

Projectplan pilot loondispensatie Helmond

**juli 2010
(aangepast 14 oktober 2010)**

Inhoudsopgave

Inleiding	5
1.1 Probleemstelling.....	5
1.2 Pilot loondispensatie	5
Doel en uitgangspunten.....	7
2.1 Doel	7
2.2 Uitgangspunten	7
Looptijd	9
Doelgroep	11
4.1 Formele afbakening	11
4.2 Sw-geïndiceerde burgers met een WWB/WIJ-uitkering	11
4.3 Burgers met een WWB/WIJ-uitkering	11
Organisatorische inbedding.....	13
5.1 Rol van het werkplein.....	13
5.2 Integraal of gespecialiseerd	13
5.3 Samenloop met andere projecten	13
5.4 Één aanspreekpunt	14
Werkproces.....	15
6.1 Toegangstoets.....	15
6.2 Procesmatige sturing	15
6.3 Loonwaardebepaling.....	15
6.4 Faciliteren klantmanagement.....	16
Administratieve aangelegenheden	17
7.1 Beleidsmatige ondersteuning.....	17
7.2 Verwerking in GWS.....	17
7.3 Administratieve verwerking	17
7.4 Juridische ondersteuning	17
Externe partners	18
8.1 Atlant Groep	18
8.2 Dariuz	18
8.3 Fontys Actief.....	18
Kosten en baten	19
9.1 Vooraf	19
9.2 Kosten en baten	19
9.3 Inverdieneffecten en extra kosten.....	21
9.4 Projectbegroting	22
Bijlage 1: Berekening inverdieneffect	23
Bijlage 2: Beslis- of stroomschema toegangstoets	25
Algemeen	26
Bijlage 3: Meetfactoren pilot	29
Persoonskenmerken	29
Toegangstoets.....	29
Toeleiding naar arbeid	29
Loonwaardebepaling	29
Dienstbetrekking.....	29

Inleiding

1.1 Probleemstelling

In ons land staan naar schatting ongeveer 250.000 mensen aan de kant die wel in staat zijn om betaalde arbeid te verrichten maar niet om daarmee het wettelijk minimumloon te verdienen. Daarnaast zijn ongeveer 150.000 mensen aan het werk met behulp van al dan niet langdurige financiële ondersteuning van de uitkeringsinstantie. Deze groep bestaat uit ongeveer 100.000 mensen met een dienstverband in de sociale werkvoorziening en 50.000 mensen met een (deels) gesubsidieerde baan op de reguliere arbeidsmarkt.

Tussen deze groepen bestaat een zekere mate van ongelijkheid: mensen met een dienstverband in de Wsw hebben recht op een structurele werkplek tegen goede arbeidsvoorwaarden en een salaris dat oploopt tot boven het wettelijk minimumloon. Mensen die niet in aanmerking komen voor de sociale werkvoorziening kunnen ten hoogste voor beperkte tijd een beroep doen op gesubsidieerd werk tegen mindere arbeidsvoorwaarden en een lager salaris.

Omdat zij niet in staat zijn het minimumloon te verdienen heeft deze tweede groep vaak slechts werk zolang er loonkostensubsidie beschikbaar is. Voor hen bestaat nauwelijks perspectief op structurele participatie op de arbeidsmarkt. Naast de ongelijkheid tussen mensen die wel en zij die niet in aanmerking komen voor een dienstverband in de sociale werkvoorziening zorgt de structuur van de sociale zekerheid ervoor dat het arbeidspotentieel van deze groep mensen niet of slechts zeer ten dele wordt benut.

De Commissie Bakker heeft berekend dat ons land dit arbeidspotentieel in de nabije toekomst nog hard nodig zal hebben. Vanuit het oogpunt van overheidsfinanciën is de verdeling van middelen over beide groepen bovendien verre van efficiënt. De Rijksoverheid geeft jaarlijks 2,3 miljard euro uit aan de Wsw. Deze uitgaven komen dus slechts ten goede aan een relatief klein deel van de mensen met een beperking.

1.2 Pilot loondispensatie

Om deze problematiek aan te pakken en de beschikbare middelen efficiënter in te zetten heeft het kabinet de Commissie fundamentele herbezinning Wsw gevraagd te komen met een advies. Deze Commissie, naar haar voorzitter Commissie De Vries genoemd, heeft in oktober 2008 haar rapport “werken naar vermogen” aan het kabinet aangeboden. De aanbevelingen van De Vries komen neer op een fundamentele herziening van het instrumentarium van gesubsidieerde arbeid, inclusief de sociale werkvoorziening.

De kern van het advies bestaat eruit het arbeidspotentieel van mensen die niet in staat zijn het minimumloon te verdienen zo volledig mogelijk te benutten. De Vries stelt voor een systeem van loondispensatie te introduceren voor de gehele onderkant van de arbeidsmarkt. In een dergelijk systeem betaalt de werkgever slechts de objectief vastgestelde loonwaarde van de werknemer. De uitkerende instantie vult de verdiensten aan tot een bedrag onder het minimumloon, maar boven het uitkeringsniveau.

Het kabinet heeft het advies van de Commissie omarmd, maar heeft de nodige vraagtekens bij de uitvoering ervan. Het kabinet heeft met name bedenkingen op het gebied van de grootschalige toepassing van loondispensatie. Ze heeft daarom besloten eerst in pilots ervaring op te doen alvorens een dergelijk systeem definitief in te voeren. Onder normale omstandigheden is loonbetaling onder het wettelijk minimumloon echter niet toegestaan. De door de eerste kamer aangenomen Tijdelijke Wet Loondispensatie maakt het de 32 pilotgemeenten mogelijk om te experimenteren met loondispensatie.

Dit projectplan richt zich op de vormgeving van de pilot loondispensatie in de gemeente Helmond. Deelname aan de pilot is slechts mogelijk voor bijstandsgerechtigde burgers uit de gemeente Helmond. De andere Peelland gemeenten dienen zich, als zij dit zouden willen, zelfstandig aan te melden voor

eventuele deelname. Het Ministerie van SZW bepaalt op basis van statistische criteria of zij daarvoor in aanmerking komen. Dit is gecommuniceerd met de wethouders van de Peelland gemeenten en Geldrop-Mierlo in het portefeuillehouderoverleg van 3 juni.

Doel en uitgangspunten

2.1 Doel

Er is een groeiende politieke consensus ten aanzien van de toepassing van loondispensatie gericht op structurele ondersteuning van werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt. De politieke reacties op het advies van de Commissie De Vries geven aan dat daarvoor draagvlak bestaat. De recente oproep van zowel VNG als Divosa te komen tot een dergelijke regeling geeft aan dat het draagvlak groeiende is. De gemeente Helmond stelt zichzelf met deelname aan de pilot ten doel om ervaring op te doen met de uitvoering van een dergelijk systeem voor de toekomst.

De gemeente Helmond herkent zich bovendien in de beschrijving van de problematiek door de Commissie De Vries. De gemeente heeft een relatief lange wachtlijst voor de Wsw en kent daarnaast een grote groep burgers die structurele ondersteuning nodig hebben om te kunnen participeren op de arbeidsmarkt. De huidige wetgeving biedt de gemeente echter onvoldoende mogelijkheden om deze doelgroep structureel te ondersteunen. Met deelname van Helmond aan de pilot is er een mogelijkheid om een grote groep burgers een beter perspectief te bieden op de arbeidsmarkt.

Tenslotte heeft de gemeente er ook een financieel belang bij om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen. Helmond krijgt als zogenoemde “nadeelgemeente” minder middelen van het rijk dan nodig is voor het uitbetalen van de uitkeringen. Deelname aan de pilot is voor de gemeente dan ook een mogelijkheid om te bezien of werken met een systeem van loondispensatie niet alleen perspectief voor haar burgers oplevert, maar tevens het bestaande tekort op het inkomensbudget kan terugdringen.

2.2 Uitgangspunten

Er zijn een aantal uitgangspunten geformuleerd voor een succesvol verloop van de pilot. Er wordt grote waarde gehecht aan het opdoen van ervaring met het werken met loondispensatie voor de toekomst. Dat betekent dat de pilot minimaal deels moet worden uitgevoerd in het reguliere werkproces en met eigen mensen. Het inhuren van extern personeel voor de uitvoering zou betekenen dat de opgedane ervaring na het beëindigen van de pilot verloren gaat.

Daarbij moet worden aangetekend dat de belasting van de uitvoering vanuit praktisch oogpunt zo beperkt mogelijk dient te blijven. De crisis zorgt voor een groeiende werkloosheid in de regio. Deze werkloosheid vertaalt zich na korte tijd via de WW in een snel toenemend beroep op de bijstand. Het uitvoeringsapparaat komt daarmee onder zware druk te staan. Om de belasting voor de uitvoering te minimaliseren wordt zoveel mogelijk aangesloten bij bestaande werkprocessen en contracten.

Tenslotte wordt grote waarde gehecht aan de beheersbaarheid van de pilot. Helmond kent een groot aantal projecten en pilots. Het gevaar bestaat dat deze projecten elkaar beïnvloeden waardoor geen resultaten worden geboekt of de resultaten niet of onvoldoende meetbaar zijn. De gemeente streeft er in dit verband naar om combinaties te zoeken met andere projecten, zonder dat meetbaarheid van de resultaten daardoor in gevaar komt.

Looptijd

De looptijd van de pilot hangt samen met de werkingstermijn van de Tijdelijke Wet Loondispensatie. Momenteel is het aanbieden van een arbeidsovereenkomst tegen een vergoeding onder het minimumloon alleen tijdelijk mogelijk in het kader van de Wajong. De tijdelijke wet loondispensatie biedt de mogelijkheid een veel grotere doelgroep een loon uit te betalen onder het minimumloon. Dat betekent dat de looptijd van de pilot formeel wordt beperkt door de looptijd van deze wet tussen 1 juli 2010 en 31 december 2012.

De gemeente Helmond stelt zich op het standpunt dat voor een goede beoordeling van de effecten van het werken met loondispensatie voor werkgever en werknemer een dienstverband van minimaal zes maanden noodzakelijk is. Gegeven de werkingstijd van de tijdelijke wet loondispensatie betekent dit dat dienstverbanden met loondispensatie kunnen worden aangegaan tot en met 30 juni 2012. Dergelijke dienstverbanden hebben dan een looptijd tot maximaal 31 december 2012.

Voor kandidaten uit de doelgroep worden trajecten georganiseerd voorafgaand aan het afsluiten van het dienstverband met loondispensatie. Deze trajecten bestaan minimaal uit het uitvoeren van een toegangstoets, het wegnemen van belemmeringen, de bemiddeling naar een werkgever evenals de loonwaardebepaling op de werkplek. Vooralsnog is de inschatting dat de minimale looptijd van een dergelijk traject drie maanden bedraagt. Instroom van kandidaten in de pilot is dus mogelijk tot uiterlijk 1 april 2012.

Er wordt van uitgegaan dat de Tijdelijke Wet Loondispensatie na afloop van de pilot een structurele vorm zal krijgen. Dat biedt de mogelijkheid om deelnemers die niet in staat zijn zelfstandig het minimumloon te verdienen langdurig te blijven ondersteunen bij het behoud van een reguliere baan. Indien onverhoopt niet wordt gekozen voor voortzetting van het systeem van loondispensatie zal de gemeente zich sterk maken voor een passende oplossing met hetzelfde doel.

Doelgroep

4.1 Formele afbakening

De Commissie De Vries spreekt in haar advies over de mensen met een beperking. Zij duidt daarmee iedereen aan die in staat is tussen 20% en 80% van het minimumloon te verdienen. De Commissie maakt daarbij geen onderscheid tussen de verschillende wettelijke regelingen waar mensen onder vallen. Het Ministerie heeft om praktische redenen echter bij de inrichting van de pilot een andere keuze gemaakt. Ze kiest voor burgers vanaf 23 jaar met een uitkering in het kader van de WWB/WIJ met een verdien capaciteit tussen de 20 en de 100% van het minimumloon.

Het Ministerie onderscheidt op basis van deze keuze twee belangrijke doelgroepen. De eerste is die van geïndiceerde burgers op de wachtlijst voor de sociale werkvoorziening. Om de pilot beheersbaar te houden zijn burgers met een UWV-uitkering op de wachtlijst uitgesloten van deelname. Burgers die reeds in of via het sw-bedrijf werkzaam zijn (inclusief begeleid werken) hebben recht op een CAO-loon en komen om die reden eveneens niet in aanmerking voor deelname aan de pilot.

Daarnaast is deelname mogelijk voor burgers met een WWB of WIJ uitkering die meer dan 20% maar minder dan 100% van het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Om te voorkomen dat om financiële redenen ten onrechte burgers met een verdien capaciteit van boven het WML tot de pilot worden toegelaten is een toegangstoets noodzakelijk. Hiervoor is door TNO Arbeid een (overigens vrij summier) stroomschema ontwikkeld. Dit schema is opgenomen in bijlage 1.

4.2 Sw-geïndiceerde burgers met een WWB/WIJ-uitkering

Er is voor beheersbaarheid en belasting voor de uitvoering gekozen als belangrijke uitgangspunten voor de pilot. Op basis daarvan wordt deelname aan de pilot beperkt tot een duidelijk omschreven doelgroep.

Burgers op de wachtlijst van de WSW hebben als zij aan beurt zijn voor instroom in de Wsw de keuze tussen voortzetting van het dienstverband met loondispensatie en een dienstverband in het kader van de Wsw. De uitstekende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden in de sociale werkvoorziening maken de kans dat zij kiezen voor een dienstverband met loondispensatie echter klein. Het voortijdig afbreken van de afgesloten arbeidsovereenkomst om deze reden is naar werkgevers toe onwenselijk.

Het wordt niet zinvol geacht, mensen die op redelijke termijn kunnen instromen in de Wsw aan de pilot te laten deelnemen. Daarom is besloten slechts die burgers te laten deelnemen aan de pilot die een relatief lange wachttijd hebben tot de instroom in de Wsw. Uitgaande van een traject van minimaal drie maanden en de mogelijkheid van een dienstverband voor een periode van minimaal een half jaar is deze termijn gesteld op een minimale wachttijd van 9 maanden.

Daarnaast vallen mensen op de wachtlijst met een voorschakeltraject bestaande uit een gesubsidieerd dienstverband af. Hoewel deze groep formeel op de wachtlijst staat en afhankelijk kan zijn van een (gedeeltelijke) WWB-uitkering is het juridisch onmogelijk en sociaal ongewenst om het dienstverband te verbreken om deze burgers voor een lager salaris deel te laten nemen aan de pilot. Het huidige aantal Sw-geïndiceerden dat aan de criteria voor deelname voldoet bedraagt ongeveer 40 mensen.

4.3 Burgers met een WWB/WIJ-uitkering

In principe komen alle burgers met een WWB-uitkering en een verdien capaciteit tussen de 20 en de 100% van het minimumloon in aanmerking voor deelname aan de pilot. Uiteraard geldt dit ook voor deze doelgroep niet voor de burgers die een gesubsidieerd dienstverband hebben van enig soort. Een dergelijk dienstverband geeft momenteel recht op het minimumloon. Het is noch sociaal wenselijk noch juridisch haalbaar dienstverbanden te onderbreken om mensen in het kader van de pilot tegen een lager salaris te laten werken.

In de praktijk geldt dit tevens voor burgers die reeds aan het werk zijn met behoud van uitkering. Hoewel het in dit verband voor de burger goed zou zijn een dergelijke “baan” om te zetten in een dienstverband met loondispensatie, ziet het plaatje voor de werkgever er heel anders uit. Momenteel doen uitkeringsgerechtigden werkervaring op tegen minimale kosten. Het gaat dus om additionele arbeid. In het systeem van loondispensatie gaat het juist om niet additionele arbeid. Ook deze groep burgers komen niet in aanmerking voor deelname aan de pilot.

Om redenen van beheersbaarheid wordt niet gekozen voor deelname van de groep uitkeringsgerechtigden die (tijdelijk) zijn vrijgesteld van sollicitatieplicht. Hoewel de verwachting is dat zich in deze groep wel degelijk mensen bevinden die zijn vrijgesteld vanwege een (te) lage verdien capaciteit is de verwachting dat het grootste gedeelte van deze groep om uiteenlopende redenen niet in staat is te werken. Bovendien zal op het gebied van motivatie na de procedure van vrijstelling een grote extra inspanning moeten worden geleverd om hen aan het werk te krijgen. Het aantal burgers met een WWB/WIJ-uitkering dat aan de criteria voor deelname voldoet bedraagt ongeveer 210 mensen.

Organisatorische inbedding

Het klantmanagement speelt een belangrijke rol bij het succes van de pilot. De klantbegeleider is verantwoordelijk voor de praktische sturing van alle bij de pilot betrokken partijen. Draagvlak bij de klantbegeleiders is daarom een noodzakelijke voorwaarde voor een goed verloop van de pilot. Uitgangspunt is een goede borging van het instrument loondispensatie in het werkproces. Daarnaast dient de klantbegeleider optimaal te worden gefaciliteerd op het terrein van kennis en administratieve verwerking. De vraag is echter hoe het project te beleggen in de huidige organisatiestructuur.

5.1 Rol van het werkplein

De gemeente Helmond zet in beginsel in op samenwerking met het UWV en andere partners op het Werkplein. Overwogen is het instrument loondispensatie te positioneren in de integrale klantbenadering met het UWV zoals die op het Werkplein plaatsvindt. De toegangstoets en daarmee de beslissing wie behoort tot de doelgroep komt daarmee procesmatig te liggen bij de werkcoach van het UWV. Voordeel van een dergelijke positionering is dat de gehele instroom op een zo vroeg mogelijk tijdstip kan worden vastgesteld en of ze behoren tot de doelgroep waarvoor loondispensatie kan worden ingezet.

Desondanks is er om redenen van beheersbaarheid voor gekozen om de pilot niet op te hangen aan de integrale benadering. Een dergelijke positionering vereist veel afstemming en overleg met de partners. Daarnaast zal een grote groep werkcoaches moeten worden getraind en begeleid bij de toepassing van het instrument. De meerwaarde van de positionering op het Werkplein is beperkt. Voor deelname aan de pilot komen immers slechts de burgers met een WWB-uitkering in aanmerking.

Het wordt daarom als efficiënter beoordeeld om het gebruik van het instrument loondispensatie in de pilotfase te beleggen bij de gemeentelijk klantbegeleiders. De gemeente (afdeling Werk en Inkomen) heeft op deze manier optimale invloed op de omvang van de doelgroep en de toepassing van het instrument loondispensatie. Bovendien is er dan rechtstreekse sturing op de kosten van toepassing van het instrument in de pilotfase. De organisatorische en administratieve belasting blijft hierdoor tot het minimum beperkt.

5.2 Integraal of gespecialiseerd

De volgende vraag is of de pilot integraal moet worden belegd, of moet worden opgehangen aan een beperkt aantal gespecialiseerde klantbegeleiders. Vanuit het uitgangspunt om zoveel mogelijk ervaring op te doen met een systeem van loondispensatie is er iets voor te zeggen om de pilot integraal te beleggen. Als alle klantbegeleiders de mogelijkheid krijgen om het instrument loondispensatie in te zetten, wordt maximaal ervaring opgedaan met het systeem voor de toekomst.

Vanuit het uitgangspunt om de belasting op de staande organisatie zo beperkt mogelijk te houden is echter het ophangen aan een gespecialiseerde klantbegeleider te prefereren. In een dergelijk model heeft de gemeente meer sturingsmogelijkheden. De behoefte aan kennisoverdracht is kleiner. Het aantal klantbegeleiders dat moet worden getraind is kleiner. Zij krijgen verder de mogelijkheid zich meer te verdiepen in de materie. De inzet van een gespecialiseerde klantbegeleider geeft namelijk ook tevoren de mogelijkheid om de pilot getalsmatig te beperken tot de caseload van deze (of meerdere) gespecialiseerde klantbegeleiders.

5.3 Samenloop met andere projecten

Om de belasting voor de organisatie te minimaliseren is gezocht naar de samenloop met andere projecten die op dit moment in de organisatie plaatsvinden. Helmond heeft besloten om de pilot loondispensatie te verknopen met het project Aanpak re-integratiepool. Het project is gericht op het aanbieden van trajecten aan een groep van naar verwachting rond de 500 bijstandsgerechtigden die in eerste aanleg nog geen aanbieding hebben gekregen.

Het project voldoet aan alle voorwaarden die worden gesteld aan de pilot loondispensatie. De deelnemers aan het project Aanpak re-integratiepool hebben een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt. De meest

kansrijke bijstandsgerechtigden zijn reeds uitgestroomd of hebben in een eerder stadium een traject aangeboden gekregen. De verwachting is dat de doelgroep van beide projecten voor een behoorlijk deel overeen zal komen.

Daarnaast zijn in het project Aanpak re-integratiepool een beperkt aantal gespecialiseerde klantbegeleiders werkzaam. Dat levert winst op ten aanzien van de sturing van de pilot. Bovendien minimaliseert het relatief geringe aantal klantbegeleiders de tijdsinvestering en daarmee de kosten van de pilot. Tenslotte betekent het combineren van beide projecten dat de belasting voor de uitvoeringsorganisatie wordt beperkt.

5.4 Één aanspreekpunt

De gemeente Helmond heeft op basis van de Tijdelijke Wet Loondispensatie de mogelijkheid zowel bijstandsgerechtigden met als zonder Wsw-indicatie te bemiddelen naar regulier werk tegen de objectief vastgestelde loonwaarde. De gemeente is in het kader van de pilot dan ook nadrukkelijk opdrachtgever voor beide doelgroepen. Het sw-bedrijf heeft dus geen zelfstandige positie in de pilot ten aanzien van de burgers op de wachtlijst voor de sociale werkvoorziening. Atlant Groep neemt deel als opdrachtnemer van de gemeente Helmond voor de bemiddeling van deelnemers met een Wsw-indicatie naar werk.

Om één aanspreekpunt te hebben voor de totale doelgroep die in aanmerking komt voor deelname aan de pilot worden bijstandsgerechtigden die op de wachtlijst voor de Wsw staan toegevoegd aan het project Aanpak re-integratiepool. Op deze manier wordt geborgd dat de klantbegeleiders ook voor deze groep bijstandsgerechtigden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt de trajecten regisseert en opdracht geeft voor bemiddeling. Daarnaast wordt op deze wijze zeker gesteld dat de door het Ministerie vereiste informatie op de juiste wijze wordt teruggekoppeld en in één hand wordt bijgehouden.

Werkproces

Voor het project Aanpak re-integratiepool is een werkproces geschreven. De opzet is om de taken en verantwoordelijkheden ten aanzien van loondispensatie een plaats te geven in dat werkproces. Uitgangspunt hierbij is dat loondispensatie beschikbaar komt als extra instrument dat klantbegeleiders kunnen inzetten in het traject op maat dat voor de klant wordt ingezet. Let wel, niet alle deelnemers in het project Aanpak re-integratiepool komen voor deelname in de pilot Loondispensatie in aanmerking. Die deelnemers die wel tot de doelgroep van de pilot behoren dienen ook aan de pilot deel te nemen. Vanuit die invalshoek is er geen vrijblijvendheid voor niet deelname. De klantbegeleiders hebben in het werkproces ten aanzien van de inzet van het instrument loondispensatie een duidelijk omschreven aantal taken die in de onderstaande paragrafen verder zullen worden uitgewerkt.

6.1 Toegangstoets

De keuze is gemaakt de toegangstoets te beleggen bij de klantbegeleider. Deze keuze geeft de gemeente de mogelijkheid de instroom van deelnemers in de pilot in eigen hand te houden. Het inkopen van de toegangstoets bij een derde partij is bovendien zowel qua tijdsinvestering als kostentechnisch niet interessant. Het doen van de aanvraag en de beschikbaarstelling van de klantgegevens is tijdrovend. Bovendien moet een externe partij opnieuw een volledig intakegesprek voeren waardoor een externe toegangstoets onnodig veel extra kosten met zich meebrengt.

De bepaling of een deelnemer behoort tot de doelgroep wordt onderdeel van het werkproces voor de intake zoals dat voor het project Aanpak re-integratiepool is uitgewerkt. De toegangstoets is in de huidige vorm niet veel meer dan een stroomschema op basis waarvan de klantbegeleider kan beoordelen of de kandidaat een beperkte verdien capaciteit heeft. Slechts in een beperkt aantal gevallen is er sprake van de inschakeling van een arts of arbeidsdeskundige. De verwachting is dat niet vaker een beroep zal worden gedaan op deze expertdiensten dan in het normale werkproces. Er hoeven dan ook geen aparte contracten voor te worden afgesloten.

6.2 Procesmatige sturing

De klantbegeleider heeft in zijn of haar gesprekken met de bijstandsgerechtigde burger de taak om hem of haar terdege voor te bereiden op het werken met loondispensatie. Het is een belangrijk aspect van de pilot om de acceptatie van het instrument actief te sturen. De argumenten daarvoor zijn met name het aspect van meer structurele deelname op de reguliere arbeidsmarkt voor een loon dat ligt boven de uitkering versus de uitzichtloze afwisseling van gesubsidieerd werk tegen het minimumloon en terugval in het lagere uitkeringsniveau.

De klantbegeleider heeft vervolgens de taak om de re-integratiepartner die de bemiddeling van de deelnemers aan het project Aanpak re-integratiepool die behoren tot de doelgroep van de pilot loondispensatie te sturen op toepassing van het instrument bij de bemiddeling naar werkgevers. In afwijking van de huidige praktijk staat het middel loonkostensubsidie niet open voor mensen die behoren tot de doelgroep van de pilot. Op deze wijze wordt voorkomen het re-integratiebedrijf dan wel de werkgever kan winkelen in het instrumentarium waarbij de financieel meest voordelige optie de andere instrumenten overbodig maakt.

Verder wordt met vaststelling van dit projectplan besloten om loonkostensubsidie voor de duur van de pilot te bevriezen voor nieuwe werkloze werknemers met een WWB/WIJ-uitkering, dit eveneens om 'shop-gedrag' met werknemers te voorkomen. Het verschil in loonkostensubsidie en loondispensatie is dat een werknemer bij loonkostensubsidie altijd minimaal 100% van het WML verdiend. Bij loondispensatie kan een werknemer voor minder dan 100% WML aan de slag gaan, maar wel meer dan zijn bijstandsuitkering.

6.3 Loonwaardebepaling

De gemeente Helmond gebruikt voor de loonwaardebepaling het door de minister van Szw in de pilot erkende systeem Dariuz. Het aanvragen van de uit te voeren loonwaardebepaling wordt opgenomen in het werkproces van het project.

De taken van de klantbegeleider in het kader van de loonwaardebepaling beperken zich tot de aanvraag en de verwerking van de resultaten. Hierbij behoort onder andere het verzenden van de speciaal daarvoor gemaakte beschikking aan de werknemer met de loonwaarde en de aanvullende uitkering. Daarnaast dient ook de werkgever een beschikking te worden verstrekt waarmee toestemming wordt verleend het loon te beperken tot de vastgestelde loonwaarde. Het aanmaken en verzenden van deze beschikkingen wijkt in tijdsbesteding niet of nauwelijks af van het verstrekken van loonkostensubsidie bij gesubsidieerde arbeid.

6.4 Faciliteren klantmanagement

Het spreekt voor zich dat de projectleider van de pilot zorg draagt voor het faciliteren van de desbetreffende klantbegeleiders van het project Aanpak re-integratiepool ten aanzien van het project Loondispensatie. Dit faciliteren is onder andere gericht op een instructie of training in het werken met loondispensatie. Deze training is in eerste instantie gericht op de verschillende stappen in het werkproces. Hierbij is naast de toegangstoets en de berekening van de aanvullende uitkering bij de loonwaardebepaling aandacht voor de beschikkingen en de juridische achtergronden van het instrument.

Administratieve aangelegenheden

De pilot loondispensatie vereist veel aandacht voor administratieve processen. Dit hangt samen met het vernieuwende karakter van de pilot. Het Ministerie van Szw vraagt om terugkoppeling van gegevens om de pilot te kunnen volgen en de resultaten te kunnen monitoren. Daarnaast dienen een aantal juridische afwijkingen van het huidige werkproces te worden geborgd.

7.1 Beleidsmatige ondersteuning

Er moeten een aantal beleidsmatige en juridische zaken worden geregeld ter ondersteuning van het werkproces voor het werken met loondispensatie. Belangrijk is hierbij de door de klantbegeleider te gebruiken brieven en beschikkingen met betrekking tot de toegangstoets en de loonwaardebepaling. Ten aanzien van de beschikkingen levert het Ministerie juridische ondersteuning en voorbeeldbeschikkingen.

Het werken met loondispensatie vereist bovendien de aanpassing van verordeningen en/of beleidsregels die momenteel worden gebruikt. In een aantal gevallen kan wellicht een beroep worden gedaan op de hardheidsclausule. Daarnaast dient formeel te worden geregeld dat de doelgroep geen recht heeft op loonkostensubsidie om shoppen in het re-integratie-instrumentarium te voorkomen.

7.2 Verwerking in GWS

Het instrument loondispensatie zal een plaats moeten krijgen in GWS. Minimaal zal in GWS moeten worden opgenomen dat de bijstandsgerechtigde behoort tot de doelgroep. Verder dient een apart (deel)werkproces te worden aangemaakt voor het werken met loondispensatie waarin de mogelijkheid bestaat de resultaten vast te leggen van de loonwaardebepaling en de berekening van de aanvullende uitkering. In de loop van dat werkproces moet ook ruimte worden ingeruimd voor het aanmaken van de juiste beschikkingen aan werknemer en werkgever.

Daarnaast dient het systeem zo te worden ingericht dat de aanvullende uitkering op de juiste wijze wordt uitbetaald. Hiervoor zal in de communicatie naar de administratie rekening mee moeten worden gehouden. Het heeft daarbij de voorkeur de verwerking zoveel mogelijk onderdeel te maken van het huidige werkproces om extra belasting van de uitvoeringsorganisatie te voorkomen.

7.3 Administratieve verwerking

Het Ministerie van Szw contracteert een onderzoeksbureau dat de gegevens van de pilot verwerkt en de uitkomsten evalueert. Het Ministerie vraagt daarom van de gemeenten die deelnemen aan de pilot dat zij gegevens terugkoppelen over de uitvoering. Het Ministerie ontwikkelt voor de terugkoppeling van deze gegevens een afzonderlijke applicatie. Vooralsnog worden de gegevens uitgevraagd die te vinden zijn in bijlage 2. Hier kunnen door het te contracteren onderzoeksbureau nog extra gegevens aan worden toegevoegd.

De verwerking van al deze gegevens zou een groot beroep doen op de beperkte capaciteit van de klantbegeleiders in het project Aanpak re-integratiepool. Voor deze taak wordt dan ook een stagiaire geworven i.s.m. Fontys Hogescholen / Fontys Actief. Omdat de geaggregeerde gegevens een unieke mogelijkheid bieden voor een onderzoek of scriptie is de verwachting dat Helmond in deze opzet zal slagen.

7.4 Juridische ondersteuning

In het werkproces dient rekening te worden gehouden met het aantekenen van bezwaar en beroep tegen de extern uitgevoerde loonwaardebepaling. Dit levert een beperkte hoeveelheid extra werk op voor in eerste instantie voor het Team Juridische Zaken (afdeling Werk en Inkomen) en in tweede instantie de gemeentelijke bezwaarschriftencommissie. De projectleider kan het Team Juridische Zaken en de bezwaarschriftencommissie voorzien van de benodigde basisinformatie. Aan de uitvoerder van de loonwaardebepaling zal worden gevraagd de werkwijze in voorkomende gevallen meer in detail toe te lichten.

Externe partners

8.1 Atlant Groep

Vanuit het uitgangspunt van beheersbaarheid en het voorkomen van een extra belasting voor de uitvoeringsorganisatie is er voor gekozen geen nieuwe contracten aan te gaan als dat niet absoluut noodzakelijk is. Dat betekent dat de bijstandsgerechtigden op de wachtlijst voor de Wsw worden ondergebracht bij het re-integratiecontract dat de gemeente al heeft met de Atlant Groep. De ervaring van de Atlant Groep met de Wsw-doelgroep geeft voldoende vertrouwen voor goede resultaten.

Daarnaast geeft de opdracht de Atlant Groep de mogelijkheid in de praktijk ervaring op te doen met het systeem van loondispensatie. Atlant Groep krijgt hiermee input voor een strategische heroverweging van haar beleid in verband met de mogelijke vervanging van de Wsw door een eenduidig systeem aan de onderkant van de arbeidsmarkt waarvan loondispensatie een belangrijk onderdeel zal vormen.

8.2 Dariuz

Atlant Groep is met o.a. de Lander Groep aandeelhouder in Dariuz en beschikt als licentiehouder over de gebruiksrechten op de (web)applicatie Dariuz. Dariuz is een van de vier systemen voor loonwaardebepaling die door het Ministerie is erkend voor gebruik in de pilot. Het Ministerie wijst in beginsel een van de deelnemende systemen toe op basis van evenredigheid, tenzij de gemeente al een contract heeft voor toepassing van een van de vier systemen. Het Ministerie heeft op basis van de bestaande overeenkomst tussen beide partijen Dariuz aangewezen voor de bepaling van de loonwaarde van bijstandsgerechtigde burgers van de gemeente Helmond in het kader van de pilot.

Dariuz biedt diagnose, assessment en loonwaardebepaling aan. Er is voor gekozen de diagnose in te bedden in de intake die is ontwikkeld voor het project Aanpak re-integratiepool. Deze intakemethodiek is zo opgesteld dat een afzonderlijk assessment in de regel niet noodzakelijk is. De gemeente zal dan ook slechts de loonwaardebepaling afnemen. In het contract zijn de randvoorwaarden en doorlooptijden opgenomen. In verband met mogelijke bezwaar- en beroepszaken wordt Dariuz gevraagd rekening te houden met de inzet van specialisten voor een toelichting op individuele loonwaardebepalingen.

8.3 Fontys Actief

Bemiddeling is de crux van het systeem. De winst in de vorm van participatie, de beschikbaarheid van menselijk kapitaal en de besparing op het inkomensbudget komen slechts tot stand indien er bemiddeling plaatsvindt. De gemeente heeft de bemiddeling niet in eigen hand. Ze laat deze over aan re-integratiebedrijven. Dat betekent dat de re-integratiebedrijven cruciaal zijn voor het uiteindelijke succes van de pilot.

Besloten is om de trajecten gericht op bemiddeling van de doelgroep behorende tot de categorie WWB / WIJ-gerechtigden zonder Wsw-indicatie onder te brengen bij Fontys Actief. Helmond heeft uitstekende ervaringen met Fontys Actief. Daarnaast minimaliseert het aansluiten bij de bestaande overeenkomsten met Fontys Actief de belasting voor de organisatie met betrekking tot aanbesteding. Tenslotte kunnen de bemiddelaars / consultants gebruik maken van de al in de organisatie bekende werkprocessen en contactpersonen.

Kosten en baten

9.1 Vooraf

De gemeente Helmond maakt kosten voor de activering van haar bijstandsgerechtigden. Deze kosten bestaan grofweg uit de kosten voor klantbegeleiders en de inkoop van re-integratie-instrumenten. Het werken met een systeem van loondispensatie verschaft klantbegeleiders een extra instrument om de doelgroep te bemiddelen naar betaalde arbeid. De hier weergegeven begroting voor de pilot loondispensatie heeft als uitgangspunt dat de basiskosten voor activering en re-integratie niet zullen veranderen. De calculatie van de kosten die zijn verbonden aan de pilot beperkt zich dan ook tot de kosten die direct samenhangen met de inzet van het instrument loondispensatie.

Het Ministerie van Szw is er bij de financiering van de pilot van uitgegaan dat er een inverdieneffect bestaat op het Inkomensdeel Wwb dat wordt verstrekt voor het betalen van de uitkeringslasten. Dat inverdieneffect ontstaat echter alleen als bijstandsgerechtigden daadwerkelijk worden bemiddeld naar een betaalde baan. Er wordt van het standpunt uitgegaan dat de basiskosten voor de pilot dienen te worden gedekt uit de door het Ministerie beschikbaar gestelde projectbijdrage. Slechts kosten die optreden na het tot stand komen van een dienstverband met loondispensatie kunnen worden betaald uit de besparingen. Op deze wijze worden financiële risico's vermeden.

Niettemin blijven zowel kosten als baten van de pilot afhankelijk van een veelvoud aan factoren. Niet al deze factoren zijn beïnvloedbaar of kunnen op voorhand worden berekend. De berekening van de kosten en baten in dit hoofdstuk is daarom in een aantal gevallen gebaseerd op aannames. Alvorens over te gaan tot het opzetten van een projectbegroting wordt eerst nader ingegaan op de aannames die daaraan ten grondslag liggen.

9.2 Kosten en baten

Onder 9.4 is de projectbegroting opgenomen en uit welke middelen welke kosten worden gefinancierd.

Toegangstoets

Inzet van het instrument loondispensatie start bij de bepaling door de klantbegeleider wie voor de inzet van dit instrument in aanmerking komen. De klantbegeleider voert deze werkzaamheden zelf uit op basis van de door TNO ontwikkelde toegangstoets. Deze toegangstoets bestaat uit een stroomschema dat erop is gericht om de inschatting van wel / niet behoren tot de doelgroep te expliciteren. Indien twijfel bestaat over medische of arbeidskundige vragen heeft de klantbegeleider in de bestaande procedure al de mogelijkheid externe expertise in te huren. De verwachting is dat dit niet vaker het geval zal zijn dan in het reguliere werkproces. Er zijn voor deze inhuur dan ook geen extra kosten geraamd.

De klantbegeleider moet volgens de bepalingen van de tijdelijke wet loondispensatie voor iedere deelnemer die niet is geïndiceerd voor de sociale werkvoorziening een toegangstoets uitvoeren. De aard van het ontwikkelde stroomschema rechtvaardigt de verwachting dat veruit de meeste bijstandsgerechtigden waarvoor de toets wordt uitgevoerd tot de doelgroep zullen behoren. De kosten voor de toegangstoets zijn gebaseerd op een aantal van 250 toetsen voor 200 deelnemers. Immers niet alle getoetste personen zullen uiteindelijk tot de doelgroep behoren en deelnemen. De tijdsbesteding inclusief administratieve verwerking wordt geschat op 1 uur.

Werkbare uren klantbegeleider	75%
Tijdsbeslag toegangstoets	250 uur
Training toegangstoets	62 uur
Kosten klantbegeleider	60.000
Kosten toegangstoets	13.375,-

Tabel 1: berekening kosten toegangstoets

Loonwaardebepaling

De inzet van het instrument loondispensatie staat en valt met de inzet van de loonwaardebepaling. Nadat de bijstandsgerechtigde korte tijd met behoud van uitkering is ingewerkt dient de loonwaarde op de specifieke werkplek te worden bepaald. De klantbegeleider heeft voor deze loonwaardebepaling niet meer handelingstijd nodig dan bij andere trajectonderdelen. De loonwaardebepaling zelf wordt volledig uitbesteed. De kosten per loonwaardebepaling worden geschat op ongeveer 875 euro.

Bij de berekening van de kosten wordt uitgegaan van ervaringsgegevens om te bepalen voor hoeveel bijstandsgerechtigden loonwaardebepaling wordt ingezet. Fontys stelt een gemiddelde uitstroom naar werk te behalen van zo'n 40% van de aangeboden bijstandsgerechtigden. Omdat de doelgroep in dit geval minder dan gemiddeld kansrijk wordt geacht wordt uitgegaan van het feit dat in deze pilot voor 30% van de doelgroep een loonwaardebepaling wordt uitgevoerd.

Doelgroep loondispensatie	250
Aantal loonwaardebepalingen	30% van 250 = 75
Kosten loonwaardebepaling	65.625,-

Tabel II: berekening kosten loonwaardebepaling

Administratiekosten

Het Ministerie van Szw verbindt aan deelname aan de pilot de eis, naast de gebruikelijk administratie in GWS, een aantal extra zaken over de doelgroep vast te leggen. Dat betekent dat er extra invoer in GWS of een separaat door het Ministerie beschikbaar te stellen klantvolgsysteem dienen te worden ingevoerd. Dit cijfermateriaal is de basis voor de analyses die het Ministerie van de pilot zal laten maken.

Voor de invoer van de extra gegevens zullen in de geest van het project Aanpak re-integratiepool stagiaires van de Fontys Hogeschool worden geworven. Er wordt van uitgegaan dat hiervoor voldoende belangstelling is. De cijfermatige gegevens lenen zich bij uitstek voor een analyse van het voor Nederland unieke experiment met loondispensatie. De uit te betalen onkostenvergoeding wordt als kosten in de begroting meegenomen.

Onkostenvergoeding stagiaire	5.000,-
------------------------------	---------

Tabel III: kosten stagiaire

Projectleiding

Voor de pilot is een projectleider noodzakelijk voor het opstellen van een projectplan, het voorlichten van klantbegeleiders en acquisitiemedewerkers van externe re-integratiebedrijven, het vervullen van de expertiserol naar de interne organisatie, het afsluiten van contracten voor loonwaardebepaling, het voeren van resultaatbesprekingen met interne en externe partijen, het bijeenbrengen van de beide onderdelen van de pilot, de eindverantwoordelijkheid voor de pilot en de contacten met het Ministerie van SZW.

De combinatie met het project Aanpak re-integratiepool maakt het mogelijk de kosten voor inhuur van een externe projectleider te beperken tot de essentiële elementen van de loondispensatie. Hier wordt uitgegaan van de aanname dat gemiddeld een dag per week a 8 uur over 18 maanden en over de laatste periode van 9 maanden één dag per maand volstaat voor een goede sturing op de pilot. De kosten van inhuur van een projectleider komen daarmee op 70.000,-.

Kosten projectleider	70.000,-
----------------------	----------

Tabel IV: berekening kosten projectleider

Projectsubsidie

Deelnemende gemeenten ontvangen van het Ministerie van SZW een subsidie ter dekking van (een deel van) de projectkosten. Het beschikbare bedrag wordt als verzameluitkering toegevoegd aan het gemeentefonds. Er hoeft over deze subsidie geen gedetailleerde verantwoording te worden afgelegd waardoor geen extra administratieve lasten te hoeven worden opgenomen aan de lastenzijde.

Het Ministerie stelt een bedrag van 115.000,- beschikbaar als tegemoetkoming in de dekking van de vaste kosten. Dit bedrag is voor elke gemeente identiek, ongeacht de omvang. Daarnaast is er sprake van een volumeafhankelijke uitkering. Deze is afhankelijk van het aantal uitkeringsgerechtigden van de gemeente, niet van het aantal deelnemers aan de pilot. De volumeafhankelijke uitkering wordt berekend volgens een in de Tijdelijke Wet Loondispensatie opgenomen formule en bedraagt voor de gemeente Helmond 39.000.

9.3 Inverdieneffecten en extra kosten

Inverdieneffect

Het Ministerie van Szw spreekt van inverdieneffecten van het werken met loondispensatie. Deze inverdieneffecten bestaan uit lagere uitgaven van de gemeente aan uitkeringslasten voor de bijstandsgerechtigden die werken met loondispensatie. Deze inverdieneffecten doen zich echter pas voor als er sprake is van succesvolle bemiddeling met loondispensatie als basis. Om die reden worden de inverdieneffecten dan ook niet ingezet voor de financiering van de pilot. Ook als de pilot niet succesvol verloopt en er dus geen inverdieneffecten optreden kan de pilot worden uitgevoerd op basis van de bijdrage van het Ministerie.

De gemeente Helmond mikt met deelname aan de pilot echter nadrukkelijk op terugdringing van het beroep op het inkomensbudget. Om de mogelijke inverdieneffecten te kunnen berekenen is een berekening gemaakt van de waarschijnlijke besparing op de uitkeringslasten. De bijstandsgerechtigde ontvangt als hij gaat werken niet langer een uitkering maar een aanvulling op zijn loon volgens de formule: uitkering – loonwaarde maal percentage gekoppeld aan de verschillende normen (inclusief toeslagen en verlagingen). Dat betekent dat de individuele situatie bepalend is voor de aanvulling op het loon en de besparingen voor de gemeente.

Het inverdieneffect van de pilot op het inkomensbudget kan worden berekend op basis van een aantal aannames. Eerder is al de aanname onderbouwd dat de pilot zal leiden tot de totstandkoming van 75 dienstverbanden met loondispensatie. We gaan er voorzichtigheidshalve van uit dat deze dienstverbanden worden afgesloten voor gemiddeld 28 uur en dat ze gemiddeld zes maanden standhouden. Als we tenslotte uitgaan van de zeer voorzichtige aannames dat alle gezinssituaties even vaak voorkomen en de bijstandsgerechtigden een loonwaarde van gemiddeld 50% hebben, kunnen we het inverdieneffect benaderen.

Uit de bijgevoegde tabellen in bijlage I blijkt dat het gemiddelde inverdieneffect over de verschillende gezinssituaties bij een loonwaarde van 50% € 518 per maand per FTE bedraagt. Als 75 bijstandsgerechtigden gedurende 6 maanden een dienstverband van 0,7 FTE vervullen komt het totale inverdieneffect uit op om en nabij de € 165.000,-. Hierbij dient te worden aangetekend dat de potentie veel groter is. Een gemiddelde loonwaarde van 70% in combinatie met een dienstverband van 12 maanden leidt al tot een inverdieneffect van ruim € 465.000,-. Is er sprake van 75 fulltime banen met een loonwaarde van 70% gedurende 12 maanden dan is het inverdieneffect globaal € 660.000. Uitdrukkelijk wordt opgemerkt dat inverdieneffecten vooraf niet betrouwbaar zichtbaar te maken zijn en dus slechts indicatief zijn. Er zijn teveel onzekere factoren.

Bijkomende kosten

Jobcoaching

Loondispensatie is bestemd voor een doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, waarvan een deel is geïndiceerd voor de Wsw. Uit ervaring in de sociale werkvoorziening blijkt dat een deel van deze doelgroep na bemiddeling op de arbeidsmarkt naast de meer gebruikelijke nazorg behoefte heeft aan jobcoaching. Jobcoaching komt de duurzaamheid van de plaatsing sterk ten goede. Dit is in de eerste plaats in het belang van de bijstandsgerechtigde. Duurzame plaatsing is echter ook in meer dan één opzicht in het belang van de gemeente.

Opgemerkt moet worden dat jobcoaching een product is dat met prudentie moet worden ingezet. Dat hangt samen met de intensiteit en derhalve de kosten van het product. Als teveel jobcoaching

noodzakelijk is is de vraag gerechtvaardigd of de persoon in kwestie niet feitelijk is aangewezen op een beschermde werkplek zoals in de sociale werkvoorziening gebruikelijk. Ervaringsgegevens uit de sociale werkvoorziening geven aan dat maximaal 4% van het aantal uren van de omvang van de arbeidsovereenkomst mag worden ingezet voor jobcoaching. Gezien de samenstelling van de doelgroep mag worden verondersteld dat de helft een goede richtlijn vormt. Dat betekent dat maximaal 2% van de omvangsuren van de arbeidsovereenkomst mag worden ingezet voor jobcoaching.

Helmond zet momenteel voor haar bijstandsgerechtigde burgers niet of nauwelijks jobcoaching in. Deze kosten kunnen zowel uit Werkdeel Wwb (Participatiebudget) als zonder veel problemen uit het inderdieneffect worden betaald. De kosten ontstaan pas als er tevens sprake is van een inderdieneffect. Uitgaande van de wenselijkheid om het inderdieneffect intact te laten, immers dit leidt tot verlaging van de uitgaven op het Inkomensdeel Wwb, wordt voorgesteld deze kosten te voldoen uit het Werkdeel Wwb.

Herberekening loonwaarde

De bijstandsgerechtigde die werkt met loondispensatie ontwikkelt gedurende het dienstverband natuurlijk in toenemende mate ervaring. Loonwaardebepaling is daarom geen statisch, maar een dynamisch proces. Momenteel is nog niet duidelijk of het Ministerie herberekening van de loonwaarde gedurende de pilotperiode verplicht stelt. Tevens staat de vraag open binnen welke termijn een herberekening dient plaats te vinden. Logische momenten daarvoor zijn 6 dan wel 12 maanden.

Het opnieuw bepalen van de loonwaarde brengt uiteraard kosten met zich mee. Deze kosten treden echter alleen op als er ook sprake is van een inderdieneffect. Herberekening is immers slechts nodig als de bijstandsgerechtigde (nog) werkt. De kosten voor de herberekening van de loonwaarde komen daarom in beginsel ten laste van de besparingen op het Inkomensdeel Wwb.

Uitgaande van de wenselijkheid om het inderdieneffect intact te laten, immers dit leidt tot verlaging van de uitgaven op het Inkomensdeel Wwb, wordt voorgesteld deze kosten te voldoen uit het Werkdeel Wwb. De te reserveren bedragen uit het Werkdeel / Participatiebudget kunnen ten laste gebracht worden van het beschikbare budget in het respectievelijke kalenderjaar.

Hierbij wordt uitdrukkelijk aangetekend dat indien de dienstverbanden langdurig in stand blijven de besparingen op het Inkomensdeel Wwb vele malen hoger zijn dan de begrote uitgaven uit het Werkdeel Wwb (Participatiebudget).

9.4 Projectbegroting

De projectbegroting voor de pilot loondispensatie ziet er als volgt uit:

Begroting	2010	2011	2012	Totaal over gehele project	Bekostiging uit welk budget
Toegangstoets				13.375	subsidie Szw
Loonwaardebepaling				65.625	subsidie Szw
Extra stagekosten				5.000	subsidie Szw
Kosten projectleider				70.000	subsidie Szw
Jobcoaching	10.000	30.000	30.000		Participatie budget
Herberekening Loonwaarde		40.000	65.000		Participatie budget

Kosten te betalen uit

Subsidie ministerie Szw				154.000
Werkdeel Wwb / Participatiebudget	10.000	70.000	95.000	

Tabel V: projectbegroting

Bijlage I: Berekening inverteffect

Loonwaarde in %	Aanvulling WWB	Totaal inkomen	Norm (60%)	Besparing gemeente
80	161,88	1197,94	777,04	615,16
75	202,35	1173,66	777,04	574,69
70	242,83	1149,37	777,04	534,21
65	283,30	1125,09	777,04	493,74
60	323,77	1100,81	777,04	453,27
55	364,24	1976,53	777,04	412,80
50	404,71	1052,24	777,04	372,33
45	445,18	1027,96	777,04	331,86
40	485,65	1003,68	777,04	291,39
35	526,12	979,40	777,04	250,92
30	566,59	955,11	777,04	210,45
25	607,06	930,83	777,04	169,98

Tabel I: besparing alleenstaanden

Loonwaarde in %	Aanvulling WWB	Totaal inkomen	Norm (85%)	Besparing gemeente
80	226,64	1262,69	1100,81	874,17
75	283,30	1254,60	1100,81	817,51
70	339,96	1246,50	1100,81	760,85
65	396,62	1238,41	1100,81	704,19
60	453,27	1230,32	1100,81	647,54
55	509,93	1222,22	1100,81	590,88
50	566,59	1214,13	1100,81	534,22
45	623,25	1206,03	1100,81	477,56
40	679,91	1197,94	1100,81	420,90
35	736,57	1189,85	1100,81	364,24
30	793,23	1181,75	1100,81	307,58
25	849,89	1173,66	1100,81	250,92

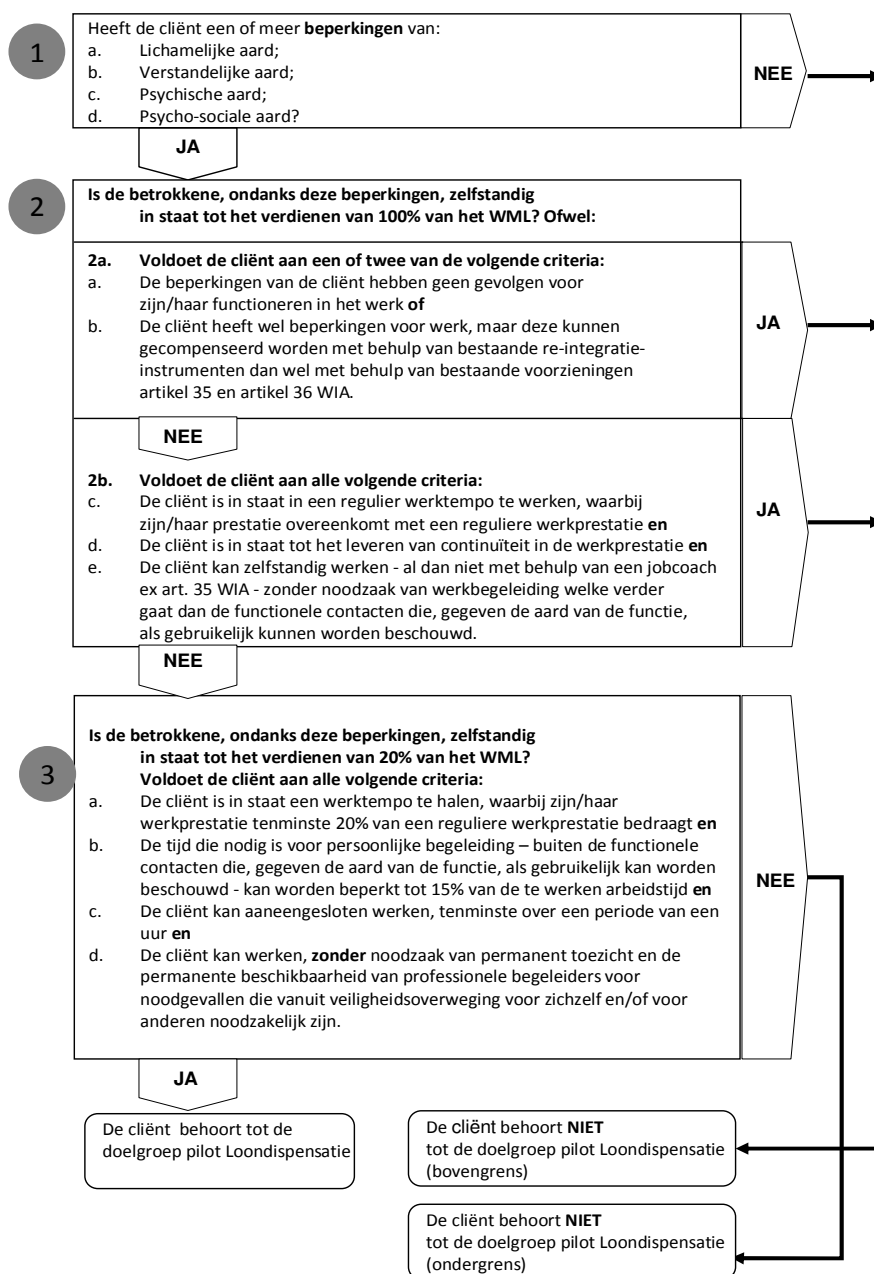
Tabel II: besparing alleenstaande met kinderen

Loonwaarde in %	Aanvulling WWB	Totaal inkomen	Norm (100%)	Besparing gemeente
80	259,01	1295,07	1295,07	1036,06
75	323,77	1295,07	1295,07	971,30
70	388,52	1295,07	1295,07	906,55
65	453,27	1295,07	1295,07	841,80
60	518,03	1295,07	1295,07	777,04
55	582,78	1295,07	1295,07	712,29
50	647,54	1295,07	1295,07	647,53
45	712,29	1295,07	1295,07	582,78
40	777,04	1295,07	1295,07	518,03
35	841,80	1295,07	1295,07	453,27
30	906,55	1295,07	1295,07	388,52
25	971,30	1295,07	1295,07	323,77

Tabel III: besparing gehuwden/samenwonenden

De tabellen I t.m. III zijn door de minister bij de behandeling van het wetsvoorstel TwL verstrekt aan de 1^e Kamer

Bijlage 2: Beslis- of stroomschema toegangstoets



Algemeen

Vraag 2a, 2b en vraag 3 zijn uitgewerkt in een aantal criteria. De gedachtegang is als volgt:

1. Als het college oordeelt dat de cliënt bij vraag 2a voldoet aan één of twee criteria, dan geeft hij of zij een 'JA' antwoord op vraag 2a: de cliënt behoort niet tot de doelgroep van de pilot Loondispensatie. De cliënt 'valt' hier buiten de beslistabel, want de pijl leidt tot 'de cliënt behoort niet tot de doelgroep (bovengrens)'. De cliënt is dus niet aangewezen op het instrument loondispensatie om te participeren in werk. In die gevallen wordt verondersteld dat de cliënt met bestaande re-integratieinstrumenten en voorzieningen aan het werk kan. Voor cliënten die niet voldoen aan een of beide criteria, dient het college vervolgens vraag 2b te beantwoorden.
2. Als het college oordeelt dat de cliënt bij vraag 2b aan alle criteria voldoet, dan geeft hij/zij een 'JA' antwoord op deze vraag: de cliënt behoort niet tot de doelgroep van de pilot Loondispensatie(bovengrens). Voor cliënten die voldoen aan alle criteria van vraag 2b dient het college vervolgens vraag 3 te beantwoorden.
3. Als het college oordeelt dat de cliënt bij vraag 3 aan **alle** criteria voldoet, dan geeft hij/zij een 'JA' antwoord op deze vraag. De cliënt behoort tot de doelgroep van de pilot en komt in aanmerking voor het instrument loondispensatie. Indien het college oordeelt dat de cliënt niet aan alle criteria voldoet, dan geeft hij/zij een 'NEE' antwoord op deze vraag: de cliënt behoort niet tot de doelgroep van de pilot (ondergrens). In die gevallen wordt verondersteld dat de loonwaarde die de cliënt kan realiseren te laag is om met loondispensatie aan het werk te gaan bij een werkgever.

Ad 1

Doel vraag 1:

Vaststellen of de cliënt beperkingen heeft bij algemene dagelijkse levensverrichtingen.

Toelichting beleidskader:

Vraag 1 van het toetsingskader heeft betrekking op het begrip 'beperkingen'. Beperkingen in het kader van de toegangstoets zijn - in de persoon gelegen - moeilijkheden die de cliënt ervaart in het dagelijks leven. Strikt genomen is het niet van belang vast te stellen welke stoornis (afwijking in of verlies van functies of anatomische eigenschappen) aan de beperkingen ten grondslag ligt. Dit behoort in beginsel niet tot de expertise van het college. Bij deze vraag gaat het om een goed zicht op de belemmeringen die de cliënt in het dagelijkse leven ervaart, pas bij de tweede vraag worden die belemmeringen in de context van werk gezien.

Psychosociale beperkingen duiden op de samenhang tussen het psychisch functioneren van een persoon en diens functioneren in interactie met de sociale omgeving. Het gaat om die situaties waarin sociale problematiek de psychische beperkingen versterkt en situaties waarin de psychische beperkingen extra sociale problematiek met zich meebrengen. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om agressief gedrag, onrustig gedrag en delinquent gedrag, dwangmatig gedrag, extreme teruggetrokkenheid, suïcidaliteit, gezinsproblemen, huiselijk geweld, schuldenproblematiek, verslaving. Voor de beantwoording van deze vraag, is de cliënt veelal de belangrijkste informatiebron. Eventueel kan het college beslissen een deskundige (arts of psycholoog) in te schakelen voor het vaststellen van de aard of de aanwezigheid de beperkingen. Ook andere bronnen (bijvoorbeeld informatie van ketenpartners, bv. UWV/WERKbedrijf) kunnen aanwijzingen geven voor de aanwezigheid van beperkingen.

Ad 2

Doel van vraag 2:

Vaststellen of de beperkingen die de cliënt heeft of ervaart consequenties hebben voor de uitvoering van werk, en of deze beperkingen gecompenseerd kunnen worden met bestaande re-integratie-instrumenten dan wel bestaande voorzieningen, zodat de cliënt in staat is zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen.

Toelichting beleidskader:

Een cliënt die bij vraag 2a aan één van beide criteria voldoet wordt in staat geacht 100% van het WML te verdienen.

Indien een cliënt niet voldoet aan één van beide criteria die zijn genoemd bij 2a, maar wel aan alle criteria voldoet die zijn genoemd bij 2b, dan wordt hij/zij in staat geacht 100% WML te verdienen.

Het instrument loondispensatie dient in eerste instantie toegankelijk te zijn voor personen voor wie op basis van objectiveerbare, vaak medische, criteria kan worden vastgesteld dat werken zonder structurele ondersteuning niet mogelijk is.

Voor mensen voor wie dit niet relatief eenvoudig is vast te stellen, kan loondispensatie pas in beeld komen nadat alle andere re-integratie-instrumenten gericht op reguliere uitstroom zijn gezien en/of beproefd.

Soms hebben mensen voldoende aan algemene re-integratie instrumenten gericht op reguliere uitstroom (bijvoorbeeld workfirst, proefplaatsing, training) om tot een 'normale' prestatie te komen. Dat dient dan eerst te worden/te zijn geprobeerd, tenzij evident is dat bestaande re-integratieinstrumenten en voorzieningen (artikel 35 respectievelijk 36 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) niet toereikend zullen zijn om de cliënt aan het werk te helpen.

Bij het beantwoorden van de tweede vraag van de beslistabel gaat het meer in het bijzonder over de vraag in hoeverre de geconstateerde beperkingen het zelfstandig functioneren van de cliënt in een arbeidsomgeving in de weg staan. Hierbij dient rekening te worden gehouden met een functie of functies waarvoor de cliënt in aanmerking komt gezien zijn of haar werkervaring, opleidingsniveau en affiniteit. Arbeidskansen kunnen klein lijken als gevolg van leeftijd, lage opleiding, geringe motivatie, verbrokkeld arbeidsverleden, ongunstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dit mag echter geen rol spelen bij afwegingen en beslissing of de cliënt in aanmerking komt voor loondispensatie en dus tot de doelgroep behoort; het gaat om de aanwezigheid van een of meer beperkingen met als gevolg verminderde productiviteit.

Ad 3

Doel:

Vaststellen of de cliënt ondanks de beperkingen tenminste 20% van het WML kan verdienen.

Toelichting beleidskader:

In het algemeen speelt bij deze vraag op de achtergrond: als werken met loondispensatie niet mogelijk wordt geacht, dan is arbeid voor de cliënt geen optie meer (hij of zij is aangewezen op zorg- of activeringstraject). Daarom is goede argumentatie van een 'nee' op deze vraag van de beslistabel van belang, zeker als de cliënt wel gemotiveerd is om te werken. Bij twijfel dient het college een deskundigenonderzoek in te schakelen.

Bij een persoon die vanwege zijn of haar beperkingen niet in staat is voor 20% van het WML te verdienen, wordt ervan uitgegaan dat het niet waarschijnlijk is dat een werkgever hem of haar zal aannemen. De bijdrage aan het bedrijfsresultaat is dan zo gering en, afhankelijk van de beperking, de aanpassing van het werk relatief zo groot dat dit ook redelijkerwijs niet van een werkgever kan worden verwacht.

Bijlage 3: Meetfactoren pilot

Persoonskenmerken

1. Burgerservicenummer (nummer);
2. Geslacht (m/v);
3. Geboortedatum (datum);
4. Uitkering (WWB/WIJ – alleenstaande/alleenstaande ouder/gehuwd);
5. Datum start uitkering (datum);
6. Wsw-indicatie (ja/nee);

Toegangstoets

7. Vrijwillige aanmelding toegangstoets (ja/nee);
8. Datum start toegangstoets (datum);
9. Datum uitkomst toegangstoets (datum);
10. Uitkomst toegangstoets - doelgroep (ja/nee);
11. Uitkomst toegangstoets - soort beperking (lichamelijk/verstandelijk/psychisch/ psychosociaal);
12. Kosten toegangstoets (€...);

Toeleiding naar arbeid

13. Vrijwillige aanmelding toeleiding naar werk in het kader van de pilot (ja/nee);
14. Datum start activiteit gericht op toeleiding naar werk in het kader van de pilot (datum);
15. Soort activiteit gericht op toeleiding naar werk in het kader van de pilot (...);
16. Kosten activiteit gericht op toeleiding naar werk in het kader van de pilot (€...);
17. Datum einde activiteit gericht op toeleiding naar werk in het kader van de pilot (datum);
18. Reden einde activiteit gericht op toeleiding naar werk in het kader van de pilot (...);
19. Datum start activiteit gericht op participatie buiten het kader van de pilot (datum);
20. Soort activiteit gericht op participatie buiten het kader van de pilot (...);
21. Uitkomst activiteit gericht op participatie buiten het kader van de pilot (...);

Loonwaardebepaling

22. Datum start loonwaardebepaling (datum);
23. Datum einde loonwaardebepaling (datum);
24. Uitkomst loonwaardebepaling (...%);

Dienstbetrekking

25. Datum start dienstbetrekking (datum);
26. Soort dienstbetrekking (reguliere werkgever/detacheringsconstructie/sw-bedrijf);
27. Hoogte loon (€...);
28. Hoogte aanvullende uitkering (€...);
29. Datum start voorziening om werkgever en werknemer te ondersteunen (datum);
30. Soort voorziening om werkgever en werknemer te ondersteunen (...);
31. Kosten voorziening om werkgever en werknemer te ondersteunen (€...);
32. Datum einde voorziening om werkgever en werknemer te ondersteunen (datum);
33. Reden einde voorziening om werkgever en werknemer te ondersteunen (...);
34. Datum einde dienstbetrekking (datum);
35. Reden einde dienstbetrekking (...).