lager dan voordat men ging werken. Een deelnemer zal zich zeker (moeten) beraden of men dit wil. Wanneer deelname aan de werkcoöperatie voldoende uitzicht biedt op bv een betaalde baan in de toekomst kan het toch aantrekkelijk zijn de stap te nemen. Dit kan echter per persoon verschillen en het is dus aan te raden om, voordat iemand in een werkcoöperatie gaat deelnemen, altijd eerst de persoonlijke situatie (gezamenlijk, ondersteuning bieden?) goed door te lichten.

Omdat geld niet het enige doel voor deelname aan de werkcoöperatie is, maar het opdoen van ervaring met werk en de sociale en persoonlijke ontwikkeling ook een grote rol speelt, hoeft dit voor de betrokkene ook niet altijd een probleem te zijn.

In het geval van het gezin in de bijstandssituatie wordt in sommige steden het bijverdiende bedrag boven een bepaalde drempel volledig van de uitkering afgetrokken. In Amsterdam houdt je van de eerste per maand verdiende 163 euro 126 euro over. Daarboven wordt alles gekort op de uitkering. Zie ook bijlage 1, paragraaf 5.3. Bijstand.

In Amsterdam lopen enkele projecten vooruit op de Nieuwe Wet Werk en Bijstand, die per 1-1-2004 landelijk van toepassing wordt. Belangrijk aspect hiervan is dat men toelaat dat men met behoud van uitkering de eerste 3 tot 6 maanden zoveel mag bijverdienen als men wil, *mits* het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) akkoord is. Vooral deze 'mits' kan betekenen dat het beleid gaat verschillen per stad.

Er zijn mogelijkheden om, met behoud van uitkering, geld bij te verdienen, zoals in Amsterdam met stage vergoedingen en deeltijd premies.

Bij de bezoeken van de Koffiepot is eens nagegaan hoeveel gezinnen van een uitkering leefden en hoeveel niet: ongeveer 50 % van de gezinnen had geen uitkering (NUG) (dus de partner heeft een baan) en 50 % leefde van de bijstand of de WAO. Kortom de "armoedeval" is een lastig punt voor realisatie van de werkcoöperaties idee. Het gaat om maatwerk: per persoon uitzoeken hoe het zit met huursubsidie, premies en inkomen, voordat iemand meedoet.

Afstand tot de arbeidsmarkt: Taal

De afstand tot de arbeidsmarkt bestaat bij de cliëntèle van de Koffiepot, vooral uit een enorme achterstand in de Nederlandse taal. Zowel het lezen als schrijven en -in mindere mate, maar net zo belangrijk- het spreken van de Nederlandse taal maakt een aantal basale behoeftes voor het contact met een werkgever zoals bij de Thuis- of Kraamzorg en of opleidingsinstituut zoals een R.O.C. al onhaalbaar. Deze vrouwen konden niet bij het ROC terecht omdat men niet door de eerste taal toets heen kwam, die als voorwaarde voor het volgen van een opleiding geldt. Na het voortraject bij de Koffiepot en intensief overleg is dit uiteindelijk wel gelukt, waarna een groot aantal vrouwen diverse diploma's wisten te bemachtigen en zelfs werk hebben gevonden.

Dit laat zien dat allochtone én autochtone vrouwen zeer geïnteresseerd zijn om zichzelf te ontwikkelen, vaardigheden te leren op allerlei gebied, opleidingen te volgen en daar onder begeleiding diploma's in halen en werk in vinden, zelfs zonder dat men de Nederlandse taal qua lezen en schrijven machtig is. Dat deze vrouwen met zo'n sociale en culturele achterstand tot de arbeidsmarkt zulke successen weten te behalen is op zichzelf al een ongelooflijk positieve bijdrage aan de sociale kwaliteit van een wijk, die niet of slechts in zeer beperkte mate gerealiseerd wordt door de officiële instanties, die daarvoor opgericht zijn.

Voorwaarden:

- Dit betekent ook voor de werkcoöperatie, dat er ondersteuning op het gebied van taal, en met name *lezen en schrijven* nodig zal zijn om het een succes te laten zijn.
- Tevens zal men 'ingewikkelde' vergaderingen over allerlei procedurele kwesties moeten voorkomen. Door met een goede uitgangspositie, een organisatiemodel, een goede formule voor het 'weven aan werk' te beginnen kan men het overleg beperkt houden tot de essentie van wat men belangrijk vindt, zoals het werk of de omgang met elkaar.

3.2. Het aanbod van werk en interesse en voorwaarden vanuit het werkveld

Er zijn gesprekken gevoerd met TPG Post, Take Good Care en Stichting Amsterdam Thuiszorg.

Take Good Care

Take Good Care in Haarlem is een moderne thuiszorg organisatie die verspreid zit over de Randstad en iets daaromheen. Men komt niet op het platteland. Take Good Care was geporteerd van het werkcoöperaties idee omdat men graag aan innovatieve ideeën mee werkt. Als ander innovatief voorbeeld noemde men het Kraamhotel. In het gesprek is uitgegaan van het verrichten van werkzaamheden in de thuiszorg. Men noemde een aantal voorwaarden tav de werkhouding zoals:

- Arbeidsmoraal: er moet een goede motivatie zijn.
- Afspraken kunnen maken en nakomen, zowel met de cliënt, de opdrachtgever als met de mensen van de werkcoöperatie.
- Communicatie: men moet Nederlands of de taal van de klant kunnen spreken.
- Representatie: er schoon, verzorgd en fris uitzien.
- Continuïteit per klant: het zou fijn zijn als men een vaste band met een klant opbouwt. Dat zijn meestal wekelijkse afspraken van 3 uur per klant.
- Opleidingsniveau: er zijn 4 typen verzorgers (A, B, C en D) en vervolgens de wijkziekenverzorger en de (wijk)verpleegkundige. Het eerste niveau verzorger A heeft geen opleiding nodig. De rest wel, de opleidingen voor verzorger kunnen van kort durend tot 9 maanden en langer zijn.
- Kwaliteit: er moet een soort check mogelijk zijn op de geleverde kwaliteit.
- Een aanspreekpunt bij Take Good Care of bij de werkcoöperatie voor klachten.

Take Good Care is geïnteresseerd als de mensen in loondienst willen komen werken, maar is ook bereid over andere afspraken mee te denken. Men onderzoekt nog de opties daarvoor in verschillende steden.

In het grijze circuit zijn verschillende personen reeds werkzaam op het gebied van thuiszorg. Bijvoorbeeld in de Ghanese gemeenschap in de Bijlmer. Woordvoerders van Ghanese kerken hebben aangegeven graag te praten over de opzet van werkcoöperaties, zodat het werk uit het grijze circuit komt en er meer inkomstenmogelijkheden ontstaan. Kanttekening hierbij is dat er (nog) weinig oudere Ghanezen in Nederland wonen.

Stichting Amsterdam Thuiszorg

Het bestuur van Amsterdam Thuiszorg (AT) anticipeert nadrukkelijk op nieuwe ontwikkelingen, concepten en mogelijkheden om het niveau van de zorg op peil te houden. Het concept 'werkcollectief', waarbinnen freelancers een aantal (in eerste instantie simpele) zorgtaken kunnen verrichten, is een model om uit te gaan proberen.

Er is vanwege de enorme bezuinigingen waarschijnlijk geen mogelijkheid om een werkcollectief op te zetten onder de vleugels van TA zelf. Er ontstaan vanwege de bezuinigingen wellicht mogelijkheden om volgens nieuwe franchise-formules aan de slag te kunnen gaan. Naar alle waarschijnlijkheid gaan de huishoudelijke taken in 2004/2005 uit de AWBZ, en komt er op gemeentelijk niveau een soort 'dienstennet' voor in de plaats. Dit betekent dat de 1200 A-medewerkers van AT dan op straat komen te staan. Vanuit AT zouden in dit kader nieuwe franchiseconcepten kunnen worden opgezet, waar een werkcollectief goed in zou kunnen opereren.

AT zou met name geïnteresseerd zijn wanneer vanuit het LCO een werkcollectief samengesteld zou worden dat bestaat uit allochtone vrouwen. Enerzijds omdat het voor AT lastig is om deze vrouwen zelf te vinden/werven, anderzijds omdat op deze manier nieuwe klanten uit bepaalde doelgroepen (met name Marokkaanse en Turkse ouderen) kunnen worden geworven, die de weg naar de thuiszorg nu moeilijk weten te vinden.

AT kan bij het opzetten van een werkcollectief expertise en know how leveren (men heeft bv zelf opleidingsmodules gemaakt in de Turkse taal).

Deelnemers moeten vooral gemotiveerd zijn. Het beheersen van de Nederlands taal is van minder belang, wanneer men klanten bedient uit dezelfde cultuur/land van herkomst.

AT is bereid om samen met het LCO financieringsbronnen aan te boren die de opzet van een werkcollectief mogelijk maken. In de aanvraag moet ook een post 'extern advies' worden opgenomen, waaruit in ieder geval een deel van de bijdragen van professionele krachten van AT kunnen worden betaald.

TPG post

TPG post is een nieuw bezorgconcept aan het ontwikkelen. De postbezorging (distributie) vindt nu plaats door 35.000 postbodes. In het nieuwe organisatieconcept (waarvan het de bedoeling is dat dit in de komende drie jaar wordt doorgevoerd) is het de bedoeling dat 9000 'full time equivalenten' worden ingevuld door ongeveer 25.000 postbezorgers. De sortering zal voor een deel geautomatiseerd gaan worden. Een postbezorger is iets anders dan een postbode: de postbode gaat naar het hoofdkantoor en sorteert de post als werkvoorbereiding. De postbezorger ontvangt een gereed product: post gesorteerd op straten, aangeleverd in de buurt waar hij/zij woont. Een postbezorger verdient 110% van het minimumloon.

TPG wil de postbezorgers werven onder de volgende drie doelgroepen:

1. Studenten (10%)
2. Huisvrouwen (80%)
3. 'Vutters' (10%)

Essentieel is dat de deelnemers zelf in de buurt wonen (reiskosten worden niet vergoed) en *parttime* willen *bijverdienen*. Mensen die een fulltime-baan zoeken vallen in principe niet binnen de doelgroep. Zij zullen waarschijnlijk toch verder zoeken naar een 'complete baan' (zoals het merendeel van werkloze mannen van 25 jaar en ouder). TPG wil niet dat de teams van bezorgers op een duivenstil gaat lijken. Een postbezorger zal zich *tenminste* een half tot een jaar dienen te verbinden.

Men zoekt mensen in loondienst voor bepaalde urencontracten. De bezorger werkt in het nieuwe concept ongeveer 9 tot 12 uur per week (ma tot za). Het minimum is 6 uur (*heeft dit te maken met ziekenfondsgrens?*), het maximum 25 uur. De hoeveelheid uren hangt onder meer af van het feit of het om 'korte lopen' gaat (van bv half uur) of 'lange lopen' (van bv 2,5 uur).

Twee van de doelgroepen van het LCO, de allochtone vrouwen en de vluchtelingen, lijken in principe geschikt om deel uit te maken van postbezorging-teams. Werkloze jongeren acht men als doelgroep niet geschikt. TPG wil vooral graag informatie over de moedercentra, om enig inzicht te krijgen in omvang en potentie tbv werving en selectie. Het is bespreekbaar dat de moedercentra een

aanbrengpremie per persoon ontvangen (bv 50 tot 100 euro). Het moedercentrum kan ook een vergoeding (huur) ontvangen voor de ruimte die zij beschikbaar stelt. Kleine investeringen in die ruimte (bv slot, lamp, EHBO-doos) komen voor rekening van TPG.

Het concept werkcoöperatie van het LCO leent zich goed voor het opzetten van postbezorger-teams. Mensen kunnen als team het werk met elkaar plannen (bv bij kinderopvang, ziekte of een vrije dag). Het uitbesteden van een hele wijk aan een werkcoöperatie is op de korte termijn voorlopig nog niet aan de orde.

TPG acht het denkbaar om tbv een bepaalde wijk deels regulier te werven, deels volgens het concept werkcoöperatie. TPG levert dan 7/8 personen en LCO levert dan 7/8 personen. Een compleet team bestaat uit ongeveer 15 personen.

Beveiliging/Klussenbedrijf

Uit het gesprek met de jongerenopbouwwerker van stichting Meerwaarde te Hoofddorp (Haarlemmermeer) kwam naar voren dat jongeren werk als postbezorger en in de thuiszorg niet hoog in het vaandel hebben, maar wel interesse hebben in beveiliging en klussencollectieven. Met name beveiligingswerk wordt een hoge status toegedicht.

De doelgroep is niet gemakkelijk en zal begeleiding van een ervaren senior of opbouwwerker hard nodig hebben om een werkcoöperatie naar behoren te kunnen runnen.

Het toezicht/beveiligingswerk zou kunnen plaatsvinden op Schiphol, bij buurtfeesten, open lucht feesten, zwembaden en winkelcentra. Het is relatief eenvoudig werk. Het kan in samenwerking met een bewakingsbedrijf of met een jeugdteam van de gemeente (stadswacht, politie of buurtbeheer) opgezet worden en een eigen stichting of een onderdeel van het jongerenwerk vormen. Het werkcollectief zou kunnen bestaan uit een groep van 5 tot 15 jongeren, afhankelijk van het aantal mogelijke opdrachtgevers.

Het klussencollectief kan bestaan uit 5 tot 8 jongeren, die in de buurt tegen betaling kleine onderhoudsklussen uitvoeren aan bv gebouwen of in de openbare ruimte.

4. Onderzoek naar de organisatie en de rechtsvorm

Het gaat er bij de opzet van de (pilots voor) werkcoöperaties om uit te zoeken wat wettelijk, juridisch en fiscaal-financieel mogelijk is. De belangen van zowel de opdrachtgevers (TPG, zorgsector) als de deelnemers van werkcoöperaties moeten hierbij hand in hand gaan. Het gaat daarbij niet alleen maar om een nieuwe vorm van werkgelegenheid, die gelanceerd wordt en georganiseerd moet worden. Het gaat er tevens om dat de organisatievorm een duurzaam sociaal verband mogelijk maakt en in stand kan houden. Een verband tussen mensen, die lokaal werken in de buurt en de stad. Daar spelen dus naast een werkgelegenheidsaspect ook:

- het aspect van leren, opleiden en ervaring opdoen en
- solidair zijn met en willen investeren in nieuwe mensen in de werkcoöperatie, die ook aan een persoonlijke ontwikkeling willen werken.

Welke eisen stelt dit aan de organisatievorm?

In dit hoofdstuk worden, in willekeurige volgorde, de vier meest geschikt lijkende rechtsvormen voor de opzet van werkcoöperaties doorgelicht. Daarnaast wordt kort ingegaan op twee andere mogelijke constructies, te weten 'het stage-model' en de 'constructie uitzendbureau'. Zonder hier dieper op in te gaan achten wij de NV, BV en de Vereniging op voorhand niet van toepassing. In onderstaande zullen de verschillende mogelijke rechtsvormen en constructies kort behandeld worden. In de bijlagen 1 en 4 staan de volledige analyses .

Vooraf dient nadrukkelijk te worden gesteld dat één meest geschikte, voor alle gevallen van toepassing zijnde, rechtsvorm *niet bestaat*. De geschiktheid van een rechtsvorm voor een werkcoöperatie wordt vooral bepaald door de eigenschappen en kwaliteiten van de deelnemers uit de doelgroep waarvoor deze wordt opgericht. Ongeacht de rechtsvorm speelt de mate waarin het type werk zelfstandig kan worden verricht altijd een belangrijke rol (is bv sprake van wel/geen/gedeeltelijke 'gezagsverhouding'). De keuze voor een rechtsvorm hangt mede af van de specifieke eisen die aan inhoud en uitvoering door opdrachtgevers (en/of subsidiegevers) zullen worden gesteld.

De rechtsvorm dient zich daarnaast te allen tijde aan te passen aan wat de deelnemers zelf kunnen en willen dragen. Het gaat immers om het opzetten van een bedrijf, niet om een van bovenaf gestuurd 'welzijnsproject'. Het LCO (en/of de lokale partner) zal ontwikkelen en ondersteunen, maar het is niet de bedoeling om te blijven 'trekken'.

De verschillende (groepen van) potentiële deelnemers dienen dus, wanneer het LCO/Verandering een potentiële opdrachtgever bereid heeft gevonden, zo snel mogelijk en volledig bij de definitieve uitvoering te worden betrokken. Wanneer de deelnemers het gevoel hebben dat de gekozen werkwijze 'van hun' is, heeft de werkcoöperatie een grotere kans van slagen.

Het zal bij het vinden van de juiste rechtsvorm hoe dan ook altijd gaan om het leveren van maatwerk. Het is denkbaar dat de ene werkcoöperatie in de zorgsector bv kiest voor de constructie van een vof, en de andere voor een coöperatieve vereniging.

De vraag is dus eigenlijk niet *of* er mogelijke rechtsvormen voor de opzet van een werkcoöperatie bestaan, maar meer in hoeverre er geschikte deelnemers zijn te vinden die bereid zijn hun eigen werk zo te organiseren dat eea ook juridisch goed wordt ingebed.

4.1. Waaruit kan de organisatie bestaan?

De organisatie van een werkcoöperatie, die zelfstandig werk uitvoert voor een regulier bedrijf, bestaat uit drie componenten:

1. De aanbieder van werk, verder genoemd de *opdrachtgever*.
2. Het samenwerkingsverband in een rechtsvorm, bestaande uit mensen uit de doelgroep en ondersteuners/bestuursleden, de *werkcoöperatie*. De werkcoöperatie sluit contacten af met de opdrachtgever.
3. De *deelnemers* uit de doelgroep, die het werk uitvoeren.

Er bestaan tussen deze partijen twee basisovereenkomsten:

- **Contract werkcoöperatie - opdrachtgever**
Hierin worden de afspraken met de opdrachtgever vastgelegd om voor een langere periode (met proefperiode, een jaarlijkse evaluatie en herziening) een aantal volledige banen (fte) over te nemen en de overeengekomen werkzaamheden (die schriftelijk worden vastgelegd) uit te voeren. Onder bepaalde voorwaarden en betaling, lumpsum per maand gerelateerd aan het aantal banen dan wel het uitgevoerde werk.
- **Contract werkcoöperatie – deelnemer**
Hierin worden de afspraken vastgelegd tussen de deelnemer (in de rol van ‘werknemer’, ‘freelancer’ of ‘uitzendkracht’) en de werkcoöperatie, om tegen betaling voor een langere periode (tenminste een half jaar tot een jaar, met proefperiode en een periodieke evaluatie plus indien nodig een herziening) een aantal dagdelen/uren per week de uitvoering van de schriftelijk overeengekomen werkzaamheden en taken te verrichten.

Welke taken zijn te onderscheiden en wat is de verdeling daarvan tussen de individuele deelnemers, het collectief en de opdrachtgever?

Bij postbestelling en thuiszorg zijn bijvoorbeeld de volgende taken te onderscheiden:

TPG Post	Thuiszorg	Wat is er nodig?
Wijkindeling, voorbereiding, informatie van de werkgever	Wijkindeling, voorbereiding, informatie van de werkgever	Coördinator, computer, bureau, kantoortje, tijd, kosten
Administratie, urenplanning leden intern werkcoöperatie, aanspreekpunt intern	Administratie, urenplanning leden intern werkcoöperatie, aanspreekpunt intern	Coördinator, computer, bureau, kantoortje, tijd, kosten
Bezorging (uren)	Verzorging op locatie (uren)	Werknemer of zelfstandige
Inkoop materiaal (kleding tas, kar)	Inkoop materiaal (kleding...)	Coördinator, budget, tijd
Belastingen (per persoon + het geheel)	Belastingen (per persoon + het geheel)	Coördinator, tijd van collega's, Boekhouding, boekhouder
Inwerken, opleidingen kwaliteit	Inwerken, opleidingen kwaliteit	Coördinator, tijd van collega's, budget
Risico's, pensioen, ongevallen ziekte, verzekeringen	Risico's, pensioen, ongevallen ziekte, verzekeringen	Administrateur/consulent AWBZ/WAZ, AOW, WAO, GAK/UWV, ZfW, WW, ARBO pensioen, rechtsbijstand, etc
Klachten, aanspreekpunt extern, voor klant en opdrachtgever	Klachten, aanspreekpunt extern, voor klant en opdrachtgever	Coördinator, telefoon, email, rechtsbijstand

Wat doen de deelnemers zelf?

De deelnemers zijn individueel verantwoordelijk voor het verrichten van de werkzaamheden. Het is afhankelijk van hun capaciteiten hoeveel aanvullende taken zij verder nog op zich kunnen nemen, zoals het verzorgen van (een deel van) de planning en het voeren van een administratie. Bij kleine zelfstandigen is het heel gewoon dat zij veel zelf regelen: de benodigde opleidingen, de belastingaangiften, pensioen en inkomensverzekeringen, administratie en werkplanning. Maar we moeten niet vergeten, dat een deel van de doelgroep juist een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft en dat daarbij het lezen en schrijven der Nederlandse taal de belangrijkste hindernis vormt.

Wat doet de werkcoöperatie?

De werkcoöperatie kan als buffer dienen om een aantal van bovenstaande taken op zich te nemen die de deelnemers (nog) niet zelf aankunnen, naast de taken die een werkgever normaliter uitvoert. Bij de thuiszorg is het zo, dat de deelnemer/uitvoerder na het eerste contact een persoonlijke relatie opbouwt met de klant en dat men wekelijks op hetzelfde tijdstip langskomt en de taken uitvoert. De planning daarvan hoeft niet ingewikkeld te zijn. Bij de postbezorging zal het collectief met de werkaanbieder, TPG post, afstemmen welke taken door wie gedaan worden. In de beveiliging ligt het wellicht ook weer eenvoudiger, omdat hier de beveiliging van een heel bedrijf of een locatie in zijn geheel overgenomen zou kunnen worden.

Bij alledrie de beroepsvelden geldt dat er vertrouwen moet bestaan van de opdrachtgever, dat het collectief dit werk kwalitatief goed kan uitvoeren.

Hierbij moet ook het leertraject als essentieel onderdeel van de werkcoöperatie genoemd worden. Hieronder wordt dit verder uitgewerkt.

Het Stage centrum

Een stagecentrum is een plek, waar mensen vanuit een groep en met extra begeleiding en aandacht voor persoonlijke voorwaarden ervaring met een baan op doen in de praktijk. Het stagecentrum kan zowel naast een werkcoöperatie bestaan als er een alternatief op zijn als dat beter uitkomt.

Hier staat het inkomen van de mensen niet centraal, maar gaat het er vooral om dat men kan proeven aan werk in een begeleide en beschermde omgeving. Dat biedt een werkcoöperatie ook, maar wat minder.

Men doet daarnaast met elkaar en onderling ervaring op op de volgende vlakken:

- Tijdsindeling
- Structuur
- Regelmaat
- Plannen
- Organiseren
- Communicatie
- Sociale omgang
- Cursussen
- Persoonlijke ontwikkeling

Volgens het (nieuwe) "Jeugd Werk Garantieplan" komen jongeren tot 23 niet in aanmerking voor een uitkering, maar kunnen zij wel aanspraak maken op een stage vergoeding.

In de nieuwe Wet Werk en Bijstand, die per 1-1-2004 ingaat, wordt een stage constructie makkelijker toepasbaar. Men stelt dat een stageregeling waarbij gewerkt wordt met behoud van uitkering de gemeente niets extra kost. Stagiairs kunnen aanspraak maken op dezelfde dienstverlening als gewone WIW'ers, zoals schuldhulpverlening en kinderopvang. Stagiairs kunnen 3 tot 6 maanden werken met behoud van uitkering voor 70% van het minimumloon, ipv WIW'ers die 100% kregen. Deelnemers kunnen dit accepteren. Men stelt dat van verdringing van arbeid geen sprake is: het gaat om mensen die door een werkgever niet in dienst zouden worden genomen. Men zorgt er zo voor dat deze mensen werkervaring opdoen en dat zij vaardigheden aanleren die ze nodig hebben om het op de arbeidsmarkt zelfstandig te kunnen redden. De nieuwe bijstandswet (WWB) heeft tot doel om uitkeringsgelden in te zetten voor reïntegratiedoelenden.

Als voorbeeld het idee om een maatschappelijke probleemgroep, zoals Antilliaanse tienermoeders, een stagecentrum annex werkcoöperatie te laten vormen, waarin ze zowel opleidingen kunnen volgen als met een vergoeding werk kunnen uitvoeren: de ouderenzorg, postbezorging, thuiszorg. Doordat ze samenwerken kunnen zij elkaar net als bij een moedercentrum helpen met kinderopvang, vervoer, uitwisseling van kennis, etcetera.

Het Stagecentrum is bij uitstek geschikt om aan te sluiten bij de bestaande organisaties, waar de doelgroep te vinden is en waar ook al opleidingen aangeboden worden.

De Franchise-onderneming

De werkcoöperatie kan, net zoals een lokale zelfstandige supermarkt op de grote ketenbedrijven in de detailhandel (Super de Boer of de Kommar) afstapt, op TPG-post of een thuiszorg organisatie zoals Take Good Care afstappen en hen een Franchise-contract aanbieden. Dat houdt in dat de werkcoöperatie gewoon zelfstandig blijft maar onder de vlag van dat bedrijf opereert. Zoals de supermarkt dan vooral de eigen merken van de grote bedrijven gaat verkopen in het assortiment zal de werkcoöperatie ook 'iets' in het product (postbezorging of thuiszorg) over moeten nemen, wat specifiek is voor die organisatie. Het kan alleen representatie zijn: dus TPG logo's of kleding en thuiszorg kaartjes, maar misschien kan het zich ook uiten in de manier van werken. Het voordeel is dat het bedrijf de werkcoöperatie erkent als een vaste partner en het aanbod van het werk verzekerd is.

Ook kan in het Franchise-contract geregeld worden, dat de Franchise geveer (de werkaanbieder) investeert in de franchise onderneming. Denk aan een voorschot, spullen zoals computers en kleding, of verzorging van de boekhouding.

4.2. Bespreking van de verschillende rechtsvormen

4.2.1. Conclusies t.a.v. Stichting

De stichting is een geschikte rechtsvorm wanneer het nuttig wordt geacht tussen de deelnemers in werkcoöperaties en de opdrachtgevers een 'sluis of buffer' te zetten. In het geval van (een heterogeen samengestelde groep van) asielzoekers van verschillende nationaliteit is de stichtingsvorm waarschijnlijk de enige rechtsvorm die echt in aanmerking komt. Een representatief bestuur ziet dan toe op de belangen van zowel deelnemers als opdrachtgever.

De stichting heeft per definitie een bestuur 'op afstand', dat daartoe overwegend uit externen bestaat. Een minderheid van het bestuur kan bestaan uit deelnemers uit de werkcoöperatie zelf.

In het bestuur van een stichting kunnen 'missing members' worden opgenomen, echter in principe alleen als zij dat als vrijwilliger doen, bijv. op het gebied van boekhoudkundige ondersteuning.

Een 'missing member' is iemand die een ontbrekende kwaliteit bij een groep kan invullen en daar specifiek op aangezocht is. Zo iemand kan vrijwillig of als beroepskracht ingezet worden (bv een ervaren gepensioneerde of een opbouwwerker). Het concept van de 'missing member' kan natuurlijk bij alle rechtsvormen toegepast worden, niet alleen bij een stichting.

Ook wanneer de doelgroep wordt gevormd door allochtone vrouwen of jongeren is de stichtingsvorm geschikt. Een groot voordeel is het vertrouwenwekkende beeld naar buiten (bestuur), wat door opdrachtgevers heel belangrijk zal worden gevonden. Bij een eventueel groot verloop van individuele deelnemers kan door het bestuur de continuïteit van de werkcoöperatie worden gewaarborgd. Een valkuil kan zijn dat de deelnemers steeds minder zelf verantwoordelijkheid nemen en zich alleen nog op de uitvoering richten.

4.2.2. Conclusies tav de vof

De vof leent zich goed voor de opzet van een werkcoöperatie. Deelnemers zijn in principe gelijkwaardig aan elkaar en staan samen voor de klus. Het aantal gelijkwaardige deelnemers is niet onbeperkt. Bij teveel firmanten wordt de zaak onoverzichtelijk.

Voorwaarde is wel dat de deelnemers enige werkervaring hebben en in staat zijn om veel organisatorische zaken zelf te regelen. Professionele ondersteuning bieden is ook in het geval van de vof nodig (zie hoofdstuk 5.2).

Wanneer de trekker van de vof een vennoot is, is dat bij haar/zijn eventuele vertrek een gevaar voor de continuïteit van de werkcoöperatie.

4.2.3. Conclusies tav clusters éénpersoonszaken

Deze rechtsvorm past bij personen die zeer individualistisch zijn ingesteld. Deze personen zullen zeer kritisch staan t.o.v. het aangaan van diepgaande samenwerkverbanden met anderen. Ondersteuning 'van bovenaf' zal men alleen wensen wanneer het 'concreet' wat oplevert (nieuwe klanten en/of geld).

Het is de vraag of dit type op termijn op eigen benen kan staan. Opdrachtgevers weten niet met wie ze nou eigenlijk zaken doen. Continuïteit, bijvoorbeeld bij ziekte, is niet automatisch gewaarborgd. Er is geen duidelijk gezicht naar buiten. Samenwerking is vrijblijvend.

4.2.4. Conclusies tav de Coöperatieve vereniging

De Coöperatieve vereniging, waarvan werknemers lid zijn en niet bedrijven (noch zelfstandigen, dat is niet handig, behalve als je ook andere opdrachtgevers hebt) is in principe geschikt om werkcoöperaties mee uit te voeren, die naast een economiserende betekenis een belangrijke sociale en ontwikkelende functie hebben.

Hét eerste voordeel ervan boven andere bedrijfsvormen is de zeggenschap van de werknemers-leden op de uitvoering van het eigen bedrijf gecombineerd met een loondienstverhouding en rechten in het kader van de sociale werknemersverzekeringen, zoals WW en ZFW. Dit is juist bereikt door een aanpassing van de wet in 1985 na jarenlang juridisch getouwtrek. Daarbij is het mogelijk om voor Uitgesloten Aansprakelijkheid te kiezen, waarbij de leden zelf gevrijwaard zijn van mogelijke claims in geval van faillissement. Als je ontslagen wordt, heb je recht op WW, als je (langdurig) ziek wordt: ziektewet en later WAO (hier zit een adder onder het gras bij de UWV, die voorkomen kan worden, zie bijlage 4). Je hebt als deelnemer dus maximale zeggenschap over je eigen werk en daarnaast een vangnet, die je als zelfstandige niet hebt.

Hét tweede voordeel is het sociale karakter. Door een sociale doelstelling vast te leggen in de statuten en deze ook aantoonbaar in praktijk te brengen, is er vrijstelling van vennootschapsbelasting mogelijk mits de winst (na betaling van de lonen) niet té hoog is en in dat geval net als andere sociaal maatschappelijke instellingen kan de vereniging een beroep doen op subsidies e.d.

In het geval van een werkcoöperatie is het hoofddoel niet om alleen maar winst te maken. Het hoofddoel is om mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt gezamenlijk met eigen initiatief werk op te laten pakken en er inkomen mee te verdienen in een duurzaam sociaal verband. Hier is de persoonlijke ontwikkeling en het leren dus een belangrijk onderdeel. Na uitkering van het loon dan wel een deel van de winst aan de leden kan de resterende winst in opleidingen en gezamenlijke investeringen gedaan worden. Hierbij moet wel gewaarborgd zijn dat men de solidariteit op langere termijn niet uit het oog verliest.

De ledenvergadering komt minimaal 1 a 2 keer per jaar bijeen. Het bestuur van de vereniging moet in meerderheid uit leden/de eigen deelnemers bestaan. De vereniging en het bestuur staan anders dan bij de stichting dus primair voor het belang van de deelnemers.

Er zijn haken en ogen aan deze organisatievorm, waar goed rekening mee moet worden gehouden en afspraken over moeten worden gemaakt, als men eraan begint:

- Er is in de praktijk geen duidelijke gezagsverhouding tussen werkgever en werknemers. De leden beslissen op de ledenvergadering ook over afzonderlijke leden.
- Men bouwt als lid van een Coöperatieve vereniging geen eigendom of vermogen op.
- Een gelijkheidsideaal is mooi, maar mensen zijn nu eenmaal niet gelijk. Dat kan leiden tot grote frustraties voor trekkers binnen de Coöperatieve vereniging. Hier zijn wel afspraken over te maken qua verplichtingen, loon, winstverdeling, vergoeding, etc.

4.3. Gevolgen van de rechtsvorm voor de organisatie

Het is organisatorisch gezien ronduit het simpelste en handigste als de deelnemers aan de werkcoöperatie als *zelfstandig ondernemer (freelancer)* met administratieve ondersteuning aan de slag kunnen. Ze kunnen gebruik maken van de vele voordelen, die de fiscus aan de zelfstandige toekent. Wil men echt en met overtuiging aan de slag, dan is dit de eenvoudigste optie, ook voor de werkcoöperatie. Zulks kan in *een v.o.f. of een stichting* goed vormgegeven worden. Een nadeel is dat een deelnemer die ermee stopt niet in aanmerking komt voor de WW.

Voorwaarden voor zelfstandig ondernemerschap:

- Het uren-criterium: men moet minimaal 1225 uur per jaar maken om voor de fiscale voordelen in aanmerking te komen. Dit komt neer op 24 tot 26 uur per week. Oftewel in het geval van het raamwerk van een moeder met schoolgaande kinderen: 9.00 tot 15.00 uur: 6 uur per dag; 4 dagen per week; 50 weken per jaar. Een deel van de 1225 uren kan natuurlijk op andere tijdstippen, bv 's avonds plaatsvinden (administratie, correspondentie, werkbesprekingen) waardoor aan het uren-criterium iets eenvoudiger kan worden voldaan.
- Meerdere opdrachtgevers:
 - Bij de thuiszorg kan men elke cliënt als opdrachtgever zien. Take Good Care was duidelijk in de taakverdeling: zij hebben de aanmelding van de klanten en doen de facturering en de werkcoöperatie doet bijvoorbeeld de planning en de uitvoering. Ook de franchise of dochterbedrijf formule (Thuiszorg Amsterdam) is mogelijk.
 - Bij postbezorging namens de TPG is het toegestaan om andere opdrachtgevers te werven (buurtbladen, reclamefolders). TPG staat echter niet toe dat dit geschiedt in de bedrijfskleding van TPG.

De thuiszorg wordt net als bij gehandicapten en de verpleeg- en verzorgingstehuizen vergoed vanuit de AWBZ. De indicatie van de cliënt hiervoor geschiedt door regionale zorgkantoren of indicatiebureaus. Met hen kan in gesprek getreden worden om meer uit te vinden over de optie van de werkcoöperatie als zelfstandige lokale thuiszorg organisatie.

Sociale doelstelling

Vanuit sociaal oogpunt gezien is een rechtsvorm waar een sociaal maatschappelijke doelstelling aan toegevoegd kan worden, zoals bij de *stichting of de coöperatieve vereniging*, interessant. Bij de stichting is een vorm van zeggenschap voor deelnemers te regelen en bij de coöperatieve vereniging is daar de ledenvergadering de aangewezen plek voor.

Het is bij de verschillende doelgroepen (allochtone vrouwen, jongeren en vluchtelingen) de vraag in hoeverre zij daar gebruik van willen maken. Het is zaak om bij aanvang een zo goed mogelijk uitgewerkte formule, een pakket aan afspraken en een doelstelling, mee te geven, waarmee men uit de voeten kan en waarmee de sociale doelstellingen ook verwezenlijkt kunnen worden.

Bij de coöperatieve vereniging is het ronduit het handigst om gewoon werknemer en lid te zijn. Als hier een goede uren verdelingsafpraak aan ten grondslag ligt en er een professionele begeleiding ingehuurd wordt hoeft dit geen probleem te zijn.

Financieel

Voor zowel de individuele deelnemer als het collectief moet het meest gunstige financiële model/werkwijze worden uitgekozen. Dit is onderdeel van het opzetten van de pilots.

Vrijwilligers en stagiaires

Er zijn verschillende mogelijkheden om met behoud van uitkering in een werkcoöperatie dan wel stagecentrum deel te nemen. In de meeste moedercentra zijn veel van de vrouwen vrijwillig medewerker. Vrijwilligerswerk met behoud van uitkering kun je waarschijnlijk alleen bij sociaal maatschappelijke instellingen doen en niet bij commerciële bedrijfsvormen. Bij de coöperatieve vereniging is een vrijstelling van vennootschapsbelasting op vrijwilligerswerk mogelijk. Dat houdt in dat het vrijwilligerswerk ook naast het werk zelf daadwerkelijk nog een financieel voordeel van de fiscus mee krijgt. Voor het stage centrum zou dit dus een interessante optie kunnen zijn. Het verschil tussen vrijwilligerswerk en stage lopen is dat het eerste geen tijdlimiet kent en het stagelopen wel en bijvoorbeeld 3 tot 6 maanden beslaat.

Stagiaires kunnen waarschijnlijk bij elke organisatievorm terecht.

5. Pilots

Bij het opzetten van pilots dienen de volgende vragen te worden beantwoord:

- Welke typen pilot voor werkcoöperaties?
- Aan welke voorwaarden moeten de pilots voldoen?
- Wat willen we bereiken, wat is het resultaat?
- Welke verschillende rechtsvormen kunnen we uit proberen?
- Hoeveel pilots zetten we op?
- Wie zijn de lokale partners voor uitvoering?
- Wie moeten er nog meer bij betrokken worden?
- Financiering?

5.1. Opzet Pilots

Kandidaten uit de drie primaire doelgroepen (allochtone vrouwen, asielzoekers/vluchtelingen en jongeren) zullen worden geworven en geselecteerd in samenwerking met opdrachtgevers, instellingen en organisatorische verbanden in de sociale sector. Met verschillende organisaties hebben reeds voorbereidende gesprekken plaatsgevonden (zie bijlage 3). Organisaties hebben aangegeven dat zij in principe bereid zijn om tijd te investeren in de verdere uitwerking van het concept 'werkcoöperatie'. Er zal namens het LCO wel energie gestopt dienen te worden in het vinden van de nodige financiering om het concept verder uit te werken, cq uit te voeren.

Voor de doelgroep 'allochtone vrouwen' is het streven om twee pilots op het gebied van de thuiszorg op te zetten.

Voor de doelgroep 'asielzoekers/vluchtelingen' is het streven om twee pilots op het gebied van de postbezorging op te zetten.

Voor de doelgroep 'jongeren' is het streven om twee pilots op het gebied van beveiliging en/of een klussencollectief op te zetten.

Kiezen voor één enkele pilot ligt op basis van de tijd die in coaching/begeleiding gestopt moet worden misschien voor de hand, maar maakt succes te zeer afhankelijk van het falen/slagen van (de deelnemers van) één werkcoöperatie. Het is bovendien goed om verschillende rechtsvormen in de praktijk op hun gebruikswaarde te toetsen.

Er zal bij elke pilot een duidelijk organisatieplan en een formule voor het "weven aan werk" aan ten grondslag komen te liggen. Ook de type contracten (en het doel ervan) tussen de verschillende partijen en de deelnemers zullen worden beschreven.

5.2. Professionele ondersteuning

Om werkcoöperaties, cq pilots, op te zetten is professionele ondersteuning een vereiste.

Vanuit het LCO kan een landelijke 'Helpdesk' voor werkcoöperaties worden opgezet.

De 'helpdesk' kan ook lokaal georganiseerd worden. Het uitgangspunt is dan niet alleen dat ondersteunende werkzaamheden zoveel mogelijk worden overgedragen aan lokale professionals uit de sociale sector, maar ook dat deze beroepskrachten (gezien hun kennis van het veld) zelf bijdragen aan de totstandkoming van nieuwe sociale arrangementen. Dit sluit aan bij het streven van de overheid om maatschappelijke participatie te bevorderen en oplossingen voor sociale problemen te vinden, onder meer op het gebied van de zorg en de arbeids-integratie. Het huidige kabinet legt sterk de nadruk op de eigen verantwoordelijkheid en zeggenschap van burgers en maatschappelijke organisaties. Het opzetten van een werkcoöperatie dient nadrukkelijk te worden gedefinieerd als maatschappelijke kans. Burgers die zich in de marge van de samenleving bevinden en zich bereid tonen om initiatief te nemen, hebben in ieder geval gedurende de aanloopfase professionele ondersteuning nodig.

Niet alleen in de voorbereidende fase zal deze ondersteuning nodig zijn, maar zeker ook gedurende het eerste jaar, berekend vanaf de startdatum. In het geval dat met stichtingen of coöperatieve verenigingen wordt gewerkt, zouden bestuursleden (in hun rol van 'missing member') een deel van de ondersteunende taken over kunnen nemen.

(NB Een deel van de ondersteuning zou overigens ook geboden kunnen worden door de opdrachtgevers.)

Professionele ondersteuning zal onder meer nodig zijn op het gebied van:

- Keuze voor de meest geschikte rechtsvorm
- Werving en selectie van deelnemers
- Onderhandelingen voeren met opdrachtgevers
- Contracten afsluiten
- Gebruikscontracten afsluiten inzake spullen in bruikleen
- Het vervullen van een intermediaire rol tussen werkcoöperaties en opdrachtgevers.
- Het coachen van werkcoöperaties (bv evaluatie-model verzorgen, bemiddelen in conflicten tussen deelnemers, opleidings-mogelijkheden aanreiken, etc).
- Afspraken maken met plaatselijke afdelingen van organisaties als UWV, CWI, Belastingdienst e.d.
- Zorgen voor juridische bijstand in geval van precedentes, bv dmv het afsluiten van een (collectieve) rechtsbijstandverzekering.

Uitgangspunt blijft overigens dat de werkcoöperatie, ongeacht het type deelnemer en de gekozen rechtsvorm, een onafhankelijke en volwaardige partner is. De werkcoöperatie opereert in het krachtenveld tussen (semi)overheidsinstellingen, sociale sector en bedrijfsleven. Het streven is dat de werkcoöperaties na de voorbereidende fase en het startjaar zelfstandig opereren.

Als mocht blijken dat de afzonderlijke werkcoöperaties na deze periode (die in totaal maximaal één tot twee jaar in beslag zal nemen) in het geheel niet in staat zijn op eigen benen te staan, is de pilot mislukt. Van een zekere mate van professionele ondersteuning, al dan niet tegen betaling door de werkcoöperatie, mag en kan natuurlijk wel blijvend sprake zijn (bv boekhoudkundige ondersteuning).

6. Conclusies en aanbevelingen

6.1. Interesse

Er is voldoende interesse voor het in de praktijk uitvoeren van het concept “werkcoöperaties”, zowel vanuit de doelgroep als bij potentiële opdrachtgevers.

Het gesprek met Take Good Care heeft duidelijke aangrijpingspunten voor verdere uitwerking gegeven. Het bedrijf is geïnteresseerd in het idee. Zie bijlage 3.1.

Stichting Amsterdam Thuiszorg toont duidelijke interesse in het opzetten van werkcoöperaties die bestaan uit allochtone vrouwen. Zie bijlage 3.6.

TPG post geeft in principe de voorkeur aan het werken met parttimers in loondienst, op basis van het (nieuwe) concept ‘postbezorger’. In samenwerking met het LCO kunnen bezorgteams worden samengesteld die bestaan uit ongeveer 15 personen (zie bijlage 3.3). Het ‘franchise concept’ zou een interessante optie kunnen zijn om verder te bespreken en uit te werken bij het opzetten van een werkcoöperatie.

De Jongeren werkcoöperatie als beveiligingsbedrijf of klussencollectief kwam als beste uit de bus bij het gesprek met stichting Meerwaarde. Het biedt mogelijkheden voor het opzetten van een pilot. Zie bijlage 3.4.

Tav een pilot voor vluchtelingen met een status voor bepaalde of onbepaalde tijd is samenwerking met Emplooi of Vluchtelingen Werk Nederland gewenst. Emplooi is geïnteresseerd om de opzet van een werkcoöperatie verder na te gaan. Zie bijlage 3.5.

Moedercentrum de Koffiepot toont grote interesse en blijkt al goede contacten op dit terrein met een thuiszorg instelling te onderhouden. Zie bijlage 3.2.

6.2. Voorwaarden

Er zijn vanuit diverse invalshoeken voorwaarden aangegeven voor de opzet van een werkcoöperatie: o.a. sociaal-juridisch, fiscaal-juridisch, cultureel-doelgroep, organisatorisch-gemeenschappelijke noemer, organisatorisch-werkaanbieder. Deze zullen bij het opzetten van de afzonderlijke pilots gedetailleerd uitgewerkt worden.

6.3. Aandachtspunten

Welke invloed het optreden van de *armoedeval* heeft op de daadwerkelijke participatie van de doelgroep in de werkcoöperaties is nog onduidelijk. Er zal rekening mee gehouden (moeten) worden bij toelating van de deelnemers tot de werkcoöperatie.

De *trekkersrol* van een capabele enthousiaste enkeling, die zelf initiatief neemt binnen een groep mensen, en de wijze waarop *professionele ondersteuning* plaatsvindt vanuit bijvoorbeeld het opbouwwerk, verdient speciale aandacht. Professionalisering mag niet leiden tot onteigening.

De *financiering bij de opzet van de pilots* is nog niet geregeld. Verschillende gesprekspartners hebben aangegeven dat zij bereid zijn mee te werken en als ‘operationele partner’ mede te ondersteunen, wanneer vanuit het LCO subsidie-aanvragen worden opgesteld en ingediend (bv de EU-subsidie EQUAL).

Er bestaat een spanningsveld tussen het organiseren van een economische (commerciële) activiteit en een sociale, eventueel gesubsidieerde organisatie. Dit spanningsveld mag bij het opzetten van een werkcoöperatie zonder meer gezien worden als een gezonde uitdaging. Bij moeder- en jongeren centra is een grote behoefte (ontstaan) aan het verwerven van extra inkomsten.

*De sociale onderneming *)*

In sociale ondernemingen in de sociale economie door heel Europa werken momenteel meer dan 6 miljoen mensen. Het is de sector waarin de werkgelegenheid het hardst groeit. Een sociale onderneming is een bedrijf, dat een sociale doelstelling vooropstelt, maar combineert met economische activiteiten (*not-for-profit*). Het is dus niet *non-profit* (zoals bij vrijwilligers organisaties, NGO's of publieke instellingen) en niet *profit* (zoals bij een commercieel bedrijf). Het behoort daardoor definitief niet tot de (eerste) publieke sector noch de (tweede) commerciële sector. In Europa is na een brede inventarisatie een lijst met indicatoren opgesteld, waaraan zo'n sociale onderneming over het algemeen moet voldoen (www.emes.net). Eén van de belangrijkste daarvan is dat de betrokkenen (doelgroep, cliënten en werkenden) zelf vorm kunnen geven aan hun eigen beleid en werk en niet dat het voor hen gedaan wordt door een instelling of door aandeelhouders. Het is duidelijk dat een moedercentrum, mits zelf gerund door de bezoekers en uitvoerenden, een sociale onderneming is of kan zijn.

(Bron: EU onderzoeksproject: Management and Promotion of Local Economic processes 2002-2004).

Instrumenten voor handhaving van de sociale doelstelling

Bovenstaande biedt aangrijpingspunten om de combinatie van een sociale functie en economische activiteiten in goede banen te leiden. Er zijn diverse instrumenten ontwikkeld op tal van terreinen om dat te kunnen doen, zoals:

- De controle op en de handhaving van de (verwezenlijking van de) sociale doelstelling van het project.
- Het bieden van (periodiek) inzicht in de financiële stromen binnen het project om oneigenlijk gebruik van faciliteiten tegen te gaan.
- De opzet van een contractstructuur, waarbinnen de partners van een sociaal initiatief (zoals overheden of een bedrijf) het vertrouwen in de sociale onderneming kunnen opbouwen.

(Bron: de Nederlandse studie in het MPE onderzoek, v.o.f. de Verandering, nov. 2003)

Gesubsidieerde arbeid

Vanaf 1 januari 2004 houdt de ID-regeling op te bestaan, maar blijft de gesubsidieerde arbeid in afgeslankte vorm nog wel mogelijk, veelal onder slechtere voorwaarden. De gemeenten krijgen voortaan een gereduceerd budget van het rijk voor uitkeringen en additionele banen en bepalen zelf in welke mate en vorm men gesubsidieerde arbeid wil handhaven.

Nu het beleid tav de gesubsidieerde arbeid (ID-banen) sterk wijzigt, dient zich de vraag aan of de werkcoöperatie de functie van deze banen kan overnemen of vervangen.

Dat is echter niet mogelijk op dezelfde wijze en zeker niet onder dezelfde voorwaarden als bij de ID-regeling. De werkcoöperatie biedt wel kansen, een goede omgeving en begeleiding voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om voor langere tijd -middels een beperkt aantal uren per week- met serieus werk in aanraking te komen. Het is in die zin dus ook een mogelijkheid voor een opstap naar regulier werk, binnen of buiten het verband van de werkcoöperatie zelf. De Stage plekken lijken ook een soort vervanging van de ID-regeling, zij het van kortere en beperkte duur, en het inkomen van de betrokkenen is een stuk lager dan bij de ID-regeling. Al deze voorstellen hebben dus wel een aantal aspecten met de oorspronkelijke bedoeling van de ID-banen gemeen, waarbij met de opzet van werkcoöperaties gebruik kan worden gemaakt

6.4. De organisatie en rechtsvorm

1. Zowel de stichting, de vennootschap onder firma als de coöperatieve vereniging komen in aanmerking als rechtsvorm voor het opzetten van een werkcoöperatie. Het is ook mogelijk om aansluiting te zoeken bij een bestaande organisatie, bv een moedercentrum, onder wier vleugels een werkcoöperatie wordt opgezet.

*) In het Engels wordt de term "social enterprise" gebruikt. Dat kan in het Nederlands zowel met "de sociale onderneming" als met "de maatschappelijke onderneming" vertaald worden; beiden worden verschillend geïnterpreteerd en door elkaar gebruikt. Ondanks de andere betekenis van er op lijkende begrippen zoals "maatschappelijk verantwoord ondernemen" en "maatschappelijk ondernemerschap", kiezen we in de Europese studie voor het begrip "de maatschappelijke onderneming".

2. Het opzetten van een werkcoöperatie dmv een cluster van éénpersoonszaken is geen geschikte mogelijkheid. De opdrachtgever heeft geen duidelijk aanspreekpunt en derhalve geen garantie dat werkafspraken daadwerkelijk worden nagekomen.
3. Het opzetten van werkcoöperaties dmv de constructie van een uitzendbureau is een (grootschaliger georganiseerde) optie voor de toekomst. Op de korte termijn zal de 'kleinschalige werkcoöperatie' zich eerst in de praktijk dienen te bewijzen.
4. De vraag is eigenlijk niet *of* er mogelijke rechtsvormen voor de opzet van een werkcoöperatie bestaan, maar meer in hoeverre er geschikte (groepen van) deelnemers zijn te vinden die in staat en bereid zijn hun eigen werk zo te organiseren dat eea ook juridisch goed wordt ingebed.
5. Eén voor alle gevallen van toepassing zijnde rechtsvorm *bestaat niet*. Het zal altijd gaan om maatwerk. De geschiktheid van een rechtsvorm voor een werkcoöperatie wordt vooral bepaald door de eigenschappen en kwaliteiten van de deelnemers uit de doelgroep waarvoor deze wordt opgericht. Daarnaast speelt de mate waarin het type werk zelfstandig kan worden verricht een belangrijke rol (is bv sprake van wel/geen/gedeeltelijke 'gezagsverhouding'). Tenslotte hangt de keuze voor een rechtsvorm af van de specifieke eisen die aan inhoud en uitvoering door opdrachtgevers zullen worden gesteld.
6. De postbestelling en de thuiszorg zijn in principe twee geschikte branches om werkcoöperaties op te baseren.
7. Indien deelnemers als zelfstandige (freelancer) gaan werken stelt dit speciale eisen. De belangrijkste is dat er geen 'gezagsverhouding' mag bestaan. Er zal dus alleen werk aangenomen kunnen worden *onder de voorwaarde* dat bij het aannemen en het uitvoeren van het werk het accent komt te liggen op zelfstandigheid, dwz het zelf bedenken en inrichten van de wijze waarop het werk zou kunnen worden verricht. De opdrachtgever dient dus een open vraag bij de werkcoöperatie neer te leggen, op grond waarvan de werkcoöperatie een offerte uitbrengt. Vanzelfsprekend mag de opdrachtgever hier wel aanvullingen op geven. De vraag of het UWV in staat/bereid is de werkzaamheden van het collectief te beoordelen als 'zelfstandig werk', dient onder een gemeenschappelijke noemer met hen gedurende de voorbereidende fase te worden besproken.

6.5. Aanbevelingen

1. Organiseren landelijke coördinatie, vanuit het LCO/vof De Verandering, bij het opzetten van de afzonderlijke pilots voor werkcoöperaties. Onderdeel hiervan is een landelijke helpdesk die fungeert als aanspreekpunt, informatiestromen en correspondentie verzorgt, toezicht houdt op kosten en uitgaven, en die contact onderhoudt met de (groepen van) deelnemers, deskundigen op deelgebieden en met de representanten van de mogelijke 'stakeholders' van het project, zoals de geïnteresseerde opdrachtgevers.
2. Lokale platforms/werkgroepen (Taskforces) per pilot organiseren met representanten van plaatselijke instanties en stakeholders.
3. Er dient op korte termijn een gedetailleerde opzet voor zes afzonderlijke pilots uitgewerkt te worden (twee branches, drie doelgroepen), zodat de haalbaarheid van een werkcoöperatie in de praktijk kan worden getoetst. In het geval van een moedercentrum verdient het de voorkeur dat de verdere uitwerking door een vrouw wordt gedaan. Er zal een definitieve selectie moeten plaatsvinden ten aanzien van:
 - mogelijke opdrachtgevers (zijn in principe bekend)
 - bestaande sociale verbanden of organisaties die kunnen zorgen voor professionele ondersteuning en waarmee groepen van individuele deelnemers per op te zetten werkcoöperaties kunnen worden samengesteld.
4. Nagaan welke lokale instelling(en) uit de sociale sector zouden kunnen worden betrokken om de professionele ondersteuning vorm te geven
5. Voordat met de opzet van werkcoöperaties daadwerkelijk van start wordt gegaan, verdient het aanbeveling om, onder een gezamenlijke noemer, formeel gesprekken aan te gaan met instellingen als de UWV (die sinds 1 januari 2002 de uitvoeringsinstellingen Gak, Cadans, Guo, Sfb, Uszo en opdrachtgever Lsz verenigt), het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en de Gemeentelijke Sociale Dienst. Deze drie 'ketenpartners voor werk en inkomen' stellen de idee 'werk boven inkomen' te verwezenlijken, gebaseerd op de wet Structuur Werk en Inkomen (SUWI). Het concept 'Werkcoöperaties' is hiermee niet in strijd, want het stimuleert mensen om aan het werk

te gaan vanuit een positie met geen/weinig inkomen. Het concept werkcoöperaties biedt een goed alternatief voor het aanbieden van 'een traject op maat'.

6. Financiering vinden voor het opzetten van de pilots, vanuit het LCO, in samenwerking met onder meer de gesprekspartners (zie bijlage 3).

Bijlage 1. Werkcoöperaties/collectieven: organisatie en rechtsvormen

Deze bijlage vormt een verkenning naar organisatie- en rechtsvormen voor werkcollectieven en beschrijft de fiscale en juridische aspecten die hierbij aan de orde zijn. In bijlage 4 wordt apart ingegaan op de coöperatieve vereniging. Het LCO geeft ipv 'werkcollectieven' de voorkeur aan het woord 'werkcoöperaties'. In de tekst wordt in beide gevallen hetzelfde bedoeld.

1.0. Rechtsvormen

De volgende organisatie- en rechtsvormen worden in onderstaande beschreven;

- 1.1. Stichting
- 1.2.. Venootschap Onder Firma (vof)
- 1.3. Clusters van éénpersoonszaken
- 1.4. De Coöperatieve Vereniging
- 1.5. Het Stage-model
- 1.6. Uitzendbureau

1.1. Stichting

1.1.1. Kernpunten

Een stichting heeft een bestuur en formuleert een maatschappelijk/ideëel doel. Winst mag niet verdeeld worden, doch moet het statutaire doel ten goede komen.

De stichting kan als paraplu dienen ter ondersteuning van bv asielzoekers, die de Nederlandse maatschappij onvoldoende kennen om zelfstandig een werkcollectief te vormen.

Als rechtspersoon kan de stichting zelf financiële transacties verrichten en contracten met opdrachtgevers afsluiten. Bovendien heeft een representatief bestuur een vertrouwenwekkende werking naar potentiële opdrachtgevers.

Een stichting mag zelfstandig werkende freelancers inhuren. Inschrijving van de stichting bij de KvK is verplicht.

1.1.2. Status deelnemer

De deelnemers kunnen zowel als zelfstandige als in loondienst voor de stichting werken. De stichting sluit als rechtspersoon een contract met de opdrachtgevers. Deelnemers kunnen altijd bij de gesprekken en de uitvoering worden betrokken.

De deelnemers worden evt. als freelancer/zelfstandige ingehuurd. Een freelancer mag zelf zitting nemen in het bestuur, zolang de (groep van) freelancers maar een minderheid vormen van dat bestuur.

Een freelancer mag voor een stichting op basis van een door hem/haar uitgebrachte offerte onder eigen verantwoordelijkheid werkzaamheden verrichten.

De freelancer kan in principe zelf zijn/haar roosters en werktijden bepalen. In geval van ziekte of verlof wordt de freelancer niet doorbetaald.

De deelnemers kunnen binnen een stichting best een solidaire eenheid vormen, maar er is niet automatisch sprake van samenwerking. Dit moet georganiseerd worden. Een individuele deelnemer zal zich bij vragen of problemen ws eerst tot het bestuur wenden. Het bestuur zorgt ervoor dat de groep(en) deelnemers die een werkcollectief vormen, periodiek bijeen komen om de organisatie, inhoud en verdeling van de werkzaamheden te bespreken.

1.1.3. Financiële/fiscale consequenties

Er zijn drie vertrekpunten te noemen, te weten:

- loondienst
- (bijstands)uitkering
- zelfstandig ondernemer/freelancer

- *Loondienst;*

Het is in principe mogelijk om deelnemers van een werkcollectief in loondienst te nemen. TPG geeft hier nadrukkelijk de voorkeur aan. Of de deelnemers rechtstreeks bij de opdrachtgever, bijvoorbeeld bij TPG, dan wel bij de stichting in loondienst komen, dient nader te worden besproken. De voor- en nadelen van deze opties dienen te worden afgewogen.

Door deelnemers in loondienst te nemen ontstaat, na een bepaalde periode, een vast werkverband. Dit is vervolgens moeilijk te ontbinden. Het werken met tijdelijke contracten biedt geen oplossing, omdat na enkele verlengingen van tijdelijke contracten een contract automatisch wordt omgezet in een vast contract.

In het geval dat sprake is van loondienst moeten aan de belastingdienst de *loonbelasting* en de premies voor de *volksverzekeringen* (AOW, ANW, AWBZ en AKW) worden betaald. De UWV, waarbij de werkgever zich verplicht moet aanmelden, int alle te betalen premies voor de *werknemersverzekeringen* (zowel het werkgevers- als het werknemersdeel), te weten Ziekte Wet, Zieken Fonds Wet, WAO en WW.

- *Bijstandsuitkering;*

Mensen met een uitkering die inkomen verwerven, zullen dit altijd moeten verrekenen met de Sociale Dienst. Gezinsuitkeringen staan niet meer op naam van een 'kostwinner'. De uitkering staat op naam van beide volwassenen. Eén van de partners kan dus niet deelnemen aan een werkcollectief, zonder dat dit voor het gezin financiële consequenties heeft. Uitzonderingen (bv op grond van een medische/sociale indicatie) geven een zeer beperkte mogelijkheid: Er mag € 89,- per maand vrij worden bijverdiend. Tussen de € 89,- en € 163,- wordt de helft (€ 37,-) verrekend met de uitkering. Alles boven de € 163,- wordt geheel verrekend (gekort) op de uitkering (dit geldt overigens in Amsterdam, het is geen landelijke bepaling).

In het geval dat sprake is van een 'gedeeltelijke werkaanvaarding' (bv vrijwilligerswerk, deeltijdwerk) heeft men recht op een 'deeltijdpremie'. Men mag 15% van de netto-verdiensten dan houden, de rest wordt verrekend (dit geldt overigens ook alleen in Amsterdam).

De vraag of iemand vanuit een uitkeringssituatie een stage-vergoeding mag ontvangen hangt af van de individuele omstandigheid. Als er vooruitzichten zijn op een baan mogen bepaalde kosten worden vergoed (bv transport, representatie, werkkleding) en kan worden overlegd of een bepaald bedrag van de inkomsten door de Sociale Dienst wordt vrijgesteld.

Conclusie is dat het deelnemen aan een werkcollectief vanuit een bijstandsuitkering perspectief biedt wanneer de deelnemer de ambitie toont om hierdoor uit de uitkering te geraken.

Per 1 januari 2004 treedt de nieuwe wet Werk en Bijstand (WWB) in werking. Dat betekent dat bovengenoemde vrijstellingsbedragen (en/of de termijnen waarbinnen e.e.a. geoorloofd is) kunnen veranderen. E.e.a. zal onder meer afhangen van het beleid van gemeenten en de lokale Centra voor Werk en Inkomen.

- *Zelfstandig ondernemer/freelancer;*

Wanneer de deelnemers als zelfstandige gaan werken kunnen door het werkcollectief werkgeverslasten worden uitgespaard, op grond waarvan mensen voor een aantrekkelijke vergoeding freelance aan de slag kunnen.

Een zelfstandige/freelancer komt in aanmerking voor flinke fiscale ondernemersaftrekposten (starteraftrek, zelfstandigenaftrek) wanneer hij minimaal 1225 uur per jaar zijn werkzaamheden verricht. Ook als iemand pas halverwege het jaar begint geldt de eis van 1225 uur. Het aantal uren kan men opvoeren door allerlei vormen van overleg en voorbereiding mee te tellen, zolang de activiteiten maar in het kader van het uitvoeren van het ondernemerschap geplaatst kunnen worden. Rondfietsen door de buurt telt dus ook mee. Dit moet bij controle wel kunnen worden aangetoond (met name de zak-agenda, met daarin de bezoekadressen, wordt dan door de fiscus bestudeerd).

Investeringsposten, bv aanschaf computer, zijn altijd aftrekbaar, los van het aantal uren.

De zelfstandigenaftrek bedraagt (in 2002) € 6.358,- wanneer de winst (omzet minus kosten) niet uitkomt boven de € 12.110,-. Hoe hoger de winst hoe lager het zelfstandigenaftrek-bedrag wordt. (Wanneer de winst hoger dan € 51.620,- dan is de aftrek nog maar € 3.162,-).

De starteraftrek bedraagt € 1.829,- gedurende de eerste drie jaar dat iemand voor zichzelf is begonnen.

Bovenstaande betekent dat er dus geen belasting hoeft te worden betaald wanneer de winst niet boven de € 8.187,- uitkomt. (NB De BTW die iemand eventueel mag houden, wordt bij de winst opgeteld, zie uitleg hieronder).

Wanneer men de werkzaamheden ziet als bijverdienste speelt het 1225-uur-criterium geen rol. Dat gaat op voor bv allochtone vrouwen of 55-plus-vrouwen, van wie de man als kostwinner te boek staat (dwz een baan heeft!). Werving en selectie zou zich dus met name kunnen richten op deze groep. Er wordt door de deelnemers dan verhoudingsgewijs wel meer belasting betaald (immers geen ondernemersaftrek-posten). Door de individuele deelnemers per uur extra uit te betalen, hoeven zij er netto per uur niet op achteruit te gaan. De stichting zal hiertoe in staat zijn, doordat de opdrachtgever aan de stichting bruto/bruto uitbetaalt.

De individuele deelnemer in het werkcollectief vormt, als freelancer, dus een zelfstandig bedrijf. Hij/zij moet zich opgeven bij de belastingdienst en heeft de plicht een balans op te stellen en een Verlies- & Winstrekening op te stellen. Dit kan iemand zelf doen, maar het is verstandig hier in ieder geval hulp bij te zoeken, als men er geen verstand van heeft of *wil* hebben...

Een BTW-nummer aanvragen is zinvol omdat BTW over betaalde rekeningen van de fiscus teruggevorderd kan worden. Voorwaarde van de fiscus is dan wel dat, over de diensten die verricht worden, BTW aan de opdrachtgever in rekening wordt gebracht. De fiscus geeft dus 'niet alleen maar geld terug', zij wil er ook op ontvangen. Het in rekening brengen van BTW fungeert tevens als extra argument/bewijs dat sprake is van zelfstandig ondernemerschap.

Betalingen in de zorg kennen geen BTW. Het is goed mogelijk dat dit in de toekomst gaat veranderen, met name tav de 'helpende A' (huishoudelijk werk). Elke klant is feitelijk een (individuele) opdrachtgever.

Wanneer de totale omzet binnen bepaalde marges blijft, en er dus op jaarbasis weinig BTW hoeft te worden afgedragen, mag de ondernemer de BTW zelf houden. Dit heet 'de kleine ondernemersregeling'. Wanneer in een jaar minder dan € 1.345,- aan BTW verschuldigd is mag men het houden: dit is het geval wanneer de omzet maximaal € 7.078,- bedraagt. De omzet van een freelancer wordt dan dus: $7.078 + 1.345 = € 8.423,-$.

Wanneer de af te dragen BTW op jaarbasis tussen de € 1.345,- en de 1.883,= bedraagt, vindt een korting op de te betalen BTW plaats.

Zolang de nettowinst onder de grens van ≈ 28.000 blijft is de vuistregel dat ongeveer 1/3 deel gereserveerd dient te worden voor belastingen, Ziekenfonds, WAZ en de premies volksverzekeringen (AOW, Algemene Nabestaanden Wet, AWBZ en AKW). In het geval dat de werkende partner al ziekenfondspremie betaalt, mag dat bij de jaaraangifte worden verrekend. Een freelancer komt in aanmerking voor Arbeidskorting (tot 57 jaar € 949,- per jaar, oplopend tot € 1460,- tot 65 jaar). De algemene heffingskorting bedraagt in 2002 € 1647,- per jaar.

Dus, in het geval dat de omzet € 8.423,- was (dus incl de BTW die niet betaald hoeft te worden) betaalt men ongeveer 1/3 deel over het bedrag dat overblijft als bovengenoemde kortingen worden afgetrokken: dus over € 5.827,- ($€ 8.423,-$ minus 2.596) = € 1.942,-. Dit bedrag is men niet kwijt als aan het criterium van 1225 uur wordt voldaan (zie uitleg hierboven). Bijzondere kinderkortingen hangen af van de situatie van de freelancer.

- Drie opdrachtgevers

In het algemeen geldt de eis dat de freelancer tenminste drie opdrachtgevers heeft. De hoogte van de omzet per opdrachtgever is minder van belang. Het is geen probleem wanneer 1 opdrachtgever bv zorgt voor 75% van de omzet.

Eén opdrachtgever is toegestaan, mits het niet over een te lange aaneengesloten periode gaat (langer dan bijvoorbeeld 1 tot 2 jaar). Wanneer slechts sprake is van 1 opdrachtgever zal men goed moeten kunnen aangeven dat er geen sprake is van een gezagsverhouding tussen opdrachtgever en opdrachtnemer.

1.1.4. Financiële/juridische consequenties

- *Gezagsverhouding*

Wanneer er geen ondernemersaftrek plaatsvindt, zal het de belasting dienst een zorg zijn hoeveel opdrachtgevers men heeft en of er per opdrachtgever sprake is van een gezagsverhouding. Als men maar belasting betaalt over het verdiende geld. De aangesloten uitvoeringsinstellingen bij het UWV (Uitvoering Werkgevers Verzekering) lopen in hun ogen echter premie mis en zullen (net als vermoedelijk de vakbonden) niet a priori staan te springen bij het ontstaan van werkcollectieven.

Om te vermijden dat sprake is van een gezagsverhouding is het belangrijk om aan te tonen dat de freelancer op basis van een uitgebrachte offerte zelfstandig, op basis van eigen inzicht een min of meer afgeronde opdracht aangaat, waar de opdrachtnemer zelf een geheel eigen verantwoordelijkheid in neemt.

Het is verstandig om met de uitvoeringsinstellingen vooraf in gesprek te gaan en de uitgewerkte plannen inzake de opzet van werkcollectieven voor te leggen en te beargumenteren. Ook in het geval er goede afspraken kunnen worden gemaakt, is het wellicht verstandig om rekening te houden met een eventuele naheffing van premies.

- *Zorgsector*

De obstakels van de gezagsverhouding en de drie opdrachtgevers hoeven ten aanzien van deze branche geen problemen op te leveren.

Met name op basis van de persoonsgebonden budgetten (PGB) kan elke individuele cliënt eenvoudig bestempeld worden als opdrachtgever. De cliënt heeft een hulpvraag en huurt hier, bijvoorbeeld met bemiddeling van de zorginstelling, iemand voor in. De hulpverlener mag ook een kennis of familielid zijn, mits de zorg kwalitatief verantwoord is. De cliënt doet een aanvraag voor een PGB en sluit na vaststelling van het toegekende bedrag (en de eigen bijdrage hiervoor) zelf een contract met een zorgverlener. De cliënt betaalt de zorgverlener voor de diensten.

De werkwijze is te vergelijken met andere sectoren, bv die van de advocatuur. Pro Deo-clienten vragen een toevoeging aan bij de Raad van Rechtsbijstand. Op basis van iemands inkomen wordt dan bepaald welk deel de cliënt eventueel zelf moet bijdragen. De advocaat declareert vervolgens het ene deel bij de Raad en het andere deel rechtstreeks bij de cliënt. Het 19% BTW-deel wordt geheel door de Raad betaald.

Op basis van de bemiddeling van de zorginstelling komen de cliënten voor rekening van het werkcollectief: het werkcollectief spreekt onderling de verdeling van de werkzaamheden bij de cliënten af. Het werkcollectief zou ook rechtstreeks contracten met cliënten kunnen sluiten, maar het lijkt verstandig om, zeker in de pilot-fase, met een zorginstelling een relatie aan te gaan. Elke individuele deelnemer richt vervolgens haar eigen werkmethode en werkrooster in. Los van de opdrachten op basis van de PGB's zou een werkcollectief ook nog extra inkomsten per cliënt kunnen declareren. Alles wat boven het persoonsgebonden budget uitkomt betaalt de cliënt dan zelf.

- *Postbestelling*

In het geval van postbestelling zal het ontbreken van een gezagsverhouding moeilijker aan te tonen zijn.

Het probleem van drie opdrachtgevers is simpeler op te lossen, door namens de stichting met meer opdrachtgevers in zee te gaan. De deelnemers kunnen bijvoorbeeld reclamefolders bezorgen, buurtblaadjes rondbrengen etc. Het is ook mogelijk bepaalde koeriersdiensten te verrichten. Hierdoor worden in opdracht van meer opdrachtgevers werkzaamheden verricht, zodat tevens aannemelijker kan worden gemaakt dat het werk zelfstandig wordt ingericht. Het UWV zou echter ook per afzonderlijke opdrachtgever kunnen menen dat sprake is van een gezagsverhouding.

De stichting zou het werk kunnen aannemen en de deelnemers offerte laten uitbrengen voor het uitvoeren van 'bestelwerk'. De stichting dient er op haar beurt echter ook weer voor te waken dat zij niet als werkgever zal kunnen worden aangemerkt, op grond waarvan met terugwerkende kracht (!) de premies alsnog zullen moeten worden voldaan. De deelnemer zelf ondervindt in dit geval overigens geen gevolgen (hij zou in het gunstigste geval zelfs belastinggeld van de fiscus kunnen terugvorderen!).

In het geval dat de postbestelling wordt uitgevoerd door freelancers verdient het aanbeveling uit de bruto/bruto-bedragen die TPG betaalt aan de werkcollectieven, cq de stichting, geld te reserveren om aan een eventuele claim in de toekomst te kunnen voldoen. Anders kunnen bestuursleden aansprakelijk worden gesteld. Een bestuursaanprakelijkheid verzekering voldoet in dergelijke gevallen niet.

Verstandig is het om onder een gemeenschappelijke noemer ('Platform/Taskforce Werkcollectieven') vooraf in gesprek te gaan met representanten van de UWV, zodat de (on)mogelijkheden gezamenlijk kunnen worden vastgesteld.

1.1.5. Conclusies t.a.v. Stichting

De stichting is een geschikte rechtsvorm wanneer het nuttig wordt geacht tussen de deelnemers in werkcollectieven en de opdrachtgevers een 'sluis of buffer' te zetten. In het geval van (een heterogeen samengestelde groep van) asielzoekers van verschillende nationaliteit is de stichtingsvorm ws de enige rechtsvorm die echt in aanmerking komt. Een representatief bestuur ziet dan toe op de belangen van zowel deelnemers als opdrachtgever. In een bestuur kunnen 'missing members' worden opgenomen, bv op het gebied van boekhoudkundige ondersteuning.

Ook wanneer de doelgroep wordt gevormd door allochtone vrouwen of jongeren is de stichtingsvorm geschikt. Een groot voordeel is het vertrouwenwekkende beeld naar buiten (bestuur), wat door opdrachtgevers heel belangrijk wordt gevonden. Bij een eventueel groot verloop van individuele deelnemers kan door het bestuur de continuïteit worden gewaarborgd.

1.2. De vof

1.2.1. Kernpunten

De Vennootschap Onder Firma (vof), is de rechtsvorm waarbij verschillende natuurlijke personen formeel een aantal zaken overeenkomen en schriftelijk laten vastleggen. Het gaat hierbij om zaken als werkverdeling, beloning en aansprakelijkheid, maar ook om de inbreng van materiële zaken, zoals de aanschaf van spullen of de inbreng/inrichting van een kantoortje. De vof is gericht op het maken van winst en heeft een eigen balansvermogen.

1.2.2. status deelnemer (verantwoordelijkheid, werkzaamheden)

De vennoten zijn in principe gelijkwaardig aan elkaar. Afhankelijk van expertise, ervaring, het nemen van meer/minder verantwoordelijkheid, kan de werkverdeling en/of de hoogte van de beloning worden vastgesteld. In geval van ziekte of verlof kunnen de deelnemers de taken aan elkaar overdragen. Ook andere taken zouden zij kunnen verdelen (bv elkaars kinderopvang).

Elk werkcollectief kan een coördinator/trekker(s) benoemen. Het is mogelijk om deze coördinator van buitenaf aan te trekken (bijvoorbeeld een gepensioneerde organisatie-adviseur of een 'geheel afgekeurde' WAO'er). De rol/functie van deze coördinator komt dan overeen met die van het stichtingsbestuur in 1.1. Het voordeel van een trekker van buitenaf is dat er expertise kan worden aangebracht die weinig tot niets kost. Bovendien verlost het de deelnemers van een aantal overhead-achtige taken. In geval van 'zwaar weer' kan de trekker juridisch buiten schot blijven, vanwege de informele rol die hij speelt. Hij is immers adviseur en niet tekeningsbevoegd. Dit kan tegelijkertijd ook een nadeel inhouden: vanwege het ontbreken van een formele rol zou zijn/haar rol (te) vrijblijvend kunnen worden. In het geval dat de trekker daarentegen een te voorname rol zou gaan spelen, zou dat 'het zelfstandige en collectieve karakter' kunnen aantasten.

De trekker van een vof-werkcollectief kan natuurlijk ook een gelijkwaardige deelnemer binnen het collectief zijn. Dit zadelt deze persoon wel op met meer verantwoordelijkheid. Op grond van het extra takenpakket kan hij/zij meer uren uitbetaald krijgen, of minder uren 'op de werkvloer' werken en toch gelijk delen in de opbrengsten.

1.2.3. financiële/fiscale consequenties

De fiscus beschouwt elke firmant als zelfstandig ondernemer.

De uurvergoeding kan in principe voor iedereen hetzelfde zijn. In het geval dat een bepaalde vennoot meer werk verricht, bv overdragen van kennis (inwerken/opleiden), verrichten van boekhoudkundige taken, afsluiten contracten met opdrachtgevers, of de vof vertegenwoordigen bij vergaderingen, kan hij/zij uit de gezamenlijke omzet een opslag overeenkomen. Wanneer de werkzaamheden en de mate van inzet min of meer tegen elkaar kunnen worden weggestreept, is het handiger om voor ieder een zelfde beloning af te spreken. Er moet in ieder geval worden voorkomen dat er onderling irritatie gaat ontstaan. Het is verstandig hierover goede afspraken te maken. Vanuit het LCO kan dit bij de start van het werkcollectief worden ingebracht.

De administratie en boekhouding vormt voor vrijwel alle startende kleine ondernemers een onvoorstelbaar hoge barrière. Professionele ondersteuning is nodig, cq dient te worden ingehuurd. Zie verder onder stichting 1.1.3.

1.2.4. juridische consequenties

De deelnemers in een vof worden gezien als gelijkwaardige zelfstandige ondernemers, die hoofdelijk aansprakelijk kunnen worden gesteld voor zakelijke schulden, die in naam van de vof door 1 van de firmanten is aangegaan. Ieder is volledig tekenings- en onderhandelingsbevoegd. De risico's die hiermee gepaard gaan zijn contractueel te beperken. Er zal een notariële akte moeten worden opgesteld. Zie verder onder stichting 1.1.4.

1.2.5. Conclusies tav de vof

De vof leent zich goed voor de opzet van een werkcoöperatie/collectief. Deelnemers zijn in principe gelijkwaardig aan elkaar en staan samen voor de klus. Het aantal gelijkwaardige deelnemers is niet onbeperkt. Bij teveel firmanten, bv meer dan vier of vijf, wordt de zaak onoverzichtelijk. Voorwaarde is wel dat de deelnemers enige werkervaring hebben en in staat zijn om veel organisatorische zaken zelf te regelen. Professionele ondersteuning bieden is in het geval van de vof nodig. Wanneer de trekker van de vof een vennoot is, is dat bij haar/zijn eventuele vertrek een gevaar voor de continuïteit van het werkcollectief.

1.3. Clusters van éénpersoonszaken

1.3.1. Kernpunten

Het gaat in dit geval om zelfstandige éénpersoons-bedrijven, die werk onderling aan elkaar kunnen uitbesteden in geval van meerwerk, ziekte van gezinsleden of vakantie. Per éénpersoonsbedrijf is sprake van zelfstandig ondernemerschap.

De vrouwen kunnen een maatschap vormen, waarbij een aantal uitgangspunten inzake werkverdeling, overdracht van werk of beloning op papier worden gezet. Men kan een naam voor de maatschap verzinnen om als werkcollectief de herkenbaarheid voor opdrachtgevers en cliënten te vergroten. Door een aantal zaken op papier te zetten worden misverstanden voorkomen.

Deze vorm komt overeen met de kenmerken van een vof, met het verschil dat de deelnemers niet verplicht zijn om een notariële akte op te stellen waarin zij in formele zin direct aan elkaar gebonden zijn.

1.3.2. status deelnemer (verantwoordelijkheid, werkzaamheden)

Poolconstructie: in geval van ziekte of verlof kunnen de deelnemers de taken aan elkaar overdragen. Ook andere taken zouden zij kunnen verdelen (bv elkaars kinderopvang).

Deze vorm van werkcollectieven is geschikt voor 'typische einzelgangers' die allergisch zijn voor vergadercircuits e.d., maar die uit zelfbescherming (en ter bescherming van de belangen van hun cliënteel!), toch een samenwerkingsverband willen aangaan.

Elke deelnemer stelt haar eigen grenzen (bv werven van cliënteel op eigen kracht). Men formuleert in de vorm van een maatschap wel een vangnet voor elkaar.

Ook bij de opzet van dit type werkcollectieven is het verstandig om een coördinator/trekker(s) te benoemen. Het verdient de voorkeur om de coördinator van buitenaf aan te trekken (bijvoorbeeld een gepensioneerde organisatie-adviseur of een 'geheel afgekeurde' WAO'er). De rol/functie van deze coördinator komt overeen met die van het stichtingsbestuur in 5.1. Daarnaast dient deze coördinator tussen de deelnemers onderling e.e.a. te coördineren. De taak van de coördinator zou hiermee zwaarder kunnen zijn dan in de vof. In de vof heeft men zich immers formeel met en aan elkaar verbonden, terwijl het risico hier bestaat dat de eenpersoonsbedrijfjes als los zand aan elkaar hangen.

1.3.3. financiële/fiscale consequenties

Elke éénpersoonszaak is voor de fiscus zelfstandig ondernemer. Zie verder onder stichting 1.1.3.

1.3.4. juridische consequenties

In geval van problemen lost de deelnemer deze zelf op. De andere deelnemers hoeven er niet door worden te beïnvloed. Men zit juridisch niet aan elkaar vast. Inschrijving bij de KvK is moeilijk. Zie verder onder stichting 1.1.4.

1.3.5. Conclusies tav clusters éénpersoonszaken

Deze rechtsvorm past bij personen die zeer individualistisch zijn ingesteld. Deze personen zullen zeer kritisch staan t.o.v. het aangaan van diepgaande samenwerkverbanden met anderen. Ondersteuning 'van bovenaf' zal men alleen wensen wanneer het 'concreet' wat oplevert (nieuwe klanten en/of geld). In het grijze circuit zijn verschillende personen reeds werkzaam op het gebied van thuiszorg. Bijvoorbeeld in de Ghanese gemeenschap in de Bijlmer. (NB *Woordvoerders van Ghanese kerken hebben aangegeven graag te praten over de opzet van werkcollectieven, zodat het werk uit het grijze circuit komt en er meer inkomstenmogelijkheden ontstaan*).

Het is de vraag of dit type op termijn op eigen benen kan staan. Opdrachtgevers weten niet met wie ze nou eigenlijk zaken doen. Continuïteit, bv bij ziekte, is niet automatisch gewaarborgd. Er is geen duidelijk gezicht naar buiten. Samenwerking is vrijblijvend.

1.4. De Coöperatieve Vereniging

(Opmerking: Zie ook bijlage 4: Fiscale en civiele facetten van de Coöperatieve Vereniging)

De Coöperatieve vereniging, waarvan werknemers lid zijn en niet bedrijven (noch zelfstandigen) is in principe een geschikte rechtsvorm om werkcoöperaties in te gieten. De Coöp Ver kan naast een economiserende betekenis een belangrijke sociale en ontwikkelende functie hebben.

Het voornaamste voordeel ervan boven andere bedrijfsvormen is de automatische zeggenschap van de werknemers-leden op de uitvoering van het eigen bedrijf, gecombineerd met een loondienstverhouding en rechten in het kader van de sociale werknemersverzekeringen, zoals WW en ZFW. Dit is juist bereikt door een aanpassing van de wet in 1985 na jarenlang juridisch getouwtrek. Daarbij is het mogelijk om voor Uitgesloten Aansprakelijkheid te kiezen, waarbij de leden zelf gevrijwaard zijn van mogelijke claims in geval van faillissement. Als je ontslagen wordt, heb je dus toch recht op WW, als je (langdurig) ziek wordt: ziektewet en later WAO (hier zit een adder onder het gras bij de UWV, die voorkomen kan worden, zie bijlage 4) Je hebt dus maximale zeggenschap over je eigen werk en toch een vangnet, die je als zelfstandige niet hebt.

Hét tweede voordeel is het sociale karakter. Door een sociale doelstelling vast te leggen in de statuten en deze ook aantoonbaar in praktijk te brengen, is er vrijstelling van vennootschapsbelasting mogelijk mits de winst (na betaling van de lonen) niet té hoog is. De Coöp Ver kan dan net als andere sociaal maatschappelijke instellingen een beroep doen op subsidies e.d.

In het geval van een werkcollectief is het hoofddoel niet om alleen maar winst te maken. Het hoofddoel is om mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt gezamenlijk met eigen initiatief werk op te laten pakken en er inkomen mee te verdienen in een duurzaam sociaal verband. Hier is de persoonlijke ontwikkeling en het leren dus een belangrijk onderdeel. Na uitkering van het loon dan wel een deel van de winst aan de leden kan de resterende winst in opleidingen en gezamenlijke inves-

teringen gestopt worden. Hierbij moet wel gewaarborgd zijn dat men de solidariteit op langere termijn niet uit het oog verliest.

Er zijn echter ook haken en ogen aan de organisatievorm, waar heel goed rekening mee moet worden gehouden en afspraken over moeten worden gemaakt, als men eraan begint:

- De Coöperatieve vereniging is rechtspersoon, maar banken eisen soms van de leden individuele borgstellingen. Dit hoeft geen probleem te zijn, als men vanuit een bestaande organisatie zoals een moedercentrum gaat werken, geen aanvankskapitaal nodig heeft of met een startsubsidie gaat werken.
- Men bouwt als lid van een Coöperatieve vereniging geen eigendom of vermogen op.
- Een gelijkheidsideaal is mooi, maar mensen zijn nu eenmaal niet gelijk. Dat leidt dikwijls tot grote frustraties voor trekkers binnen de Coöperatieve vereniging.
- Wanneer er een directie of een Dagelijks Bestuur wordt ingesteld dreigt de zeggenschap van de leden/deelnemers in het geding te komen.

1.5. Het Stage-model

In plaats van het oprichten van een aparte rechtsvorm is het ook mogelijk om het werkcollectief onderdeel te laten uitmaken van een bestaande organisatie, bv een moedercentrum of een jongerencentrum. Het voordeel hiervan is dat er op voorhand al sprake is van een bestaand organisatorisch verband en een zekere samenhang tussen potentiële deelnemers.

Door de bezuinigingsplannen van het kabinet staan veel (o.a. gesubsidieerde) banen op de tocht. Het professioneel ondersteunen ('opbouwwerker nieuwe stijl') van een werkcollectief zou voor (bijvoorbeeld) het moedercentrum nieuwe inkomsten kunnen betekenen.

Het is ook mogelijk het werk te formuleren als opleidingstraject. In dat geval verzorgt het moedercentrum een opleiding. De deelnemers wordt dan een stage-vergoeding betaald. Stage-vergoedingen kunnen lager zijn dan vergoedingen aan 'zelfstandige ondernemers' of mensen in vaste loondienst. Dat biedt een voordeel, maar er zijn ook nadelen aan verbonden.

De Wet 'gelijke behandeling tijdelijke en vaste werknemers' verbiedt werkgevers om onderscheid in arbeidsvoorwaarden te maken tussen werknemers met een tijdelijk en vast dienstverband. Deze wet geldt ook voor oproepkrachten, seizoen(hulp)krachten, vakantiekrachten, thuiswerkers en stagiaires, voor zover zij werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Een echte stage mag dus nadrukkelijk geen arbeidsverhouding zijn.

Deze wet verplicht werkgevers ook om werknemers met een tijdelijk dienstverband tijdig en duidelijk op de hoogte te houden van vacatures voor een vast dienstverband. Dat betekent dat met name de beste deelnemers uit het werkcollectief sneller zullen doorstromen. Dit biedt voordelen voor de zorginstelling en de individuele deelnemer, maar komt de continuïteit van het werkcollectief niet direct ten goede. Dat hoeft geen onoverkoombaar probleem te zijn wanneer het moedercentrum voor een goede instroom van nieuwe deelnemers zorgdraagt. De instroom moet goed geregeld zijn, omdat met de opdrachtgever een prestatieverplichting wordt overeengekomen. Het moedercentrum kan, met bijvoorbeeld de zorginstelling, wel afspreken dat in het geval van doorstroming het aantal cliënten, of het pakket werkzaamheden dat door het werkcollectief wordt uitgevoerd, (tijdelijk) minder wordt.

Het moedercentrum kan ook een combinatie maken van deelnemers aan de werkcoöperatie van freelance/loondienst/stagiaires. Dit komt de continuïteit ten goede, zeker wanneer enkele deelnemers in loondienst zouden kunnen worden genomen.

1.6. Uitzendbureau

Bij uitzendbureaus gaat het om professionele, vaak specialistische, bemiddelingsbureaus met een grote arbeidsmarktdeskundigheid. Men sluit bv regieovereenkomsten af voor het detacheren van medewerkers of sluit aanneemovereenkomsten, waarbij het bureau als aannemer in een project optreedt.

Een uitzendcontract wordt beschouwd als een tijdelijk arbeidscontract tussen uitzendkracht en uit-

zendbureau (of gedetacheerde en detacheringbureau, arbeidspooler en arbeidspool). Volgens de wet gelden voor uitzendkrachten dezelfde regels als voor werknemers met een tijdelijk arbeidscontract. Alleen voor de eerste 26 weken waarin men voor een uitzendbureau werkt, (dan wel de periode in de uitzend-CAO), zijn de regels voor uitzendkrachten anders.

Bij de opzet van werkcollectieven staan zelfverantwoordelijkheid nemen, samenwerken en het, in kleinschalig verband, onderling verdelen van taken, rechten en plichten voorop. Bij een (meren)deel van de deelnemers zal het niet gaan om gediplomeerde krachten, maar om het kunnen vervullen van ongeschoold werk (post bezorgen) of het verrichten van aanvullende werkzaamheden in de zorg.

Op termijn zou het LCO kunnen overwegen een uitzendbureau op te richten, maar voor de korte termijn (pilotfase) is het verstandig eerst ervaring op te doen in het werken met zelfstandige, lokaal en kleinschalig opererende werkcollectieven.

Bijlage 2. Secundaire doelgroepen van werkcoöperaties/collectieven

De primaire doelgroepen worden gevormd door allochtone vrouwen, vluchtelingen en jongeren. Er zijn ook andere doelgroepen denkbaar, zoals:

- (Her)intredende 55-plussers;
Gezien het feit dat bij de opzet van werkcollectieven zoveel mogelijk aansluiting gezocht/gevonden wordt met bestaande organisatieverbanden, valt deze doelgroep 'als primaire doelgroep' af.
- WAO'ers; Gezien het feit dat het kabinet nieuwe (strengere) WAO-regels wil invoeren (nieuwe opzet 'Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten') en de loondoorbetalingsperioden voor werkgevers wil verlengen, is het de vraag of wij ons voor de toekomst wel moeten richten op deze doelgroep.
- Asielzoekers in procedure (AZC's); inzake de voornemens van het kabinet tot aanscherping van de mogelijkheden voor een asielaanvraag, zou je hetzelfde bezwaar kunnen opwerpen als onder 'WAO-ers'. De instroom van asielzoekers wordt weliswaar beperkt, maar van een zekere instroom zal altijd sprake blijven zijn. Asielzoekers in AZC's mogen slechts (in) 12 weken per jaar werkzaamheden verrichten; dit maakt hen tot ongeschikte doelgroep.
- Uitkeringsgerechtigden;
Aan de ene kant kan deelname aan een werkcollectief voor iemand een mogelijkheid zijn om uit de uitkering te komen. Aan de andere kant is het de vraag of mensen die langdurig in een uitkeringssituatie zitten, een geschikte doelgroep vormen om binnen een werkcollectief zelfstandig aan de slag te gaan. Zeker gezien de omstandigheid dat zelfstandigheid, eigen initiatief en een hoge mate van verantwoordelijkheid bij het uitvoeren van de werkzaamheden een vereiste zijn. Het deelnemen in een werkcollectief is geen doel op zich, het gaat om het leveren van productiviteit. Daarnaast is het de vraag of deze mensen zijn te enthousiasmeren als er, n.a.v. hun inzet/verdiensten in een werkcollectief, op hun uitkering zal worden gekort. Mensen met een uitkering vormen dus geen primaire doelgroep. (Sommige deelnemers uit de primaire doelgroepen zullen overigens wel dikwijls vanuit een uitkeringssituatie vertrekken.)
- Allochtone mannen; het is best mogelijk dat allochtone mannen van een werkcollectief deel gaan uitmaken. Zij vormen echter niet primair een doelgroep.
- Studenten; deze groep kan wel voor zichzelf zorgen (bijvoorbeeld via de vele uitzendbureaus voor deze specifieke doelgroep). Het is geen doel om werkcollectieven een meer heterogene samenstelling te laten hebben.
- Kunstenaars; idem als onder studenten.
- Jonge en 'wilde' ondernemende mensen; idem

Bijlage 3. Gespreksverslagen

3.1. Vivian Broex, take Good Care (Thuiszorg)

Gesprek/verslag door Jaap van Leeuwen (dd 101003)

Werkcollectieven, moedercentra, thuiszorg;

Er heeft op 10 oktober 2003 in Haarlem een gesprek plaatsgevonden tussen Vivian Broex van Take Good Care en Jaap van Leeuwen van v.o.f. de Verandering in het kader van de "verkenning werkcollectieven" voor het Weven aan Samenleven project van het Landelijk Centrum Opbouwwerk en v.o.f. de Verandering. Er is eerst telefonisch contact geweest met de heer Wybren van Haga van Take Good Care over een korte verkenning van de interesse voor en voorwaarden aan de uitvoering van zo'n voorstel middels een gesprek in Haarlem. Hij gaf aan dat mevrouw Vivian Broex de aangewezen persoon hiervoor is. Hier een verslag op hoofdlijnen.

In het kader van het stimuleringstraject Weven aan Samenleven van het Landelijk Centrum Opbouwwerk te Den Haag onderzoeken we of en hoe het mogelijk is om mensen met een drempel om vast aan de slag te komen (allochtone vrouw, taal, kleine handicap, studie, zorg voor een partner of kind, etc) bij een werkgever of mensen, die met name alleen parttime en onregelmatige tijden kunnen werken in bedrijfstakken zoals de Postbezorging en de Thuiszorg aan de slag kunnen. Deze sectoren hebben momenteel ook vaak een personeelstekort. Dit zou dan kunnen middels goed georganiseerde werkcollectieven, die door een contract met een werkgever in een regio een pakket werk, een aantal fulltime banen of de bezorging in een bepaalde wijk op zich nemen. Dit zijn capabele mensen, die wel behoefte hebben aan vast part time werk, maar nu niet aan de slag komen vanwege een iets te onregelmatige, bijkomende zorgplicht. Een goed vertrekpunt hiervoor biedt wellicht ook het moeder centra concept.

Take Good Care is een bedrijf met ongeveer 800 medewerkers verdeeld over 8 à 9 steden. Het bedrijf verleent alle soorten van thuiszorg en kraamzorg en heeft een sterk innovatieve instelling. Men staat open voor nieuwe ideeën. Een goed voorbeeld is het "kraamhotel" dat men in of nabij een ziekenhuis speciaal heeft ingericht om het mogelijk te maken dat (allochtone) vrouwen kraamhulp vlak na de bevalling in het ziekenhuis kunnen krijgen, als dat thuis niet gaat. Het is dus geen star bedrijf en het wil zo efficiënt mogelijk een goede kwaliteit zorg leveren.

1. Wat zijn de voorwaarden voor zo'n vaste relatie tussen een werkcollectief en een regionale afdeling van een thuiszorgorganisatie?

Laten we even uitgaan van thuiszorg en nog niet van kraamzorg:

- Arbeidsmoraal: er moet een goede motivatie zijn, je niet meteen de 1e werkdag ziek melden, e.d..
- Afspraken: je moet afspraken kunnen maken en nakomen, zowel met de persoon als met het werkcollectief. Dit gaat zowel over het (op tijd) komen bij de klant als over allerlei afspraken met het collectief.
- Communicatie: men moet Nederlands of de taal van de klant kunnen spreken.
- Representatie: er schoon, verzorgd en fris uitzien, hoeft niet super netjes, maar niet onverzorgd.
- Continuïteit per klant: het zou fijn zijn als men een vaste band met een klant opbouwt. Dat zijn meestal wekelijkse afspraken van 3 uur per klant. Het beste is wanneer dezelfde persoon wekelijks dezelfde klant doet. Dat maakt ook de planning eenvoudiger.
- Opleidingsniveau: er zijn 4 typen verzorgers (A, B, C en D) en vervolgens zijn er de functies van wijkziekenverzorgende en verpleegkundige. Het eerste niveau verzorger heeft geen opleiding nodig. De rest wel, de opleidingen voor verzorger kunnen van kort durend tot 9 maanden en langer zijn.
- Kwaliteit: er moet een soort check mogelijk zijn op de geleverde kwaliteit. De ervaring leert dat men ook wel vanzelf belt als het niet goed gaat, maar dat is wel belangrijk.
- Een aanspreekpunt bij Take Good Care of bij het werkcollectief voor klachten. De ervaring leert dat men vanzelf belt als het niet goed gaat of de verzorger niet op komt dagen of niet goed functioneert.

2. Model voor een collectief vanuit een moedercentrum

Een thuisbasis voor zo'n collectief zou een moedercentrum kunnen zijn waar zo'n 30 moeders regelmatig in en uit lopen. Van deze 30 zijn er bijvoorbeeld 15 geïnteresseerd om werk in de thuiszorg te doen en geld bij te verdienen. Het werkcollectief heeft als alles goed loopt de afspraak met Take Good Care om 100 uur per week (denk aan 33 klanten: 3 uur per week) in eerste instantie de eenvoudigste vorm van thuiszorg: 'hulp aan huis' te verlenen. De 15 moeders kunnen samen dit werk doen en bouwen ieder een persoonlijke relatie met elk van de klanten op. Als iemand uitvalt kan Take Good Care of het collectief zelf iemand laten invallen. Er worden goede afspraken gemaakt. Bij Take Good Care komen de klanten in eerste instantie aan en van hieruit worden ook de facturen voor het werk gestuurd. Er is een vast contract voor een aantal klanten per maand (of gewerkte uren per maand), waarvoor een vast bedrag wordt overgemaakt aan het werkcollectief. Men kan ook direct in dienst komen van Take Good Care, als men dat wil. Take Good Care werkt met part timers maar het minimum is in de praktijk wel 30 % (stel 12 uur per week). Het werkcollectief geeft wekelijks een overzicht van de gewerkte tijden in het geheel en per klant door aan Take Good Care.

Misschien doorlopen de moeders intern een soort les programma om te kunnen voldoen aan de voorwaarden die het werk stelt. Spreekt men de taal goed (Nederlands bijspijkeren), begrijpt men wat er bedoeld wordt, etcetera. De moeders doen bijvoorbeeld gemiddeld 6 uur werk per week en verdienen zo wat geld bij.

Er is verder nog informatie beschikbaar over:

- De werking van zorg in NL met AWBZ, zorgkantoren, indicatiebureau's, wanneer iets AWBZ is etcetera.
- Opleidingseisen en type werkzaamheden
- Voordelen voor Take Good Care
- Voorwaarden bij werknemer versus zelfstandig
- Thuiszorg, kraamzorg en allochtone mensen

Kortom: Take Good Care is geïnteresseerd en we spreken het volgende af:

- Vivian inventariseert bij welke locaties de wachtlijsten het grootst zijn en dus de nood het hoogst is (zoals in Almere, Utrecht en Rotterdam).
- Jaap werkt de voorwaarden voor samenwerking en het model verder uit.
- Jaap verkent de bereidheid en behoefte bij moedercentra, buurthuizen, brede school etcetera.
- Gezamenlijk een pilot opzetten is goed denkbaar. Hiervoor moeten vast wel subsidies te vinden zijn in het kader van sociaal, integratie of werkgelegenheidsbeleid.

3.2. Moedercentrum De Koffiepot (dd 171103)

Met: Noortje van der Kaaden en Wil Kerkvliet (Koffiepot)

Door: Ien Tuankotta en Jaap van Leeuwen, (Verandering)

Ondernemend Welzijn

Het moedercentrum de Koffiepot in Voorburg is onderdeel van de instelling 'Ondernemend Welzijn'. Helaas vindt bij deze instelling momenteel een onderzoek plaats door Deloitte en Touche naar financieel wanbeleid; de directeur van 'Ondernemend Welzijn' is op non-actief gezet en er blijkt een schuld te bestaan van 3 miljoen euro. Het is onzeker of de lonen van het personeel aan het eind van het jaar nog wel uitbetaald kunnen worden. Voor het moedercentrum betekent dit een onzekere toekomst. Zowel wat betreft haar financiële situatie als wat betreft de zeggenschap. Er vindt op het moment overleg plaats tussen management en gemeente over mogelijke herstructurering van het welzijnswerk, het moedercentrum zelf doet aan dit overleg niet mee.

Daarnaast spreekt men van een fusie, die plaatsgevonden heeft met het Welzijnswerk in Rijswijk en de Schilderswijk en de cultuurverschillen die dat met zich meegebracht heeft.

Veel van de activiteiten die het moedercentrum pleegt te doen hebben goedkeuring nodig van het management van 'Ondernemend Welzijn', dit blijkt allesbehalve een ideale situatie. Er blijkt een te grote afstand tussen het management en de werkvloer om goed te kunnen overzien wat de (on)mo-

gelijkheden van het centrum zijn om zelf het voortouw te (mogen) nemen. Noortje meldt ook dat men bij het moedercentrum liever het beleid en de fondsenwerving in eigen hand wil nemen, omdat vanwege de afstand van het management tot het moedercentrum een aantal financieringsopties en mogelijkheden voor samenwerking zijn misgelopen.

Financiering

Het zou voor het moedercentrum prettig zijn zelf geld te verdienen en dit in eigen beheer te kunnen uitgeven. De Koffiepot heeft een tweedehands kledingwinkeltje waar tegen lage prijzen kleding verkocht wordt. Voorheen zat dit winkeltje aan de straatkant van het gebouw en was ook zichtbaar voor mensen die niet in het moedercentrum komen. De afdeling Beheer van 'Ondernemend Welzijn' heeft echter besloten, dat het winkeltje in een andere ruimte moest worden geplaatst. Nu is het niet meer zichtbaar aan de straat en trekt het geen bezoekers meer van buitenaf, behalve de mensen die er al eerder op de hoogte van waren.

Op de vraag of het het moedercentrum zou lukken om zichzelf te bedruipen qua huur en betaalde krachten en dergelijke is het antwoord: nee... Los van de ID-banen is het nu nog niet mogelijk om de betaalde banen te bekostigen uit de activiteiten van het moedercentrum, zoals buffet, de kinderopvang, de kledingwinkel en een groot aanbod aan opleidingen en cursussen. Maar als daar aandacht aan besteed zou worden, dan zou dat wellicht anders kunnen. Men meldt in dit verband een haalbaarheidsonderzoek dat studenten van de Haagse Hogeschool hebben uitgevoerd naar de mogelijke financiële haalbaarheid van een zelfstandig moedercentrum Rumour in de wijk Escamp.

Een voorbeeld van een groep vrouwen, die een activiteit heeft opgestart en zichzelf kan bedruipen is Mozaïek in Amsterdam. Dit is ontstaan uit buurtmaatschap De Maatjes. Zij maken zelf allerlei handvaardigheid dingen en verkopen deze in een winkeltje. Ook bieden ze cursussen aan op het gebied van handvaardigheid.

Activiteiten, doelgroep

In tegenstelling tot bijvoorbeeld MC Alida (veel vrijwilligers) werken bij dit moedercentrum maar liefst 9 ID-ers en twee betaalde krachten. Zij zijn betrokken bij activiteiten zoals de administratie, buffet, kinderopvang, de winkel en de cursussen. De meeste vrouwen die binnenkomen zijn laag of niet opgeleide vrouwen (soms analfabeet) met een minimuminkomen of een uitkering. De bezoekers verschillen in leeftijd van 18 tot 80 jaar en komen uit ongeveer 20 verschillende culturen. Op dit moment werken er 9 I/D-ers binnen het moedercentrum en bijna 150 vrijwillig(st)ers. De doorstroom uit de ID regeling valt tegen. Werkhouding betaald/vrijwillig levert gespannen discussies op. Niet alleen met betrekking tot de toekomst maar ook als het gaat om de dagelijkse gang van zaken. De vrouwen (met kinderen) in een ID-baan werken op flexibele tijden en bijvoorbeeld niet in de schoolvakanties, wat nog wel eens een scheef gezicht kan opleveren bij de ID-ers elders bij de instelling.

- Kinderopvang, dit is nu nog maar beperkt mogelijk met een deels opgeleide kracht en vrijwilligers. De gemeente eist dat hiervoor een beroepskracht aanwezig is.
- Opleidingstrajecten die niet regulier worden geboden met bijvoorbeeld de mogelijkheid mondelinge examens af te nemen bij vrouwen die de schrijftaal niet machtig zijn:
- middenstandsdiploma
- EHBO
- sport/recreatie leidsters, beweging en zweminstructie; het project: Spelen met Kinderen is gaaf, peuterspeelzaal en zweminstructrices
- kraamzorg (assistent): 29 eerste aanmeldingen, 5 geslaagd met certificaat
- ouderenzorg
- tussenschoolse opvang, cursus overblijfmoeders: 8 geslaagd, vervolg: SWP3
- computercursussen van goede kwaliteit (sommige vrouwen zijn minder goed in taal maar zijn wel erg goed op de computer!)
- Dagbesteding geestelijk gehandicapten.

Er is goed contact met ROC over opleidingen maar vaak ontstaat een hiaat wanneer geen rekening kan worden gehouden met vrouwen die analfabeet zijn maar wel prima in staat zijn om praktisch een aantal taken uit te voeren. Normaal kijkt het ROC bij een toets slechts naar taalvaardigheid en

niet naar onderliggende talenten. Met steun en voorbereiding vanuit de Koffiepot blijken, in overleg met het ROC, veel vrouwen dat struikelblok te kunnen overwinnen. De Koffiepot pleit voor het creëren van duale trajecten waarbij naast opleiding ook aandacht is voor taalonderwijs.

Er zijn allerlei opleidingen (denk aan de Vrouwen Vakschool, Parnassia, opleidingen via het CWI, etcetera), die de doelgroep (allochtone vrouwen) niet bereiken, maar daar wel structureel geld en mensen voor ter beschikking hebben. Het moedercentrum bereikt de doelgroep wel, maar beschikt juist niet over die middelen. Er blijkt geen goede communicatie te zijn tussen de verschillende opleidingscentra en derhalve is er ook een slechte afstemming van vraag en aanbod.

>> *Voorbeeld 1: hier zou overheidsgeld dus beter ingezet kunnen worden*

De Koffiepot geeft vooral cursussen overdag, in de uren dat de kinderen op school zijn. Het ROC doet dat meestal 's avonds als de kinderen thuis zijn en dus ook de moeder liever thuis is. Ien noemt hierop het voorbeeld van het ziekenhuis UMC, waar men begonnen is met een proef om een deel van de operatieassistenten alleen tijdens schooltijd te laten werken, dwz tussen 9.00 en 15.00 uur. Dit blijkt zeer goed uit te werken: oudervriendelijk werkgeversbeleid.

Kraamzorg en het geboortehuis plan

Het komt regelmatig voor dat er een verloskundige op bezoek komt bij de familie, die constateert dat allerlei basale behoeftes voor tijdens en vooral na de bevalling niet voorbereid zijn. Het blijkt dat er geen kraamzorg ingeschakeld is, terwijl dat uitdrukkelijk wel geadviseerd is. De Koffiepot heeft nu twee zwangerschapsconsulenten speciaal voor allochtone vrouwen in huis gehaald die eerst in het gezondheidscentrum in de buurt zaten. Die hebben echter gedurende twee jaar nog nooit iemand doorverwezen gekregen! Nu zij in het MC zitten lopen vrouwen veel makkelijker bij hen binnen met vragen, die ze moeilijk vinden!

>> *Voorbeeld 2: ook hier kan overheidsgeld dus beter ingezet worden*

De Koffiepot heeft een mooi bedrijfsplan voor "een geboortehuis" klaar liggen, waar helaas nog niks mee gedaan kon worden. Dit is niet hetzelfde als het geboortehotel: het gaat om het geven van zwangerschaps cursussen aan allochtone vrouwen die alle vragen beantwoordt mbt de zwangerschap, de borstvoeding, de bevalling, kraamzorg, het ziekenhuis en de mogelijke regelingen, etcetera. Het blijkt dat hier zeer veel behoefte aan is.

Voor een aantal opleidingen en cursussen wordt voor de deelnemers een vergoeding betaald door Sociale Zaken. Uit een inventarisatie die in het moedercentrum onder de bezoekers gehouden is blijkt dat de meeste vrouwen een voorkeur geven aan opleidingen in zorgtaken.

In november heeft er een workshop 'vrouw en buurtmaatschap' plaatsgevonden (Mozaïek, Stadsdeel De Baarsjes in Amsterdam), gegeven door de FNV Vrouwenbond. Hiervan is een handleiding uitgegeven.

(NB. Handleiding FNV 'Vrouw en Buurtmaatschap' is opgevraagd. Het blijkt niet om een maatschap te gaan, maar om een organisatievorm als onderdeel van bijv. een welzijnsstichting.)

Momenteel komen er ruimtes vrij in het pand waar het moedercentrum is gehuisvest. Het moedercentrum zou deze ruimtes graag betrekken bij hun activiteiten; zij denken aan het opzetten van een geboortehuis, een plek waar vrouwen naartoe kunnen voor advies/begeleiding op het gebied van zwangerschap of het voorkomen daarvan, hulp en uitleg over bevallingen, kraamzorg en zuigelingen.

Continuering

De beroepskracht van de Koffiepot heeft in de jaren veel ervaringen opgedaan met allerlei aspecten (zoals verschillende opleidingstrajecten) van het moedercentrum. Haar werk is echter zo veelomvattend en druk dat zij niet toekomt aan het opschrijven van haar ervaringen en bevindingen om dit door te kunnen geven aan anderen binnen het moedercentrum of andere moedercentra. Het landelijk netwerk van moedercentra zou deze en vergelijkbare ervaringen elders in kaart kunnen (moeten) gaan brengen, zodat er overdracht van kennis ontstaat.

Veel van het werk gedaan door moedercentra zijn taken waarvoor verschillende maatschappelijke instellingen gesubsidieerd worden, maar op een of andere manier bereiken deze instellingen niet altijd de doelgroep. Doordat het moedercentrum zeer laagdrempelig is en middenin de wijk staat, bereikt zij deze groepen wel. Zij ontvangt hier echter geen ondersteuning voor, noch financiering noch facilitering.

Samenvatting van het integrale takenpakket van de Koffiepot volgens diverse beleidslijnen:

- Opleiding
- Sociale activering
- Taalcursussen, inburgering
- Opvoedingsondersteuning
- Gezondheidsvoorlichting
- Maatschappelijk werk (ook huiselijk geweld)
- Huiswerk begeleiding
- Leefbaarheid, veiligheid (politieprekeuur)
- Werkgelegenheid
- Gehandicapten en ouderenzorg

Men ziet dat de uitvoering van een werkcollectief kan bemoeilijkt worden door:

De doelgroep van veel moedercentra heeft een laag inkomen en is vaak laag of niet opgeleid. Veel mensen zijn afhankelijk van een uitkering. Het probleem voor vrouwen in een uitkering is dat zij elke cent die ze bijverdienen moeten inleveren bij Sociale Zaken. Afhankelijk van de gemeente waar je woont, mag je tot 25 % van je verdiende geld houden, de rest wordt gekort.

Verder hebben gezinnen met een minimuminkomen het nadeel dat zij met een beetje extra inkomen buiten allerlei gemeentelijke regelingen vallen zoals de reductieregeling en tegemoetkomingen uit het rijk. Zij belanden hierdoor in de zogenaamde *armoedeval*: een gezin gaat er in inkomen een beetje op vooruit maar moet het extra verdiende geld inleveren omdat de huursubsidie lager wordt, men buiten de regeling voor kwijtschelding gemeentelijke belastingen valt, enzovoorts.

Naast het probleem van de bijverdienste heeft een uitkeringsgerechtigde ook te maken met sollicitatieplicht en zich beschikbaar houden voor de arbeidsmarkt. Het is niet in iedere gemeente gebruikelijk dat men *vrijwilligerswerk* mag doen.

Het lijkt er dus op dat de enige vrouwen binnen een moedercentrum voor wie een werkcollectief een interessante bijverdienste zou kunnen zijn de niet-uitkeringsgerechtigden ('nuggers') zijn, van wie de echtgenoot/partner een redelijk inkomen heeft.

De interesse voor de opzet van een werkcollectief:

Men denkt bij de Koffiepot dat een belangrijk motief om aan een werkcollectief deel te nemen de sociale meerwaarde is. De vrouwen komen uit hun 'sociaal isolement' en kunnen laten zien dat zij, ondanks een taalachterstand, in staat zijn om opleidingen te volgen en werk te vinden. Dit kan juist betekenen dat de constructie van zo'n werkcollectief opererend vanuit een moedercentrum mooi gecombineerd kan worden met een groot aanbod van opleidingen (zie voorbeelden van assistent kraamzorg e.d.). Dus het idee kent voorwaarden, maar het uitproberen er van kan erg nuttig zijn.

3.3. TPG, AA-toren Den Haag (dd 24/11/03)

Aanwezig: Ruud De Jong (Rayonmanager Rotterdam / projectleider Postbezorgers) en José Lauwerijssen (personeelsadviseur/projectmedewerker Postbezorgers). De heer Fred de Waal (H.R. manager Distributie) was helaas verhinderd.

Gesprek/Verlag: Fred Stammeshaus.

Ruud de Jong werkt in het kader van het 'Masterplan Distributie' o.a. aan het project 'postbezorgers'. Het takenpakket van de 'postbezorger' is minder omvangrijk dan dat van de 'postbode'. De postbode gaat naar de vestiging en sorteert de post. Deze werkvoorbereiding kan dagelijks 4 a 5 uur in beslag nemen.

De postbezorger krijgt het *gereed product* (post gesorteerd op straten) aangeleverd in de buurt waar

hij/zij woont en de post bezorgt. Bv in een buurthuis, een garage, een huiskamer of een garagebox. De postbezorger verzorgt geadresseerde post, ongeadresseerde post en pakjes

Doelgroep

De postbezorging (distributie) vindt nu plaats door ongeveer 35.000 postbodes. In het nieuwe organisatie-concept (waarvan het de bedoeling is dat dit in de komende drie jaar wordt doorgevoerd) is het de bedoeling dat 9000 'full time equivalenten' worden ingevuld door ongeveer 27.000 postbezorgers. De voorbereiding op de vestiging zal voor een deel geautomatiseerd gaan worden.

TPG wil de postbezorgers werven onder de volgende drie doelgroepen:

1. Studenten (10%)
2. Huisvrouwen (80%)
3. 'Vutters' (10%)

Essentieel is dat de deelnemers zelf in de buurt wonen (reiskosten worden niet vergoed) en *parttime* willen *bijverdienen*. Mensen die een fulltime-baan zoeken vallen in principe niet binnen de doelgroep. Zij zullen waarschijnlijk toch verder zoeken naar een 'complete baan' (zoals het merendeel van werkloze mannen van 25 jaar en ouder). TPG wil niet dat de teams van bezorgers op een dui-ventil gaat lijken. Verwachting is dat de postbezorgers gemiddeld drie jaar in dienst blijven. Postbezorgers worden geworven in heel Nederland. TPG verwacht dat er binnen de randstad mogelijk een aantal gebieden zijn waar de werving wat moeizamer zal verlopen. Voor deze gebieden is het interessant om te kijken of er een samenwerking mogelijk is ten aanzien van de werving.

Loondienst

Er kan een arbeidsovereenkomst worden afgesloten voor een bepaalde of onbepaalde tijd. Een postbezorger valt onder een andere CAO als de postbode. De loonschaal is lager: het minimumloon plus ongeveer 10%. TPG verschaft kledingpakket. Met de vakbond wordt nog overleg gevoerd over andere regelingen. De postbezorger werkt in het nieuwe concept ongeveer 9 tot 12 uur per week (ma tot za). Het minimum is 6 uur, het maximum 20 uur in de meeste gevallen zal het gaan om 9 tot 12 uur. De hoeveelheid uren hangt onder meer af van het feit of het om 'korte lopen' gaat (van bv een uur) of 'lange lopen' (van bv 2,5 uur). De bezorger krijgt per dag in principe een vast werkpakket waar hij/zij tot 16.00 uur over mag doen. Een deelnemer kan het werk dus helemaal zelf inrichten. Een 'postbode-plus' (= ervaren postbode) verzorgt de coördinatie en de inwerking/opleiding (3 dagen) voor een team van (tenminste 5) postbezorgers. De 'postbode-plus' vallen op hun beurt onder een 'team-coach'.

Pilots

Het besluit om met postbezorgers te gaan werken is al genomen. Toch lopen er sinds mei 2003 nog twee pilots; één in Utrecht en één in Den Haag (Spoorwijk). Op basis van deze pilots worden nog een aantal vragen beantwoordt. Voor de pilots zijn ongeveer 15 bezorgers geselecteerd uit een aanmelding van 60 tot 70 personen. Landelijk wordt inmiddels op veel meer lokaties met postbezorgers gewerkt.

Eisen aan deelnemers

- Basis-taalvaardigheid: men moet in ieder geval goed kunnen lezen en de 'kennisgeving' kunnen verzorgen (bv wanneer iemand niet thuis is om een pakje in ontvangst te nemen). Men loopt herkenbaar in kleding van TPG, dus correct gedrag/dienstbare houding is belangrijk (Iemand die onbekend is in de buurt de weg kunnen duiden bijvoorbeeld)
- Deelnemers mogen niet voor de concurrentie werkzaamheden verrichten
- Geen mensen met sollicitatieplicht
- Men woont in principe in de buurt waar men de post bezorgt.
- Men is niet op zoek naar een fulltimebaan.
- Kunnen fietsen is een aanbeveling.

Werkcollectieven

Twee van de doelgroepen van het LCO, met name allochtone vrouwen, lijken in principe geschikt om deel uit te maken van postbezorging-teams. Werkloze jongeren acht men als doelgroep niet ge-

schikt. TPG wil weten wat de status van een vluchteling inhoudt (mag zo iemand bv zijn contract wel uitdienen?). TPG wil vooral graag informatie over de moedercentra, om enig inzicht te krijgen in omvang en potentie tbv werving en selectie. Het is bespreekbaar dat de moedercentra een aanbrengpremie per persoon ontvangen (bv 50 tot 100 euro). Het moedercentrum kan ook een vergoeding (huur) ontvangen voor de ruimte die zij beschikbaar stelt. Kleine investeringen in die ruimte (bv slot, lamp, EHBO-doos) komen voor rekening van TPG.

Het concept werkcollectief van het LCO leent zich goed voor het opzetten van postbezorger-teams. Mensen kunnen als team het werk met elkaar plannen (bv bij kinderopvang, ziekte of een vrije dag). Het uitbesteden van een hele wijk aan een werkcollectief is op de korte termijn voorlopig nog niet aan de orde.

Het is denkbaar om tbv een bepaalde wijk deels regulier te werven, deels volgens het concept werkcollectief.

Afspraken:

- TPG stuurt info over netto/bruto-loonschalen. TPG stuurt (onder voorbehoud) een concept-contract voor postbezorgers.
- LCO stuurt info over moedercentra en zoekt info uit over vluchtelingen.
- Het definitief concept-rapport 'Werkcollectieven' zal aan TPG worden toegezonden, zodat zij erop kunnen reageren/aanvullen.

3.4. Stichting Meerwaarde, jongerencentrum, Nick Nijman (dd 26/11/03)

Gesprek/verslag door Fred Stammeshaus.

Nick Nijman is jongerenopbouwwerker, in dienst van welzijnsorganisatie Stichting Meerwaarde te Hoofddorp, gemeente Haarlemmermeer.

Werkcollectieven ('werkcoöperaties'): werkloze jongeren als doelgroep;

1. Het moet vooraf duidelijk zijn wat men met het werkcollectief beoogt:
 - Gaat het om het realiseren van een leer-werkervaringsplek (stagemodel)
 - Gaat het om het opzetten van een voortraject van resocialisatie, waarbij als beloning een opleiding in het vooruitzicht wordt gesteld.
 - Gaat het om het realiseren van betaald werk.
2. Het betreft een moeilijke doelgroep, waar veel projecten zich al op hebben stukgebeten. Dit betekent dat zwaar ingezet zal moeten worden op begeleiding. De begeleider zou een WAO'er of gepensioneerde kunnen zijn (goedkope variant), die tenminste veel affiniteit met de doelgroep moet hebben. Maar om kans op succes te vergroten is een professionele jongerenopbouwwerker aan te bevelen (dure variant). Het opzetten van een 'zelfgroep' met weinig begeleiding wordt afgeraden. Het werken als freelancer is geen optie.
3. Er kan als organisatiemodel het beste worden gekozen voor:
 - A. een aparte stichting en deze koppelen aan een gemeentelijke (welzijns)organisatie (bv Meerwaarde of Centrum voor Bedrijf en Samenleving uit Hoofddorp, SJH/Radius Haarlem, SIS Hilversum etc)
 - B. het werkcollectief deel laten uitmaken van een welzijnsorganisatie/jongerencentrum.
4. Naast het vinden van geschikt betaald (!) werk (bv beveiliging, klussencollectief) zal zeker tijd/geld moeten worden besteed aan een stuk vorming/opleiding.
5. Nick ziet het werkcollectief als een mooi voorbeeld van 'sociaal ondernemerschap', vooral kansrijk in de huidige tijden van wegbezuiniging van gesubsidieerde banen. Bij fondsen die zich bezighouden op het gebied van Jeugdhulpverlening & Werk (zoals Jantje Beton of Kinderpostzegels) zouden subsidie-aanvragen kunnen worden ingediend. Ook bij bedrijven als VSB, RABO, AKZO Nobel en de Heidemaatschappij worden fondsen beheerd die wellicht in aanmerking komen."

Geschikte branches;

Postbezorging en Thuiszorg lijken geen geschikte branches. Gezien het feit dat in deze doelgroep veel jongeren zitten met een complexe structuur, lijkt het risico om hen vanuit de TPG post ('gereed

product', zie gespreksverslag TPG 241103) te laten bezorgen te groot.

Branches die volgens Nick wel een kans maken zijn de beveiliging en/of het klussencollectief.

1. Beveiliging:

Met Schiphol kan een gesprek worden aangegaan om een werkcollectief op te tuigen. Ook bij buurtfeesten, zwembaden en openlucht-evenementen zijn simpele vormen van bewaking/toezicht nodig, waarbij de doelgroep kan worden ingeschakeld. Dit soort werk heeft een hoge status. Een stuk opleiding en een goede betaling zijn noodzakelijk. Een werkcollectief zou ook ism een beveiligingsbedrijf kunnen worden opgezet. Een andere mogelijkheid is om een jeugdteam aan te haken bij een onderdeel van de gemeente (stadswacht, politie, buurtbeheer). Breng vooraf goed in kaart welke werkzaamheden zouden kunnen worden verricht.

2. Klussencollectief

Werf een klein team van bv 5 tot 8 jongeren, die in de buurt tegen betaling kleine (onderhouds-)klussen verrichten aan gebouwen of in openbare ruimte. In opdracht van bv scholen, gemeente, woningcorporaties, sportverenigingen. Het deelnemen zou geplaatst kunnen worden in het kader van HALT-taak/leerstraffen (ervaring mee opgedaan in Lisserbroek, waarbij 18 jongeren onderhoudsklussen en schoonmaakklussen moesten doen).

Werving en selectie;

1. Er kan geworven worden bij bv:

- Regionale Opleidingscentra (ROC's): met een mentor/teamleider bespreken of er een groep uitvallers van het VMBO geschikt wordt geacht om te benaderen.
- De Moskee
- Jongerencentra, bv in Amsterdam west, Den Haag Schilderswijk of Utrecht-centrum

2. Het is belangrijk dat er een sociale samenhang in het werkcollectief wordt gecreëerd. Het moet vooral ook leuk zijn om er bij te horen. Daarnaast zal het aanbieden van een taalcursus waarschijnlijk nodig zijn.

3. Het is voor het slagen van een werkcollectief ws simpeler om 'categoriaal' te werven (bv alleen marokkanen). Dit gaat echter tegen de huidige tijdsgeest in: politiek en beleidsmatig is een 'integrale benadering' welhaast een must. Zeker als er subsidiegelden mee gemoeid zijn. Het werkcollectief zou dus het beste een afspiegeling van de maatschappij moeten/kunnen zijn.

4. Voorwaarde voor slagen is het vinden van een zeer gemotiveerde groep jongeren. Dit betekent dat je hen in een vroeg stadium medeplichtig moet maken aan de ontwikkeling van het project. Maak dus eerst een blauwdruk van je plan, ga vervolgens werven, en betrek de jongeren dan direct bij de gesprekken en de uitwerking.

5. Het is nog volstrekt onduidelijk hoe de nieuwe bijstandswet gaat uitpakken. Het klinkt heel mooi als wordt gesteld dat werken met behoud van uitkering gedurende een periode van bv een half jaar is toegestaan. Als het accent zal worden gelegd op het opdoen van werkervaring is het werkcollectief een mooi vehikel, maar als de eis geldt tot doorstroming wordt het een stuk moeilijker. Het is zeer de vraag wat straks precies wel/niet mag en wat voor pakket aan voorwaarden daar aan wordt gekoppeld...

Werkcollectief in Hoofddorp?

In H. zijn 2300 werklozen op 100.000 inwoners. Hieronder vallen tussen de 100 en 200 jongeren tussen 18 en 23 jaar (330 jongeren tussen 15 en 29 jaar). Er is een harde kern van 25 tot 30 lastige jongens (waarvan 70% autochtoon is). Nick zal bespreken (o.a. met CWI) of het zinvol/haalbaar is om in Hoofddorp een werkcollectief op te zetten op het gebied van beveiliging of klussen. Gezien het feit dat het om een overzichtelijk gebied/werkterrein/groep jongeren gaat, is het wellicht een zeer goede aanvulling/alternatief op de meer grootstedelijk op te zetten werkcollectieven.

3.5. Gespreksverslag Emplooi "Werk voor Vluchtelingen"

Dorothe van den Aker (staf netwerken & projecten)

Gesprek en verslag door Fred Stammeshaus (dd 281103)

Emplooi is ontstaan uit stichting Vluchtelingenwerk Nederland en werd 14 jaar geleden opgericht. Vluchtelingenwerk NL is met 7500 vrijwilligers in ongeveer 400 gemeenten actief (in vluchtelingen

werkgroepen). Er zijn ongeveer 300 betaalde krachten. Emplooi is ontstaan uit Vluchtelingenwerk NL, vanuit de noodzaak/behoefte om vluchtelingen op professionele wijze te kunnen bemiddelen/begeleiden naar (betaald) werk.

Het hoofdkantoor van Emplooi, waar 6 medewerkers werkzaam zijn, zetelt in Amsterdam. Men werkt met 85 adviseurs/vrijwilligers (55+), die hun sporen in de maatschappij hebben verdiend (voornamelijk gepensioneerde managers en ondernemers, mannen en vrouwen). Dorothe van den Aker werkt nieuwe adviseurs en medewerkers van Emplooi in. Zij verzorgt tevens relaties met netwerken (o.a. werkgevers, CWI, reïntegratiebedrijven) en doet projecten.

Het land is opgedeeld in 9 regio's. De adviseurs werken ongeveer twee dagen per week en zijn verdeeld over 9 teams. Het aantal vluchtelingen 'in portefeuille' ligt per adviseur tussen de 10 en de 30. Er staan nu ruim 3000 vluchtelingen bij Emplooi ingeschreven. Jaarlijks komen er ongeveer 1000 bij, en wordt voor 400 tot 600 vluchtelingen succesvol bemiddeld, met name tbv vacatures in het MKB. Het MKB blijkt geschikt vanwege het feit dat de structuur kleinschaliger en persoonlijker is. De bemiddeling op het gebied van functie-inhoud is vaak minder rigide dan bij vacatures in het grootbedrijf. Men vindt emplooi in technische functies en in beroepen met uitvoerende of specialistische functies. Midden kader-functies zijn vaak moeilijker in te vullen, omdat het foutloos kunnen schrijven in de Nederlandse taal een groot obstakel blijft. Er zijn geen specifieke branches aan te wijzen, waarin bemiddeling het meeste plaats vindt.

Emplooi berekent geen kosten aan werkgevers. Emplooi wordt gefinancierd door o.a. budgetten van Vluchtelingenwerk NL en fondsen, waaronder bijdragen van enkele gemeenten en reïntegratiebedrijven.

Vluchtelingenstatus

Er zijn geen precieze cijfers, maar het aantal vluchtelingen (met een status voor bepaalde of onbepaalde tijd) wordt in Nederland geschat op 180.000. Naar schatting behoort 70% van het totale aantal vluchtelingen tot de beroepsbevolking. Het aantal actief werkzoekenden hiervan wordt geschat 20-25%. Dit betekent zo'n 20 - 25.000 actief werkzoekende vluchtelingen.

65 % Van het aantal vluchtelingen bestaat uit mannen, 35% uit vrouwen. Ongeveer de helft is volledig afhankelijk van een uitkering. Dit zijn geen harde cijfers, maar werkzoekende vluchtelingen zijn veelal volledig uitkeringsafhankelijk.

Het opleidingsniveau van de vluchtelingen die bij Emplooi staan ingeschreven is onder te verdelen in grofweg 35% laag/ongeschoold, 35% middelbare opleiding en 30% hoger opgeleid.

Er zijn 3 groepen vluchtelingen te onderscheiden:

1. Vluchtelingen in de centrale opvang, zij doorlopen de asielprocedure. Zij mogen maximaal 12 weken (betaald) werk verrichten (in alle sectoren). Als men 1 of bv. 4 uur per dag werkt, geldt dat toch als een hele dag. Men mag wel 12 weken full time werken. Emplooi werkt niet met/voor deze groep.

2. Status voor onbepaalde tijd

Vluchtelingen die een permanente verblijfsstatus hebben verworven worden door het Centrale orgaan Opvang Asielzoekers (COA) verspreid over heel Nederland. Dit betekent dat de verantwoordelijkheid van het Rijk wordt overgedragen aan gemeenten. In de gemeenten wordt gezorgd voor huisvesting, een uitkering en inburgering. Inburgering betekent leren hoe de Nederlandse maatschappij werkt. Tijdens de inburgeringsperiode wordt veel aandacht besteed aan tal van praktische zaken (bv taal leren, bankrekening openen, hoe werkt een strippenkaart, sollicitatiecursus, etc). Wanneer de inburgeringsperiode min of meer is afgerond, staat de vluchteling in principe klaar om in het arbeidsproces deel te nemen, cq zich daar op voor te bereiden. Emplooi bemiddelt voor deze groep. De branches postbestelling en thuiszorg zijn in principe geschikt. T.a.v. de thuiszorg dient wel te worden beseft dat mensen met een andere culturele achtergrond niet zo maar op basis van hun kwaliteiten in aanmerking komen in deze branche aan de slag te gaan. Status van zorgberoepen is in land van herkomst vaak laag. Wassen en verzorgen is daar iets voor de familie. Met name islamitische vrouwen zullen zelden een oude alleenstaande man als cliënt kunnen hebben. Daarnaast is de lichamelijke verzorging van mannen voor bepaalde groepen sowieso een probleem!

3. Status voor bepaalde tijd

In deze groep zitten veel vluchtelingen die vielen onder de oude vreemdelingen-wetgeving. Onder de nieuwe vreemdelingenwet (vanaf januari 2001) krijgt iedere vluchteling in eerste instantie een status voor bepaalde tijd. In deze groep zitten daarom veel nieuwkomers.

T.a.v. de motivatie om aan het werk te gaan is het beslist niet zo dat deze groep minder interessant zou zijn voor een werkcollectief. Deze groep zou zelfs nog geschikter kunnen zijn, omdat mensen het vinden van werk als een 'extra anker' zouden kunnen zien, in hun streven naar een permanente status. De eisen voor een full time baan zouden van hen uit gezien lichter kunnen zijn. Postbezorging (TPG) zou voor hen een geschikt vertrekpunt kunnen zijn, bijvoorbeeld in combinatie met een inburgeringscursus.

NB. 'Nieuwkomers':

Onder 'nieuwkomers' worden vluchtelingen verstaan met een status voor bepaalde, tijd berekend vanaf het moment dat de status werd gekregen, tot ongeveer 2 jaar daarna. Het grootste deel in het bestand werkzoekenden van Emplooi bestaat niet uit nieuwkomers, maar uit vluchtelingen die al langer in Nederland wonen., de zogenoemde oudkomers.

Emplooi en werkcollectieven;

De bijdrage van Emplooi bij de opzet van (pilots voor) werkcollectieven kan bestaan uit:

- Werving en selectie (voorwaarde is wel dat de vluchteling een substantieel aantal betaalde uren op weekbasis in het vooruitzicht wordt gesteld). Emplooi is vooral sterk vertegenwoordigd in de provincies en op het platteland. In het kader van het accent op de sociale samenhang kan dit van grote betekenis zijn. In kleine gemeenschappen zijn vluchtelingen in hun gezinnen vaak goed geïntegreerd in de lokale samenleving. Werving in Amsterdam of Den Haag kan ook, maar Emplooi zou het geen slecht idee vinden ook buiten de grote (over-geïnstitutionaliseerde) steden een werkcollectief op te zetten.
- Verzorgen van begeleiding en coaching (vrijwillig en/of betaald).
- Het vinden van bestuursleden in het geval een stichting wordt opgericht.
- Samen zoeken naar financieringsmogelijkheden

Kosten bij het opzetten van (pilots voor) werkcollectieven

Dorothe' stelt dat goed moet worden gekeken naar de kosten die bij het opzetten van een werkcollectief moeten worden gemaakt. Professionele ondersteuning, zowel in de voorbereidingsfase als tijdens de uitvoering zal nodig zijn. In het kader van 'sociaal ondernemerschap' kan bij fondsen subsidie worden aangevraagd. Bijvoorbeeld bij Equal (onderdeel van het ESF) kan via het ministerie van SZW een aanvraag worden ingediend. De aanvrager kan de operationele partners mede laten ondertekenen. Als overbrugging kan bv gedacht worden aan het uitgeven van 'sociale aandelen' (bv aan werkgevers).

Afspraken:

- Emplooi is een goede partner om in de tweede fase verder mee te praten, mede gezien haar verwevenheid met Vluchtelingen NL. Ter illustratie: Dorothe's collega Henk Nijhuis werkt zowel parttime voor Emplooi als voor Vluchtelingenwerk NL.
- Het definitief conceptrapport wordt naar Emplooi gestuurd.
- Op de website www.rwi.nl downloaden wij de rapportage van Regioplan (in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen) over de Arbeidspositie van vluchtelingen.
- Dorothe' zoekt uit of er informatie is te vinden over coöperatieven in België en over vluchtelingen in zorgberoepen.

3.6. Gespreksverslag Amsterdam Thuiszorg m.b.t. Franchise

Gesprek met Anne Marie Zaat.

Gesprek/verslag Fred Stammeshaus (dd 011203)

Stichting Amsterdam Thuiszorg (AT) bestaat uit 3800 medewerkers, aangevuld met 2700 zgn alpha-hulpen (de 'witte werksters'). Het personeel bestaat uit 'Helpende A' (huishoudelijke taken), verzorgingshulpen B en C/D, wijkzakenverzoekers, verpleegkundigen, wijkverpleegkundigen en managers.

AT is ondanks alle bezuinigingen een groeiend bedrijf, o.a. omdat mensen langer thuis blijven (minder in verzorgingshuizen en korter in ziekenhuizen). Momenteel is er veel aanbod aan personeel. Er is gemiddeld echter een doorstroom/uitval van 12%; er ontstaan dus altijd nieuwe vacatures.

Anne Marie Zaat werkt bij AT tot voor kort als Controller Sociale Zaken (taken o.a. bestuursadviseur, P&O, ontwikkelen instrumenten voor meten resultaten/efficiency) en is nu projectcoördinator van o.a. de BV Combizorg en het Franchise-concept (zie hieronder).

- *Vergoedingen voor zorg:*

1. Hulp in natura (zorg die via de zorginstelling (AT) wordt geleverd)

Het zorgkantoor in een gemeente (in Amsterdam Agis, het voormalige ZAO) beheert het zorgbudget/geld van de overheid. Het zorgkantoor sluit contracten met de ongeveer 30 zorgleveranciers in Amsterdam, waarvan AT de grootste is (ongeveer 90% van de zorg). Het zorgkantoor onderhandelt met AT over het totaal aantal uren zorg dat mag worden geleverd en over welke zorgvragen dit wordt verdeeld. Op basis van het aantal gerealiseerde uren wordt door het zorgkantoor afgerekend met AT. Het maximum bedrag per uur wordt vastgesteld door het Centraal Orgaan Tarieven Gezondheidszorg (COTG). De klantgegevens gaan naar het Centraal Administratiekantoor (CAK) in Den Haag. Het CAK beoordeelt de inkomensgegevens van de klant, op basis waarvan de eigen bijdrage wordt vastgesteld. Deze is minimaal 2 euro per week en maximaal 120 euro. De klant krijgt de rekening van het CAK. AT factureert zelf dus niet. Betalingen in de zorg kennen geen BTW. Het is goed mogelijk dat dit in de toekomst gaat veranderen, met name tav de 'helpende A' (huishoudelijk werk). Elke klant is feitelijk een (individuele) opdrachtgever.

2. PersoonsGebonden Budget (PGB)

Iedereen die door ziekte/ouderdom/handicap zorg nodig heeft, komt via de AWBZ in aanmerking voor een PGB. Met dit budget kiezen mensen zelf een individuele hulpverlener (dit mag bv ook een familielid zijn) of een zorginstelling (bv AT). De aanvraag voor een PGB loopt via het Regionaal Indicatie Orgaan (RIO) en het gemeentelijke zorgkantoor. Het zorgkantoor bepaalt de hoogte van het budget en sluit een contract met de aanvrager. Net als bij de hulp 'in natura' moet ook voor het PGB een eigen bijdrage worden betaald, die automatisch in mindering wordt gebracht op het toegekende budget. De klant sluit zelf een contract af met de zorgverlener. De klant mag zelf kiezen voor het traject van 'hulp in natura' of voor een bedrag aan cash. In het eerste geval ontvangt hij 100% minus de eigen bijdrage. In het geval van een PGB ontvangt hij slechts 70% minus de eigen bijdrage. Vanuit de overheid gezien gaat het bij de PGB dus om een verkapte bezuinigingsmaatregel (!), waarbij de overheadkosten van een zorginstelling (ongeveer 30%) in mindering zijn gebracht. Er komen nu zorgbureaus op de markt die nog meer van dat 70% budget van een klant afromen. Nadeel is tevens dat er van een gewaarborgd kwaliteitssysteem (zoals bij AT) geen sprake meer is. Een werkcollectief zou zich op termijn ook zelfstandig op deze markt kunnen begeven, maar het is de vraag of dit een goede weg is. PGB-klanten melden zich ook bij AT; AT houdt dit af en adviseert klanten om de PGB alsnog om te zetten in een indicatie voor hulp in natura. Indien dit niet gebeurt wordt noodzakelijkerwijze bezuinigd op het aantal uren, bv ipv de drie uur A-hulp krijgt de klant nog maar 2 uur. De klant denkt dus met de PGB beter af te zijn, blijkt in de praktijk ook veeleisender (hij betaalt immers zelf), maar is in feite slechter af.

- *Concept Franchise*

De 'BV Franchise Verzorging en Verpleging' heeft als doel om bepaalde typen klanten beter te bereiken en het niveau van de zorg op peil te houden.

Het is de bedoeling om met een team van freelancers te gaan werken die hoog gekwalificeerd zijn. Freelancers zijn flexibeler dan medewerkers in dienst van AT. AT werkt bv met aparte dag/ avond/ weekend-shifts. Dat betekent dat een klant in de ochtend iemand langskrijgt en in de avond of het weekend telkens weer een ander gezicht.

Sommige medewerkers hebben bij AT ontslag genomen omdat de CAO geen andere werkwijze toestaat (bv teveel nachten of weekenden werken). Als freelancer zijn zij vrij om hun werkzaamheden naar eigen inzicht in te delen. Gevolg is dat deze voormalige werknemers door AT dikwijls, bv via

dure uitzendbureaus, door een achterdeur toch weer binnenkomen. Een freelancer kan een klant ook veel uitgebreider bedienen. In de CAO mag een verpleegkundige bv geen huishoudelijke taken verrichten. Ook dat houdt voor de klant in dat hij voor elke zorgvraag weer een ander gezicht over de vloer krijgt. Het franchiseconcept maakt een persoonlijke en klantvriendelijker benadering mogelijk.

AT biedt de freelancers een klanten-portefeuille, kortingen op verzekeringen, hulp bij het invullen van de belastingpapieren etc., en veel vrijheid. In een team zijn zij in staat klanten tijdelijk aan elkaar over te dragen (bij ziekte, vakantie, kinderopvang).

Het franchiseconcept omvat een kwaliteitsformule tav bv leveringsvoorwaarden, klachtenprocedures, eenduidige zorgcontracten en protocollen voor kwaliteit (o.a. bijscholing). In het concept worden adviestarieven en maximumtarieven vastgesteld.

AT start binnenkort met een pilot.

Voor een werkcollectief is het bovenstaande voorlopig te hoog gegrepen.

Er ontstaan vanwege de bezuinigingen wel nieuwe mogelijkheden om volgens een franchise-formule aan de slag te kunnen gaan. Naar alle waarschijnlijkheid gaan de huishoudelijke taken in 2004/2005 uit de AWBZ, en komt er op gemeentelijk niveau een soort 'dienstennet' voor in de plaats. Dit betekent dat de 1200 A-medewerkers van AT dan op straat komen te staan. Vanuit de AT zouden in dit kader nieuwe franchiseconcepten kunnen worden opgezet, waar een werkcollectief goed in zou kunnen opereren. Ook voor het organiseren in teams van de zgn alpha-medewerkers zou het werkcollectief een optie kunnen zijn. Er komen steeds meer marokkaanse/turkse vrouwen die via deze manier in de zorg aan de slag gaan: men betaalt geen premies, bouwt geen pensioen op, kan niet in de WW, maar ontvangt hierdoor netto wel meer per uur. Het wordt vooral gezien als bijverdienste, waarbij maximaal 12 uur (vier klanten) per week wordt gewerkt ivm de belastingvrije voet. De alphahulp wordt rechtstreeks betaald door de klant.

- BV Combizorg

Dit project is gestart met personeel 'Helpende A' (huishoudelijke taken). Als het goed loopt worden hier meer functies aan toegevoegd, eerst wijkziekenverzorgers, later ook verpleegkundigen. Een voordeel hiervan is dat opleidingstrajecten kunnen meegroeien met de behoeften van dezelfde klanten die door de A-medewerkers worden bediend. Een zorgbehoefte begint meestal met de vraag naar huishoudelijk werk en groeit door naar de behoefte aan een stuk verpleging, naarmate de klant ouder wordt. Iedere burger vanaf 70 jaar kan in aanmerking komen voor een 'helpende A'.

Werkcollectieven

Het bestuur van Amsterdam Thuiszorg anticipeert nadrukkelijk op nieuwe ontwikkelingen, concepten en mogelijkheden om het niveau van de zorg op peil te houden. Het concept 'werkcollectief', waarbinnen freelancers een aantal (in eerste instantie simpele) zorgtaken kunnen verrichten, is een model om uit te gaan proberen. Er is vanwege de bezuinigingen waarschijnlijk geen mogelijkheid om een werkcollectief op te zetten onder de vleugels van AT zelf.

AT zou met name geïnteresseerd zijn wanneer vanuit het LCO een werkcollectief samengesteld zou worden dat bestaat uit allochtone vrouwen. Enerzijds omdat het voor AT lastig is om deze vrouwen zelf te vinden/werven, anderzijds omdat op deze manier nieuwe klanten uit bepaalde doelgroepen (met name Marokkaanse en Turkse ouderen) kunnen worden geworven, die de weg naar de thuiszorg nu moeilijk weten te vinden. AT kan bij het opzetten van een werkcollectief expertise en know how leveren (men heeft bv zelf opleidingsmodules gemaakt in de Turkse taal).

Deelnemers moeten vooral gemotiveerd zijn. Het beheersen van de Nederlands taal is niet echt van groot belang, wanneer men klanten bedient uit dezelfde cultuur/land van herkomst.

AT is bereid om samen met het LCO financieringsbronnen aan te boren die de opzet van een werkcollectief mogelijk maakt. In de aanvraag moet ook een post 'extern advies' worden opgenomen, waaruit de bijdragen van professionele krachten van AT kunnen worden betaald.

NB opmerkingen:

Een optie is om een werkcollectief onder te brengen bij een (Turks?) schoonmaakbedrijf.

vluchtelingen/asielzoekers: banen in de zorg hebben traditioneel een lage status in veel landen van herkomst. Hoger opgeleiden in de zorg (bv medici, verpleegkundigen) hebben vaak een heel andere instelling dan in Nederland: autoritaire houding en vooral medicijnen voorschrijven.

Afspraken

Definitief rapport wordt naar AT opgestuurd (medio december)

AT stuurt info over tijdsduur opleidingen op

- Na selectie van opdrachtgevers/steden vaststellen gezamenlijke volgende stappen
- LCO onderzoekt o.a. subsidie op gebied van nieuwe 'emancipatiefondsen' op www.emancipatie-web.nl

Bijlage 4. Fiscale en civiele facetten van de Coöperatieve Vereniging

Verlag van het gesprek met Paul Zweers, door Gerard Jager en Jaap van Leeuwen (dd 071103)

Inleiding

Paul Zweers onderscheidt de fiscale kant en de civiele kant van coöperaties.

Bedrijfscoöperaties

Oorspronkelijk waren coöperatieve verenigingen verbanden tussen ondernemers die voor een bepaald onderdeel van hun bedrijfsvoering samenwerkten, bijvoorbeeld boeren die gezamenlijk het melktransport regelen. De rechtsvorm coöperatieve vereniging was dan ook in eerste instantie bedoeld voor de coöperaties tussen bedrijven, die lid daartoe zijn van de vereniging. Dat betekent, dat buiten de coöperatie - bij de bedrijven zelf - het werk verricht wordt en daarmee het inkomen. De coöperatie dient om gemeenschappelijke investeringen te doen en activiteiten in elkaanders voordeel te kunnen ontplooiën. Bij een gewone vereniging is dit niet toegestaan. Deze bedrijfscoöperaties bestaan nog steeds en doen het enorm goed.

Puristen vinden dat er achter een coöperatie dus een bedrijf moet zitten. Anderen vinden en vinden dat er ook personen bij coöperaties kunnen zitten.

Werknemerscoöperatie

Vanaf 1920 werden er ook werknemerscoöperaties opgericht met vaak een ideële grondslag en het zelfbeheer van de werknemers als grootste goed. Hierbij wordt al het werk volledig binnen de coöperatieve vereniging gedaan door de werknemers, die tevens ook lid zijn van de vereniging. De coöperatie moet zich blijken de statuten ten doel stellen in bepaalde stoffelijke behoeften van haar leden te voorzien. In het geval van werknemerscoöperaties is dat het voorzien in een inkomen van de leden.

Werknemersverzekeringen bij een werknemerscoöperatie

Een probleem bij de werknemerscoöperatie is dat er geen gezagsverhouding meer is tussen de werkgever en de werknemer. Immers, de ledenvergadering van de coöperatieve vereniging is het hoogste besluitvormende orgaan en daar zitten de werknemers zelf in. De wet ziet hen daarom eigenlijk als zelfstandigen en niet als mensen die in loondienst zijn. Daardoor komen de leden van een werknemerscoöperatie niet in aanmerking voor werknemersverzekeringen zoals de WAO en de WW. In 1963 of 1964 is dit aangevochten door de Architecten Coöperatie in Gouda. Maar het GAK was het hier niet mee eens. Pas in 1985 is er een uitspraak gekomen van de rechter waardoor werknemers van een werknemerscoöperatie wel verzekerd kunnen worden via de bedrijfsvereniging, het GAK (Gemeenschappelijk Administratiekantoor), tegenwoordig UWV.*¹ De inhoud van deze uitspraak stuurt Paul Zweers nog na.

De minister heeft hierop de Sociale Verzekeringswet (SVW) aangepast met een apart artikel voor dit type van de coöperatieve vereniging met werknemers, die ook lid zijn. Hierin is eigenlijk tegen de zin van de bedrijfsvereniging in simpelweg gesteld, dat er in de werknemerscoöperatie toch sprake is van een 'fictieve' gezagsverhouding en er dus met betrekking tot de sociale verzekeringen sprake is van loondienst. Sinds 1985 is in die zin het lid én werknemer van de coöperatieve vereniging geen zelfstandige meer, maar een gewone werknemer met een loondienstverhouding. De werkgever, dat is de coöperatieve vereniging, en de werknemer zullen ieder hun deel van de sociale verzekeringspremies moeten voldoen en de werknemers kunnen ook aanspraak maken op voorzieningen zoals de WW en de WAO. Hierover later nog meer.

*¹ UWV verzorgt de uitvoering van de sociale verzekeringen voor werknemers en werkgevers, waaronder de Werkloosheidswet (WW) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Aan ruim 1,2 miljoen uitkeringsgerechtigden verstrekt UWV een uitkering.; bij zo'n 400.000 werkgevers int UWV de premies. In 2002 ging dat om ruim 20 miljard euro. De UWV verzorgt ook: ZW, Wajoeng, WAZ, BIA, WAGW/Rea en Pemba. www.uwv.nl, 2003.

Alternatieve bedrijfsconstructies

Gedurende deze slepende rechtszaak waren de leden van werknemerscoöperaties onverzekerd en waren de bedrijven het wachten zat. Vele werknemerscoöperaties zijn in die tijd gaan zoeken en ook daadwerkelijk overgestapt naar een andere rechtsvorm. Eén van de andere oplossingen voor de vraag hoe men gemeenschappelijk een eigen bedrijf kon beheren is bijvoorbeeld door een constructie van een Besloten Vennootschap en een Stichting. Het kapitaal van het bedrijf wordt ondergebracht in de BV met daarin de werknemers zelf aangestuurd door een directie. De stichting beheert de aandelen. De werknemers krijgen een certificaat waarmee ze op een jaarlijkse vergadering kunnen stemmen en een stichtingsbestuur kunnen aanstellen. De directie van de BV regelt het dagelijkse bestuur en heeft ontslagbevoegdheid naar de werknemers, maar de directie kan ook weer ontslagen worden door de Stichting, die de aandelen van de werknemers beheert.

De ABC

De rol van de Associatie van Bedrijven op Coöperatieve grondslag, het A.B.C., was begin jaren '90 uitgespeeld. In 1992 werd de naam nog veranderd in de Vereniging voor Participatief Ondernemen, de V.P.O., waarbij ook andere bedrijfsvormen werden toegestaan voor bedrijven met zelfbeheer door werknemers of zelfstandigen. Maar dat was het begin van het einde. De V.P.O. leidt nu een sluiemd bestaand bestaan. Paul Zweers is zelf nauw betrokken geweest bij het einde van de A.B.C. en de omvorming naar de V.P.O.

Door de langdurige juridische strijd waren veel coöperaties opgehouden te bestaan. Het toenemend individualisme deed nog een schepje bovenop de tanende interesse voor collectieve bedrijfsvormen en eveneens zijn er enkele haken en ogen aan deze bedrijfsvorm, zoals het gemeenschappelijk bezit dat de leden van een coöperatie opbouwen en de verschillen tussen werknemers die wel of niet lid (willen) zijn.

Collectief eigendom van een coöperatie

Bij een coöperatie is de vereniging eigenaar van alle kapitaal. Dit collectieve eigendom kan niet verkocht worden. Ook het lidmaatschap van de leden kan niet verkocht worden. Het kapitaal zit in de zogenaamde 'dode hand'. Een lid bouwt niet zoals bij een v.o.f. 'eigen vermogen' op. En het nadeel is dat een lid dat de coöperatie verlaat geen geld mee kan krijgen. Het voordeel is dat er geen belemmeringen zijn voor toetredende leden: die hoeven zich niet in te kopen. Winstdeling kan overigens wel plaatsvinden naar de leden toe (daarover later meer). Om er toch voor te zorgen dat een lid van een coöperatie kapitaal opbouwt, kan hij geld lenen aan de coöperatie. Er ontstaat dan een ledenrekening. Dat geld (vermogen, kapitaal) blijft dus wel op naam van de leden staan.

Lidmaatschap van de werknemerscoöperatie

Een coöperatieve vereniging heeft leden. Idealiter zijn alle werknemers tevens lid van de coöperatieve vereniging op basis van gelijkwaardigheid. Samen neemt men besluiten over het wel en wee van het bedrijf en iedereen krijgt (ongeveer) hetzelfde inkomen. In de praktijk blijkt dat veel werknemers helemaal geen lid willen zijn, omdat men het beleid wel vertrouwt en geen zin heeft in of tijd heeft voor het bijwonen van de ledenvergaderingen. Bij kleinere bedrijven hoeft dat overigens geen probleem te zijn, bij de grotere wel. Grote werknemerscoöperaties zoals Moes (60 werknemers) zijn overgestapt naar het B.V. model met aandelen (voor de werknemers). Nog later is dit bedrijf weer opgegaan in het ingenieursbureau TAUW civiel en bouw.

Met Paul Zweers zijn de volgende twee modellen besproken:

- a. Model 'zorgcoöperatie'. Vrijwilligers met verzorgingstaken (mantelzorg: ouderen, zieken, gehandicapten) in een dorp zoeken in dit model naar samenwerking en een professionele ondersteuning van hun zorg. Zij kiezen de coöperatie vorm niet alleen om samen investeringen te kunnen doen en inspraak te hebben bij de uitvoering van de zorg, maar ook om te bewerkstelligen dat een enkeling onder hen een inkomen kan verdienen. Is deze rechtsvorm een verstandige keuze?
- b. Model 'werkcollectief'. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (zoals allochtone mensen met een grote taalachterstand) komen bijeen onder gemeenschappelijke noemers zoals een moedercentrum, buurthuis of een jongerencentrum. Met externe hulp organiseren zij zich en treden als één partij op naar grote werkgevers zoals TPG post of een thuiszorg organisatie en

bieden aan om een pakket werk uit te voeren onder diverse voorwaarden en garanties. Op deze wijze komen deze doelgroepen in aanraking met werk, raken uit hun isolement, doen leren en werkervaring op en verdienen ook nog wat bij. Zij kiezen om dezelfde redenen als de mensen van de zorgcoöperatie voor de coöperatie vorm. Is dat een verstandige keuze?

De Zorgcoöperatie als coöperatieve vereniging

Een zorgcoöperatie als coöperatieve vereniging is goed mogelijk. De stoffelijke behoeften waarin statutair voorzien dient te worden kunnen ook diensten zijn, die aan elkaar gegeven worden. De leden betalen contributie, waarmee gezamenlijke investeringen gedaan kunnen worden. Daarnaast is het doel niet om steeds meer winst te gaan maken. Het gaat om het deels betaald, deels vrijwillig kunnen voorzien in professionele zorg. Er kunnen tevens vanuit het gezamenlijke inkomen, dat bestaat uit contributies en zorgvergoedingen (bijvoorbeeld PGB's), gezamenlijk diensten ingekocht worden voor de professionele ondersteuning die men zelf eventueel niet in huis heeft.

Het vroegere probleem van de verdwenen gezagsverhouding bij een werknemerscoöperatie is door de mix van werknemers en vrijwilligers in de ledenvergadering te ondervangen. Immers als de meerderheid van de leden vrijwilliger is, is de ledenvergadering geen afspiegeling meer van het belang van de werknemers.

Het kan op termijn wel weer sociale problemen opleveren, omdat er dan op twee manieren gezagsverhoudingen ontstaan:

- de betaalde krachten kunnen in praktijk de vrijwilligers gaan vertellen wat ze moeten doen omdat men meer uren maakt en meer ervaring heeft opgebouwd. Er ontstaat dan onbedoeld een vorm van ongelijkheid.
- de vrijwilligers kunnen via de ledenvergadering opdrachten geven aan de betaalde krachten.

Op de lange termijn kan de combinatie van vrijwilligers en betaalde krachten dus een sociaal probleem opleveren. De betaalde krachten zijn beter geïnformeerd. Er kan afstand ontstaan tussen de betaalde krachten en de vrijwilligers.

Hier moeten in het begin al goede afspraken over gemaakt worden. Bijvoorbeeld:

Om te voorkomen, dat mensen als vrijwilliger 'blijven hangen' terwijl ze geen taken meer uitvoeren of iets met de zorg te maken hebben, zou je een verplichting (een bijdrage) in kunnen bouwen.

Daarnaast zou je een evenwichtige vaste werkverdelingafspraken kunnen maken tussen de betaalde krachten en de vrijwilligers.

Als het overgrote deel van de groep altijd uit vrijwilligers zou blijven bestaan, kun je er zelfs voor kiezen dat de betaalde krachten alleen maar, als professionele ondersteuning, uitvoerend werk doen ten dienste van de vereniging en dus geen lid worden. Dit kan ook een directie van de coöperatieve vereniging zijn, die door de leden aangesteld en naar huis gestuurd kan worden.

Jaap van Leeuwen: Naast de "zorgverleners" zouden ook de "zorgvragers" lid kunnen worden van de coöperatieve vereniging, net zoals bij de coöperatieve uitvaart vereniging. De mensen, die zorgbehoevend zijn, betalen (met hun PGB) een contributie en krijgen daarvoor zorg. Dat kan heel goed, maar dan spreek je ook niet meer over een werknemerscoöperatie, maar over een zogenaamde verbruikerscoöperatie.

Paul Zweers: Het lijkt me niet handig als beiden, dus zowel zorgverleners als zorgontvangers, lid zijn, omdat hun belangen dan verstrengeld raken. Die belangen moet je scheiden.

Het Werkcollectief als coöperatieve vereniging

In principe kan ook een werkcollectief in de vorm van een coöperatieve vereniging worden opgezet. Het is alleen de vraag of het handig is. Zoals later ook financieel zal blijken is de coöperatieve vereniging eigenlijk best wel geschikt voor dit type sociaal ingestelde werkcollectieven. Ook al treedt ook hier het probleem van de gezagsverhouding op: de werknemers moeten op een gegeven moment over het werknemerschap van één van hen een beslissing nemen.

Dit kan op twee manieren opgelost worden:

- door een mandaat hierover te geven aan de door de leden aangestelde directie
- als de vergadering een beslissing aangaande één van de leden als werknemer moet nemen, dan heeft de betreffende werknemer op dat moment geen stemrecht.

Deze laatste optie wordt gesuggereerd door Paul om in de statuten op te nemen, mede in het kader van een ander probleem, waarbij de bedrijfsvereniging in geval van ontslag van één van de werknemers deze een WW-uitkering weigert om precies dezelfde redenen, namelijk dat de werknemer eigenlijk niet “gedwongen” ontslagen is, maar “vrijwillig” ontslag genomen heeft omdat deze zelf immers middels de ledenvergadering daar invloed op heeft uitgeoefend.

Paul adviseert bij toepassing van de coöperatieve vereniging dat zij van het type U.A. (uitgesloten aansprakelijkheid) zijn.

NB: Peter Voogt adviseert op blz 28 van “De kleine coöperatie”(LCO-1998) dat het ook mogelijk is om naast de coöperatie een stichting op te richten, waarin doelstellingen, bepaalde afspraken, het beheer en een deel van het eigendom zijn vastgelegd. Men komt dan als betrouwbare partner over bij andere partijen. Zij zouden immers kunnen vrezen dat de leden van de vereniging op termijn iets anders willen dan eerder was afgesproken. Dit kan natuurlijk ook contractueel vastgelegd worden.

Coöperaties en vermogen en winst

De werknemerscoöperatie heeft omzet, inkomsten, uitgaven en winst.

Er moet in principe omzetbelasting (BTW) betaald worden. Van de inkomsten worden vervolgens de kosten betaald. Dat zijn allerlei lopende uitgaven zoals de huur, kantoorkosten of afschrijvingen op investeringen zoals computers en busjes e.d. Het loon van de werknemers is ook een kostenpost. Als er daarna nog geld overblijft, de ‘winst’, kunnen de leden (jaarlijks) besluiten om een deel daarvan middels een ‘tantieme’ uit te keren aan hen zelf. Als dat niet gebeurt of er blijft nog wat over, dan wordt dat toegevoegd aan het gezamenlijk vermogen. Daarover moet vervolgens vennootschapsbelasting betaald worden.

Vennootschapsbelasting

De coöperatie is belastingplichtig. Maakt ze winst boven een bepaald bedrag, dan moet daar vennootschapsbelasting over betaald (v.p.b.) worden. Deze bedraagt tussen de 29 en 34 procent. Gewone verenigingen zijn niet vpb plichtig. Een coöperatieve vereniging kan ook vrijgesteld worden van vennootschapsbelasting als de winst onder het vrijgestelde bedrag voor algemeen maatschappelijke en sociale instellingen blijft. Dit bedraagt momenteel € 7.500,- per jaar of € 37.500,- over vijf jaar. Je moet dan wel als coöperatieve vereniging een ideële doelstelling geformuleerd hebben, die ook daadwerkelijk in de praktijk aantoonbaar moet zijn.

NB: Daarnaast mag er voor het werk dat door vrijwilligers uitgevoerd wordt en waar geen salaris voor betaald is eveneens een vrijstelling voor vennootschapsbelasting gevraagd worden. Die winst komt gedeeltelijk tot stand juist doordat er met vrijwilligers gewerkt wordt. Hiervoor moet overleg met de inspecteur belastingen gevoerd worden.

NB: Daarnaast kunnen er ook nog reserveringen gedaan worden, waarover geen vennootschapsbelasting betaald hoeft te worden, ten behoeve van toekomstige investeringen.

Coöperatie of zelfstandige?

Een nadeel van coöperaties is dat ze door de overheid niet gestimuleerd worden. Het wordt wel gestimuleerd om zelfstandig ondernemer (eenmanszaak, v.o.f., maatschap) te worden. Een zelfstandige heeft recht op extra aftrekposten zoals de zelfstandigen-, starters- en investeringsaftrek. Die loop je als individu mis als je geen zelfstandig ondernemer maar lid van een coöperatieve vereniging wordt.

Er gelden eisen aan het zelfstandig ondernemerschap, waar je aan moet voldoen, om als individu voor de aftrekregelingen in aanmerking te kunnen komen.

- De belangrijkste is wel dat je minimaal 1225 uur op jaarbasis maakt. Als je gedurende 50 weken per jaar gemiddeld minder dan 20 tot 24 uur per week draait, kom je er eigenlijk niet voor in aanmerking. De controle hierop is niet heel streng en men erkent het bestaan van kleine ondernemers.
- Daarnaast moet je het grootste deel van je inkomen als zelfstandige verdienen om ervoor in aanmerking te komen en dus niet uit loondienst of uitkering.
- Je moet altijd tenminste drie opdrachtgevers hebben.

Als je als zelfstandige lid wordt van een coöperatie, moet je dus ook werk van andere partijen aannemen buiten de coöperatie om. Anders ziet de bedrijfsvereniging en de belastingdienst daar toch een verkapte loondienst verhouding in.

Het probleem bij Hein de Haan zat hem in het vrijwilligerswerk, dat hij als lid van de vereniging en in het bestuur voor de coöperatieve vereniging Casa deed. Over die uren moest Casa toch premies afdragen. Hein had wel meerdere opdrachtgevers als zelfstandige.

Daarnaast is het lastig om als commerciële partij subsidies aan te vragen. In landen als Frankrijk en Spanje is het klimaat voor (ideële) coöperaties veel gunstiger en daar is misschien wetgeving te vinden die meer stimulerend uitwerkt voor coöperaties.

Paul Zweers meldt dat er in 2004 waarschijnlijk een nieuw type onderneming als rechtsvorm komt: de O.V.R., die als bedrijfsvorm tussen de v.o.f. en de b.v. inkomt te staan. Het belangrijkste aspect daarvan is de uitgesloten aansprakelijkheid voor de individuele vennoten. Bij de v.o.f. zijn de vennoten namelijk allen hoofdelijk aansprakelijk.

Coöperaties en huisbezit

Een woongroep die gezamenlijk een huis bezit, kan ook een coöperatieve vereniging zijn. Ook hier is onlangs de wetgeving op veranderd. Het geeft aan dat de fiscus in Nederland de ideële gedachte, die achter collectieve beheervormen zit, niet steunt of erkent. Alleen de bedrijfsmatige kant wordt erkend.

Imago van (bedrijfs)coöperaties

De meeste coöperaties, zoals de grote agrarische bedrijfscoöperaties, hebben overigens niet meer het ideële karakter zoals dat oorspronkelijk wel het geval was. Ze worden nu gewoon beschouwd als een verkapte vorm van een Besloten Vennootschap. Het voordeel van een coöperatie is dat er formeel geen beginkapitaal voor nodig is, voor de BV wel.