

***Kwantitatieve Tussenevaluatie
Pilot Loondispensatie***

Maart 2011 – 1 april 2012

**Gemeenten Alphen-Chaam, Dongen, Gilze-Rijen, Goirle,
Hilvarenbeek en Tilburg**

Inleiding

Voor u ligt de kwantitatieve tussen evaluatierapportage van de pilot Loondispensatie uitgevoerd door de Diamant-groep/18k in opdracht van de gemeente Tilburg, Alphen-Chaam, Goirle, Gilze-Rijen, Dongen en Hilvarenbeek. De evaluatie betreft de periode maart 2011 tot 1 april 2012. De pilot duurt tot en met 31 december 2012. De pilot Loondispensatie toetst een nieuwe systematiek om mensen aan het werk te helpen waarbij gebruik wordt gemaakt van het instrument loondispensatie. Het gaat in de pilot om mensen die een beperking hebben van lichamelijke, verstandelijke, psychische en /of psychosociale aard. De persoon is door de beperking niet in staat om 100% van het minimumloon te verdienen, maar wel minimaal 20%.

In deze kwantitatieve evaluatie wordt vooral ingegaan op de voorkant van het proces, van aanmelding tot aan start toeleiding. Dit is de fase die nu nagenoeg afgerond is. Zowel de kwantitatieve evaluatie van het verdere proces, alsmede een gehele kwalitatieve evaluatie komen in een later stadium aan de orde, als we meer gevorderd zijn met het plaatsen van kandidaten.

De deelnemende gemeenten hebben deze pilot ter hand genomen om te leren van de ervaringen die tijdens de uitvoering van deze pilot worden opgedaan. Deze ervaringen zullen worden gebruikt in de voorbereiding op de Wet werken naar vermogen die naar verwachting per 1 januari 2013 in werking treedt. In deze pilot is er voor gekozen om de bemiddeling te richten op plaatsing bij reguliere werkgevers. Dit komt tegemoet aan de visie dat personen zo hoog mogelijk op de re-integratieladder moeten worden geplaatst (dus buiten de muren van het Wsw-bedrijf). Tevens gaan we al uit van een verplichtend karakter voor Wwb-ers die een positieve toegangstoets hebben en houden ons zuiver aan de checklist toegangstoets. Voor deelname aan de pilot is gekozen voor een leeftijdsgrens van 23 tot 45 jaar, waarbij de minimumleeftijd een wettelijke eis is. Met een maximum leeftijdsgrens van 45 wordt gepoogd de bemiddelingskansen zo groot mogelijk te maken. In incidentele gevallen is gemotiveerd van de maximum leeftijdsgrens afgeweken. We beseffen dat door onze uitgangspunten de resultaten beïnvloed worden. We hebben begrepen dat in het land de pilots anders ingestoken worden, waardoor resultaten op landelijk niveau moeilijker vergelijkbaar zijn.

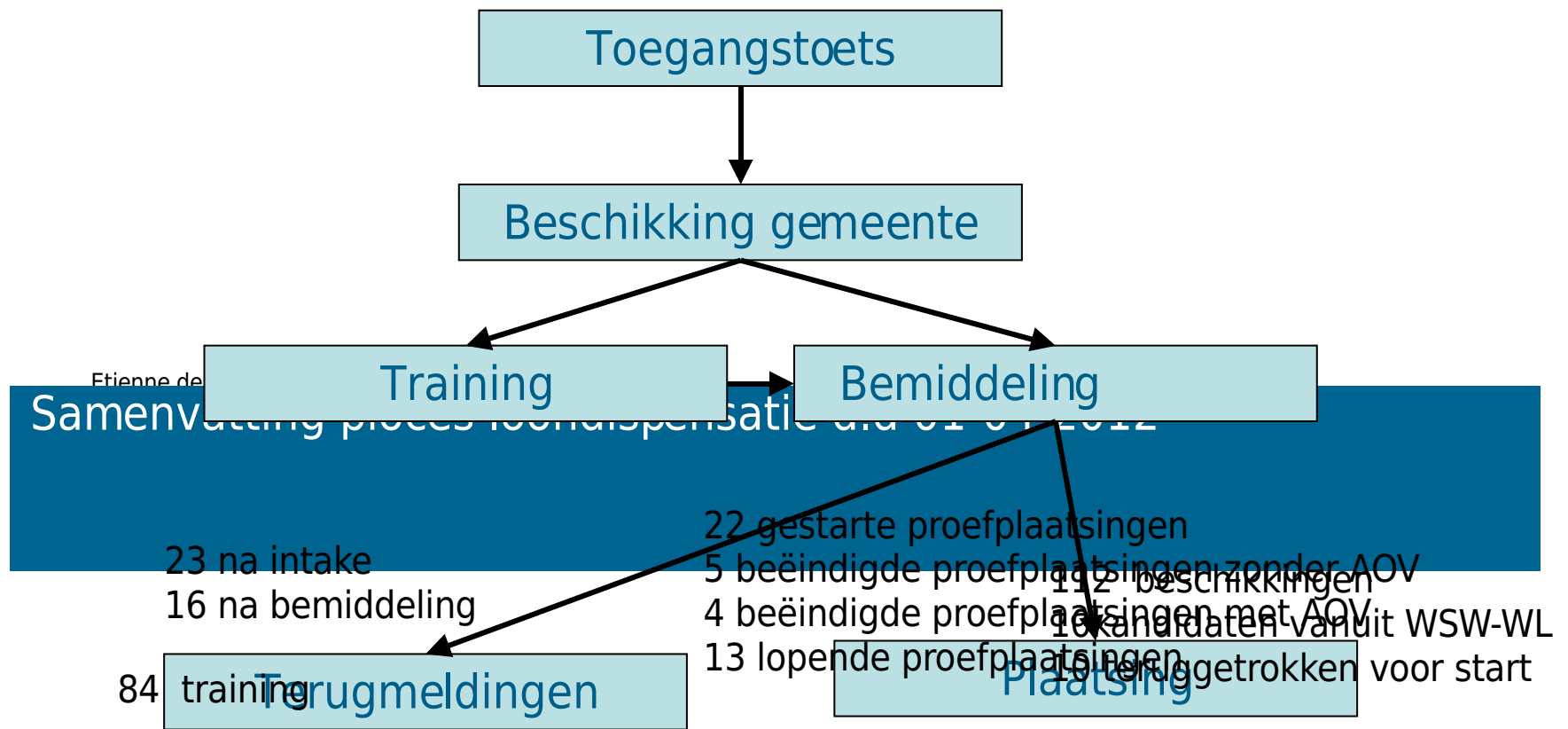
Tijdens het leerproces wordt zowel gekeken naar het werkproces als de effecten van het instrument loondispensatie.

Binnen de pilot behoudt de casemanager van de gemeente de regie over de betrokken deelnemer pilot Loondispensatie (Wwb-er). De gemeente heeft daarnaast ook beschikkingsbevoegdheid met betrekking tot de toegangstoets en de loonwaardebepaling. Dit betekent dat in de uitvoering nauwe afstemming plaats moet vinden tussen de functionarissen binnen Diamant-groep/18k die de toegangstoetsen

afnemen en de betrokken casemanager die de beschikkingen af moet geven. Nadat de gemeente een positieve beschikking heeft afgegeven, kan van start worden gegaan met de overdracht naar de bemiddelingspartij.

Bij het formuleren van de kwantitatieve ambities is van de verwachting uitgegaan dat van het totaal aantal uitgevoerde toegangstoetsen 90% een positieve uitkomst heeft. We zijn uitgegaan van 120 deelnemers (positieve toegangstoets/ wsw- indicatie en positieve beschikking gemeente voor deelname) aan de pilot, waarbij 100 afkomstig uit de gemeente Tilburg en 20 vanuit de omliggende gemeenten. Het plaatsingsresultaat van 35% (t.o.v de in toeleiding genomen deelnemers) is gebaseerd op ervaringscijfers vanuit het Begeleid Werken WSW.

Schematisch zijn er 3 fasen binnen de pilot. Deze evaluatie richt zich met name op de kwantitatieve resultaten fase 1 (welke nu nagenoeg is afgerond) en gedeeltelijk op fase 2 welke nu in uitvoering is.



344 voorselectie/diagnoses/
toegangstoetsen
169 positief

85 Intakes gevoerd
26 nog in intakefase
20 bemiddeling afgesloten
42 lopende bemiddelingen

PILOTPROJECT LOONDISPENSATIE (Tijdelijke wet loondispensatie)

Fase 1 Voorbereidingstraject

VOORSELECTIE	
DIAGNOSESTELLING/ TOEGANGSTOETS	
BESCHIKKING TOEGANGSTOETS	
BEOORDELING WACHTLIJSTERS	WSW
VOORLICHTING KANDIDAAT	AAN
Groepsmatig of individueel	
OVERDRACHT TOELEIDER	NAAR

Fase 2 Toeleidingstraject

TRAINING KORT
INTAKE TOELEIDER
JOBHUNTING/ BEMIDDELING
PROEFPLAATSING (max 3 mnd)
WERKPLEK AANPASSING
1e LOONWAARDE METING
ARBEIDSOVER-EENKOMST/ BESCHIKKINGEN GEMEENTE
BEEINDIGING TOELEIDING

Fase 3 Werktraject

WERKEN MET LOONDISPENSATIE
JOBCOACHING/ BEGELEIDING
2e LOONWAARDE METING
VOORTZETTING/ BEEINDIGING AOV/ BESCHIKKINGEN GEMEENTE
EINDE WERKTRAJECT PILOT

Werk in uitvoering: het voorbereidingstraject

In het schema hieronder ziet u de kwantitatieve resultaten van het voorbereidingstraject:

KWANTITEIT	Fase 1	Datum: 1-4-2012			H'beek	Goirle	Tilburg	totaal
		Alphen Chaam	Dongen	Gilze en Rijen				
Door gemeente aangegeven verwachting		5	0	15	4	10	100	134
Voorselectie	Diagnose/Toegangstoets	3	11	16	3	3	308	344
Uitslag Toegangstoets	negatief	1	2	4	2	0	166	175
	positief	2	9	12	1	3	142	169
	Geen beschikking	0	0	0	1	0	56	57
Beschikking gemeente	Beschikking/ PILOT	2	9	12	0	3	86	112
Wsw wachtlijst	wsw-ers Deelnemer PILOT	1	0	2	0	4	3	10
Overig	opname of teruggetrokken	0	-1	-1	0	0	-8	-10
Ter overdracht toeleidingsorganisatie	aan	3	8	13	0	7	81	112

Toelichting:

Het doel van fase 1 is 120 kandidaten verwerven voor deelname aan de pilot loondispensatie, die aan de voorwaarden voldoen. Deze doelstelling is behaald. Het actief wervingsbeleid is afgesloten.

Opvallend is een hoog uitvalpercentage in het proces van voorselectie tot overdracht toeleider. Deels komt dit door een hoog aantal negatieve uitslagen van de toegangstoets en daarnaast positieve uitslagen die niet gehonoreerd zijn in een beschikking. Een kleiner gedeelte valt nog uit voordat de intake bij de begeleidingsorganisatie kan plaatsvinden. In totaal zijn er dus 3 momenten waarbinnen er uitval is. Vergelijkingsmogelijkheden om het percentage daadwerkelijk te classificeren als hoog ontbreekt. Binnen huidige wsw zou het UWV cijfers moeten kunnen aanleveren hoeveel aanvragen voor indicatie wsw, niet gehonoreerd worden, echter dan nog gaat het bij de pilot om voorselectie die verplichtend is en bij wsw om vrijwilligheid.

Er is binnen de uitval een duidelijk verschil waar te nemen tussen de “kleinere gemeenten” en de gemeente Tilburg. Dit is te verklaren door een verschil in het voorselectie proces.

Ten aanzien van de doelgroep gemeente Tilburg is om redenen van efficiency besloten om in de voorselectie aan de slag te gaan met Wwb-ers waarvoor 18k diagnoseonderzoek uitvoert. Op basis van dit onderzoek wordt ingeschat of een kandidaat binnen de criteria van de toegangstoets valt. De kandidaten werden dus niet duidelijk aangemeld voor een toegangstoets. Aanmeldingen voor de toegangstoets vanuit de “kleinere”gemeenten is door casemanagers gedaan, nadat zij op de hoogte waren gebracht van de pilot.

De “overige”gemeenten:

Van de voorselectie (36 personen) heeft 75% geresulteerd in een positieve uitslag toegangstoets (27 personen). In totaal hebben dus 9 aanmeldingen niet geleid tot een positieve toegangstoets.

Vervolgens heeft 96 % van de positieve toegangstoetsen een beschikking gekregen van de gemeente (26 personen) om deel te nemen aan de pilot (72 % van de aanmeldingen).

Inclusief kandidaten van de wachtlijst (7 personen) konden er 33 personen aangemerkt worden als deelnemer pilot. Vanwege verhuizingen zijn de beschikkingen van 2 personen ingetrokken. In totaal zijn er 30 personen in de toeleidingsfase gestart en 1 persoon moet nog gaan starten.

Gemeente Tilburg:

Zoals aangegeven kent de voorselectie voor de pilot vanuit de gemeente Tilburg een geheel andere routing. Er is een koppeling gemaakt tussen de aanmelding voor een arbeidsdiagnostisch onderzoek en de toegangstoets.

Van de voorselectie (308 personen) heeft 46% geresulteerd in een positieve uitslag toegangstoets (142 personen). In totaal hebben dus 166 aanmeldingen voor een arbeidsdiagnostisch onderzoek niet geleid tot een positieve toegangstoets pilot.

Door middel van een algemeen onderzoek op 25 negatieve uitslagen toegangstoetsen komen we tegen dat vooral de aard van de klachten (met name psychische klachten zoals PTSS, ADHD, borderline, Anti-sociale persoonlijkheidsstoornissen, Depressie, angststoornissen, Zelfpijniging, stemmingswisselingen, Agressief gedrag) werken op dit moment niet mogelijk maakt (ondergrens WsW of minder dan 20% loonwaarde).

Vervolgens heeft 61% van de positieve toegangstoetsen een beschikking gekregen van de gemeente (86 personen) om deel te nemen aan de pilot (28% van de voorselectiegroep). Daar we een beeld wilden hebben betreffende de redenen waarom de 57 kandidaten na een positieve toegangstoets geen beschikking hebben gekregen. Zonder volledigheid in aantallen (de groep is wisselend van samenstelling op het telmoment, bijv eerst ander traject nodig en daarna toch aanmelding) laat het het volgende beeld zien:

- | | |
|---|-------------|
| 1. Een ander traject nodig of ingezet: | 25 personen |
| 2. Gedeeltelijk aan werk wat uitgebreid kan worden of maximaal haalbare is: | 4 personen |
| 3. Uitkering beëindigd: | 13 persoon |
| 4. Jonger dan 23 jaar en daarom wettelijk uitgesloten van pilot deelname: | 9 personen |
| 5. Verhuizing | 1 persoon |
| Nog opnieuw bezien | 7 personen |

Werk in uitvoering: het toeleidingstraject

In het schema hieronder ziet u de kwantitatieve resultaten van het toeleidingstraject:

KWANTITEIT	Fase 2	Datum: 1-4-2012					Goirle	Tilburg	totaal
		Alphen Chaam	Dongen	Gilze en Rijen	Hilvarenbee k				

Aanmelding Intake	opdracht intake	3	7	13	0	7	81	111
Uitslag intake	geen vervolg mogelijk	1	4	1	0	3	14	23
	aanvraag bemiddeling	2	2	10	0	3	45	62
	nog lopende intakes	0	1	2	0	1	22	26
Aanmelding Bemiddeling		2	2	10	0	3	45	62
Start proefplaatsing		3	0	4	0	2	13	22
Einde proefplaatsing		2	0	2	0	0	5	9
1e loonwaarde meting		2	0	0	0	2	3	7
Beeindiging bemiddeling	geen arbeidsovereenkomst	0	0	4	0	1	11	16
Lopende bemiddelingen		1	2	6	0	2	31	42
Plaatsing loonwaarde tegen		1	0	0	0	0	3	4

Toelichting:

Het resultaat van de tweede fase is een arbeidsovereenkomst tegen loonwaarde.

Het toeleidingstraject begint met een korte training van 4 dagdelen, gelijktijdig met de training worden de kandidaten aangemeld voor de intake bij de bemiddelingsorganisatie. Dit om te zorgen dat de informatie die de trainer vergaart ook direct gedeeld kan worden met de bemiddelaar. Het trainingsprogramma wordt verzorgd door het opleidingscentrum van 18k/Diamant-groep. In totaal zijn er 8 trainingen gestart tot 31-01-2012.

Binnen de pilot zijn er 3 bemiddelingspartijen betrokken, dit om vergelijking te kunnen maken tussen 3 verschillende methodieken (en werkgeversnetwerken). De 3 bemiddelingsorganisaties zijn: Verenigde Arbeidskundige Compagnie, Amarant en de Diamant-groep Talent&Werk. Binnen de pilot is afgesproken dat 50% van de opdrachten voor bemiddeling naar de Diamant-groep T&W gaan, 25% naar Amarant en 25% naar VAC. In verband met het faillissement van de VAC zullen lopende opdrachten en toekomstige opdrachten herverdeeld gaan worden.

De verdeling op 1-04-2012 ziet er als volgt uit: (vanwege faillissement van de VAC is dit nog overzicht voor herverdeling)

Bemiddelingsorganisaties		
	Amarant	35
	Talent & Werk	48
	VAC	26
	18k	2
	Nog te verdelen	1
Totaal		112

Talent&Werk heeft nu 43 % van de opdrachten gekregen, VAC zit nu op 23% en Amarant op 32%,

Zoals in de inleiding al aangegeven is het nu nog te vroeg om daadwerkelijke conclusies te trekken over het uiteindelijke resultaat in deze fase. De eerste aanmeldingen voor een toeleidingstraject zijn half april 2011 gedaan, vanuit de gemeente Tilburg met ingang van augustus 2011. De doorlooptijd van een traject zal gemiddeld 6 a 7 maanden zijn. Hierbij gaan we uit van :

1 maand intake.

3 maanden bemiddeling

3 maanden proefplaatsing

Onderstaand schema geeft weer wanneer de opdrachten intakes verstrekt zijn aan de 3 bemiddelingsorganisaties:

Verstrekte opdrachten intake naar de bemiddelingsorganisaties:		
	apr-11	8
	mei-11	1
	jun-11	2
	jul-11	0
	aug-11	21
	sep-11	4
	okt-11	9
	nov-11	15
	dec-11	15
	jan-12	6
	Febr -12	22
	Mrt-12	9
Totaal		111

Om de haalbaarheid van het uiteindelijke resultaat te bekijken hebben we de voortgang van de opdrachten bij de bemiddelingsorganisaties van voor 1 oktober 2011 op een rijtje gezet. In totaal ging het hierbij om 35 opdrachten voor intakes, waaruit 27 bemiddelingen zijn opgestart. Zie voor de resultaten van deze groep onderstaand schema, uitgesplitst naar bemiddelingsorganisatie.

Werk in uitvoering: Opdrachten intake bemiddelingsorganisaties van voor 1 oktober 2011

KWANTITEIT	Datum:		1-4-2012		Overig	totaal
	VAC	Amarant	Talent&Werk			
Aanmelding Intake < 1 oktober 2011	11	11	13	0	35	
Geen vervolg na intake	2	3	3	0	8	
percentage uitval	18%	27%	23%		23%	
Bemiddeling gestart	9	8	10	0	27	
proefplaatsingen	1	1	8	0	10	
% van bemiddelingen	11%	13%	80%		37%	
1e loonwaarde meting	0	1	4	0	5	
Beeindiging zonder langdurige plaatsing	5	6	2	0	13	
% van bemiddelingen	56%	75%	20%		48%	
proefplaatsingen omgezet in definitieve plaatsing	0	1	3	0	4	
% van bemiddelingen	0%	13%	30%		15%	
Lopende bemiddelingen	4	1	5	0	10	
w.v met proefplaatsing	1	0	1	0	2	

Toelichting:

Op dit moment laat het overzicht een plaatsingspercentage zien van 15% (van de 27 bemiddelingen zijn er nu 4 deelnemers met een arbeidsovereenkomst tegen loonwaarde gestart).

Binnen de pilot zijn er 3 bemiddelingspartijen betrokken, dit om vergelijking te kunnen maken tussen 3 verschillende methodieken (en werkgeversnetwerken). Alle 3 de bemiddelingspartijen hebben ervaring met het bemiddelen van mensen met een beperkte loonwaarde.

Het VAC zou in portefeuille werkplekken ter beschikking hebben in de regio waarop kandidaten geplaatst kunnen worden, deze werkplekken zouden zij tegen komen in hun werk als arbeidsdeskundigen. Zij zouden zeer vraaggestuurd werken.

Amarant zou de methodiek Begeleid Werken hanteren (support employment). Deze gaat uit van een gedegen diagnose/assessment waarbinnen sterk naar de mogelijkheden van de kandidaat gekeken wordt waarna de werkplek daarbij gezocht wordt. De methodiek is aanbodgericht.

Talent&Werk zou in de pilot vooral gebruik maken van jobhunting. Hierbinnen een korte analyse waar de kandidaat geplaatst zou kunnen worden en dan direct die werkplek zoeken. Methodiek is aanbodgericht maar direct gekoppeld aan concrete mogelijkheden op de arbeidsmarkt. In de praktijk zie je bij de 3 organisaties mengvormen. Vooral bij het VAC zie je een groot verschil tussen de methodiek die zij zouden hanteren met de praktijk.

In percentage uitval na intake is er weinig verschil te zien tussen de verschillende methodieken. In gerealiseerde proefplaatsingen zie je wel verschillen ontstaan, hetgeen zich ook doorvertaalt naar langdurig resultaat (plaatsing tegen loonwaarde). Het is echter nog te vroeg om daadwerkelijke conclusies te trekken. Bij deze resultaten kijken we nog maar naar 35 aanmeldingen bij de bemiddelingsorganisaties van de in totaal 111 aanmeldingen (is maar 32 %).