

Tekst: Arthur Lubbers

John Scholten, directeur/eigenaar Involon

‘Die Waadi voelt niet eerlijk voor ons als detacheerder’

De Vereniging van Detacheerders Nederland (VVDN) heeft onlangs Involon als 80^e lid mogen verwelkomen. Een bijzondere detacheerder in een heel specifieke nichemarkt die fors investeert in het opleiden van zijn mensen. De Waadi zit directeur/eigenaar John Scholten daarbij behoorlijk in de weg. “Men moet stoppen ons te vergelijken met uitzendbureaus.”

Ooit begonnen bij de Rijksbelastingdienst, via onder meer deurwaarderskantoor Cannock chase en ingenieursbureau Arcadis, besloot John Scholten Involon in 2004 over te nemen. Involon ondersteunt gemeenten, waterschappen en provincies bij lokale belastingheffing door advies, opleiding én detachering.

De ondernemer uit het oosten van het land kiest voor een heel eigen strategie in deze specifieke markt. “Waar concurrenten slechts een deel van het belastingproces voor hun rekening nemen, wilde ik een bedrijf opzetten dat het hele traject verzorgt, van beleidsvorming (verordening) tot en met de invordering, en alles daar tussenin, op alle niveaus.” En met succes. Scholten bouwt het bedrijf na de doorstart uit van zes naar ruim 80 man, boekt jaarlijkse een omzetgroei tussen de 10 en 12% en heeft alle grote gemeenten in Nederland als klant.

Gedegen opleidingstraject

De echte toegevoegde waarde van detacheerders is dat zij mensen kunnen leveren die over actuele kennis en know how beschikken die bij opdrachtgevers zelf vaak ontbreekt. Daarom zijn detacheerders erop gericht hun mensen continu op te leiden en hun kennisniveau op peil te houden. Niet voor niets is een van de **criteria voor het lidmaatschap van de VVDN** dat leden minimaal 3% van hun loonsom aan de opleiding en ontwikkeling van hun werknemers dienen te besteden.

<https://vvdn.nl/lid-worden-van-de-vvdn/lidmaatschapscriteria-juli-2020/>

QUOTE

“Wij investeren tussen de 10 en 12% van de loonsom aan opleiding en ontwikkeling van onze mensen.”

Dat geldt zeker ook voor Involon. Sterker nog, het bedrijf is in de basis een opleidingsinstituut. De reden dat Scholten het bedrijf destijds overnam is dat hij brood zag in het goed opleiden van mensen. “Het opleidingsniveau bij de overheid met betrekking tot lokale belastingen was op dat moment belabberd. Dat wilde ik verbeteren.” Niet alleen leidt Involon jaarlijks 1.500 tot 2.000 ambtenaren op, ook de eigen mensen (gedetacheerden) doorlopen een gedegen opleidingstraject.

“Wij investeren tussen de 10 en 12% van de loonsom aan opleiding en ontwikkeling van onze mensen.” Hard nodig, want er is volgens Scholten geen opleiding voor dit werkterrein in Nederland en Involon is de enige partij waar je daarvoor diploma’s kunt halen. “Daarom starten wij altijd met het aannemen van mensen op verschillende niveaus via een uitzendbureau en leiden hen zelf op. Dat is een traject van circa vier jaar, waarna zij nog kunnen doorstromen in een adviestraject. Via assessments kijken we over welke competenties zij beschikken, gaan gesprekken met hen aan over interesses en mogelijke richtingen die voor hen geschikt zijn.” Het is een zwaar traject, waar niet iedereen het geduld voor heeft, weet Scholten uit ervaring. “Om elk jaar 12 mensen erbij te krijgen moeten er meer dan 20 aan de opleiding starten. De helft valt af.”

Kennisorganisatie

Involon is een kennisorganisatie die specifieke fiscale expertise aan gemeenten, waterschappen en provincies levert. Zeker bij nieuwe wet- en regelgeving hebben gemeenten de ondersteuning van Involon nodig. Denk bijvoorbeeld aan de uitvoering van de Omgevingswet of de gevolgen van financiële tegemoetkomingen aan burgers tijdens de huidige energiecrisis. Scholten geeft een voorbeeld: “er zijn gemeenten die nu geld uittrekken om mensen met een uitkering een extraatje te geven. Maar die gemeenten realiseren zich niet dat zij hiermee die mensen bij de volgende aanslag de kwijtschelding onthouden (want dat extraatje wordt gezien als extra inkomsten). Daar wijzen wij hen op.” Ook doet Involon onderzoek naar schuldenkwesities (in samenwerking met onder meer Nibud) en mogelijke gevolgen in belastingopbrengsten en het uitvoeringsbeleid.

Voor de gedetacheerden gaat het niet om simpel administratief werk. “Vaak worden – op basis van aanbevelingen van een van onze adviseurs – veranderingstrajecten binnen gemeente doorgevoerd. Bij het omzetten van processen zijn onze gedetacheerden dan nauw betrokken. Dat is het mooie van ons werk. Wij lossen niet alleen achterstanden op bij onze klanten, maar helpen bij het anders inrichten van organisaties zodat die achterstanden in de toekomst kunnen worden voorkomen.”

Kwetsbare positie door WAADI

Het uitgebreide opleidingstraject dat Involon biedt maakt de detacheerder tegelijkertijd kwetsbaar, stelt Scholten. “Als iemand bij ons een aantal jaren heeft gewerkt is die gedetacheerde waanzinnig interessant voor een gemeente. Maar als onze mensen binnen twee jaar worden overgenomen (door de opdrachtgever) kost ons dat veel geld. Wij willen graag gedetacheerden een jaar of vier vast houden. Dan kunnen zij de keuze maken voor een mooie positie binnen overheid of doorstromen naar een mooie functie binnen de adviestak van Involon.”

Maar dan komt de WAADI om de hoek kijken, weet Scholten. Detachering valt door de driehoeksarbeidsrelatie opdrachtgever-werknemer-werkgever onder de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) en wordt daardoor juridisch als ‘uitzenden’ gezien. En in de Waadi is een artikel opgenomen waarin het uitzenders (en dus ook detacheerders) wordt verboden om de uitzendkracht (en gedetacheerde) te belemmeren om rechtstreeks in dienst te treden bij de opdrachtgever. “HR-adviseurs weten dat, die gaan aan onze mensen trekken, en dat geeft een spanningsveld”, zegt Scholten. Een spanningsveld dat er niet zou moeten zijn, want de mensen bij Involon zijn gewoon in vaste dienst.

Hetzelfde geldt voor het moeten toepassen van de inlenersbeloning (verplicht volgens de CAO voor Uitzendkrachten, waar ook gedetacheerden onder vallen). “Dat is voor ons heel lastig. Iemand die bij ons in het begin van zijn opleidingstraject zit krijgt aanvankelijk een lagere beloning, die gaandeweg de opleiding steeds hoger wordt. Maar volgens de inlenersbeloning moet die persoon minimaal hetzelfde verdienen als iemand in een bepaalde schaal bij de gemeente.”

Scholten vindt het ‘onzin’ dat zijn mensen onder de Waadi moeten vallen. “Die hele Waadi voelt niet eerlijk voor ons als detacheerder. Men (maatschappij en politiek) moet stoppen ons te vergelijken met uitzendbureaus.”

Warm hart voor de club

En dat is voor hem ook een van de redenen geweest om zich aan te sluiten bij de VvDN. “De positionering van de detacheringmarkt is heel belangrijk. Ik wil graag dat er erkenning is voor detacheerders als kennisdragers, daar zit waardevolle expertise. Daar staat de VvDN voor.” Scholten wil zich graag inzetten voor het belangrijke werk van de branchevereniging. “Het is nu aan het eind van het jaar loeidruk, maar volgend jaar lever ik graag mijn bijdrage aan de club. En ik kijk uit naar de bijeenkomsten om collega-detacheerders te ontmoeten.”