

***Evaluatie Pilot Loondispensatie  
Maart 2011 – Maart 2012***

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

April 2012

# INHOUD

INLEIDING	3
HOOFDSTUK 1 BELEIDSUITGANGSPUNTEN	4
1.1 Beleidsuitgangspunten	4
1.2 Ambities	5
HOOFDSTUK 2 ALGEMENE VOORTGANG VAN DE PILOT	7
2.1 Inrichting werkproces fase 1	7
2.2 Communicatie tussen de deelnemende partijen	8
HOOFDSTUK 3 WERK IN UITVOERING: HET VOORTRAJECT	11
3.1 Aanmeldingen	11
3.2 Deelnemers via uitgevoerde toegangstoetsen	12
3.3 Deelnemers met een Wsw-indicatie	13
3.4 Beschikkingen	13
3.5 Informeren van deelnemers	14
3.6 Groepstraining	15
HOOFDSTUK 4 WERK IN UITVOERING: HET BEMIDDELINGSTRAJECT	17
4.1 Kwantitatieve resultaten toeleidingstraject	17
4.2 Werkgeversbenadering bemiddelingspartijen	17
HOOFDSTUK 5 OVERZICHT CONCLUSIES	19

## ***Inleiding***

Voor u ligt de eerste 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 maart 2012. De pilot duurt tot en met 31 december 2012.

In deze evaluatie wordt vooral ingegaan op de voorkant van het proces, van aanmelding tot aan proefplaatsing. De evaluatie van het proces na plaatsing, zoals de loonwaardebepaling en de effecten van de pilot komen nog niet uitgebreid in deze evaluatie, maar in een latere evaluatie aan de orde als we meer gevorderd zijn met het plaatsen van kandidaten.

De evaluatie is uitgevoerd op basis van interviews met betrokkenen vanuit de deelnemende gemeenten, de afdeling arbeidsdiagnose van 18k en de bemiddelingspartijen. Daarnaast is gebruik gemaakt van evaluaties van de groepstraining. Voor de kwantitatieve gegevens is gebruik gemaakt van gegevens uit Compas, het registratiesysteem van 18k.

In hoofdstuk 1 worden de beleidsuitgangspunten die bij aanvang van de pilot zijn vastgesteld door de stuurgroep uiteengelegd en komen de beleving over de algemene voortgang en de communicatie aan de orde. In het tweede hoofdstuk wordt inzicht gegeven in het voortraject van de pilot, waarna in het derde hoofdstuk het bemiddelingstraject en de werkgeversbenadering aan bod komt. In hoofdstuk 4 worden voorlopige conclusies getrokken en leerpunten benoemd.

# Hoofdstuk 1 Beleidsuitgangspunten

## 1.1 Beleidsuitgangspunten

Voor aanvang van de uitvoering van de pilot zijn beleidsuitgangspunten geformuleerd. Deze uitgangspunten waren de volgende.

- De tijdelijke wet pilot loondispensatie (TWPL) geeft aan dat openbare lichamen de uitvoering van de pilot alleen ter hand kunnen nemen als de overdracht van bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de gemeente aan het openbaar lichaam heeft plaatsgevonden. Bij de overdracht van bevoegdheden is er binnen deze pilot voor gekozen om het uitbetalen van de uitkeringen een bevoegdheid te laten blijven van de deelnemende gemeenten. Daarnaast behouden de gemeenten de bevoegdheid over het verstrekken van de beschikkingen met betrekking tot de toegangstoets en de loonwaardebepaling. De Diamant-groep/18k is verantwoordelijk voor de operationele uitvoering van de pilot.
- Ten aanzien van de projectorganisatie is gekozen voor de samenstelling van een stuurgroep en een projectgroep, beide bestaande uit een vertegenwoordiging vanuit zowel de gemeenten als de Diamant-groep/18k. Daarnaast wordt het contactambtenarenoverleg gebruikt om gemeenten te informeren over de voortgang van de pilot.
- Ten aanzien van de doelgroep is voor de gemeente Tilburg om redenen van efficiency besloten om 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. Aanmeldingen voor de toegangstoets vanuit de regiogemeenten wordt door de casemanagers gedaan.
- Er 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.
- De verhouding deelnemers Wwb-ers en Wsw-ers met een Wsw-indicatie is vastgesteld op 75/25. Bij deelnemers met een Wsw-indicatie wordt kritisch gekeken naar de plaats die men heeft op de wachtlijst. Voorkomen moet worden dat Wwb-ers met een Wsw-indicatie tijdens de pilotperiode in aanmerking komen voor een Wsw-dienstverband.
- 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).
- De toegangstoets wordt uitgevoerd door de diagnoseconsulenten van Diamant-groep/18k. Op basis van uitgevoerd diagnoseonderzoek, kan deze toegangstoets efficiënt worden ingezet.
- Voor de bemiddeling van een cliënt wordt een maximale duur van 6 maanden gehanteerd. Mocht dit niet lukken, dan wordt het traject afgerond binnen de pilot en zal voor de betrokkene een ander traject worden gestart (buiten deze pilot).
- De bemiddeling wordt uitgevoerd door Talent&Werk, Amarant en VAC. 50% van de trajecten door T&W en de overige 50% wordt verdeeld over de twee andere bemiddelingspartijen. De verdeling gebeurt willekeurig. De bemiddelingspartijen hanteren verschillende methodieken, die tijdens de pilot met elkaar kunnen worden vergeleken. Talent&Werk gebruikt de jobhunter-methodiek, waarbij per

kandidaat gezocht wordt naar een voor die kandidaat geschikte werkgever. Amarant gebruikt de Begeleid Werken methodiek. Deze aanbodgerichte methodiek gaat uit van een gedegen diagnose/assessment waarna op basis van de mogelijkheden van de kandidaat een passende werkplek wordt gezocht. VAC maakt gebruik van een bestaand netwerk en daaruit voortkomende vacatures. Deze methodiek is vraaggericht.

- Voor de loonwaardebepaling maakt 18k verplicht gebruik van Dariuz. De medewerkers van de helpdesk werk en subsidies, die de loonwaardemetingen uitvoeren, zijn allen gecertificeerd om deze loonwaardemetingen uit te voeren.
- Dienstverbanden worden voor bepaalde tijd aangeboden voor een periode van 6 maanden. Gegeven de werkingstijd van de tijdelijke wet loondispensatie betekent dit dat dienstverbanden met loondispensatie kunnen worden aangegaan tot en met 30 juni 2012. Na afloop van de pilot moet worden gezien hoe om te gaan met aflopende dienstverbanden. Mocht de pilot een structureel karakter krijgen, dan biedt het de mogelijkheid kandidaten op dezelfde wijze een werkplek te bieden.
- Bij het inzetten van voorzieningen is het uitgangspunt dat voorzieningen op maat worden ingezet, naar gelang dit noodzakelijk is voor het succesvol matchen van de kandidaat en functioneren op de reguliere werkplek. De voorzieningen die aan de werknemer worden geboden worden bekostigd uit het participatiebudget van de betreffende gemeente en ESF-subsidie. In te zetten voorzieningen zijn een trainingsprogramma voorafgaand aan plaatsing, benodigde werkplekaanpassingen en jobcoaching. Waar het gaat om noodzakelijke training en opleiding van de werknemer die noodzakelijk is voor het goed kunnen uitoefenen van zijn functie, is het uitgangspunt dat de werkgever hier verantwoordelijk voor is en dit ook dient te bekostigen.

## 1.2 Ambities

De deelnemende gemeenten hebben deze pilot ter hand genomen om te leren van de ervaringen tijdens de uitvoering van deze pilot en deze ervaringen te gebruiken ter voorbereiding op de Wet werken naar vermogen die naar verwachting per 1 januari 2013 in werking treedt. Tijdens dit leerproces wordt zowel gekeken naar het werkproces als de effecten van het instrument loondispensatie.

Voorafgaand aan de uitvoering van de pilot zijn de volgende kwantitatieve ambities vastgesteld.

Ambities	Aantal toegangstoetsen
Alphen Chaam	5
Dongen	0
Gilze en Rijen	15
Hilvarenbeek	4
Goirle	10
Tilburg	100
<b>Totaal</b>	<b>134</b>

Bij het formuleren van de kwantitatieve ambities is van de verwachting uitgegaan dat van het totaal aantal uitgevoerde toegangstoetsen 90% een positieve uitkomst

heeft en 35% van deze groep uiteindelijk wordt geplaatst. Dit percentage van 35% is gebaseerd op ervaringscijfers vanuit het Begeleid Werken. Dit betekent dat de uiteindelijke ambitie is om in totaal 42 personen te plaatsen met een arbeidsovereenkomst via loondispensatie.

## **Hoofdstuk 2 Algemene voortgang van de pilot**

De pilot heeft een lange opstartfase gehad. November 2010 is gestart met de voorbereidingen, waarbij de mandatering is geregeld en het werkproces in de vorm van een handboek in kaart is gebracht. Met de deelnemende gemeenten zijn afspraken gemaakt over de werkwijze rondom aanleveren van kandidaten. Ten behoeve van de interne communicatie zijn voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd, zowel voor casemanagers van de deelnemende gemeenten als voor de consultants binnen de Diamant-groep. Zowel voor de werkgever als de deelnemer zijn informatieve folders ontwikkeld. Daarnaast is een artikel geplaatst over de pilot in het ondernemersmagazine van de regio Tilburg. Tussen maart en september 2011 zijn we low profile gestart met de uitvoering van toegangstoetsen en de bemiddelingstrajecten. Vanaf september 2011 is het volume uitgevoerde toegangstoetsen en gestarte bemiddelingstrajecten toegenomen.

Op basis van de huidige stand van zaken kan de voorlopige conclusie worden getrokken dat de wijze waarop de pilot is ingericht, gevolgen heeft voor de projectvoortgang. Er is bewust gekozen voor een zorgvuldig ingericht voorbereidingstraject, waarbij de volgende aspecten aan de orde kwamen:

- Afstemming over financiering van de pilot;
- Regelen bevoegdheden gemeenten en Diamant-groep;
- Afstemming tussen de deelnemende gemeenten over de te kiezen aanpak;
- Het gebruik van diagnose-onderzoek als extra stap in het proces;
- Het ontwikkelen van een helder communicatietrajecten tussen de verschillende deelnemende partijen.

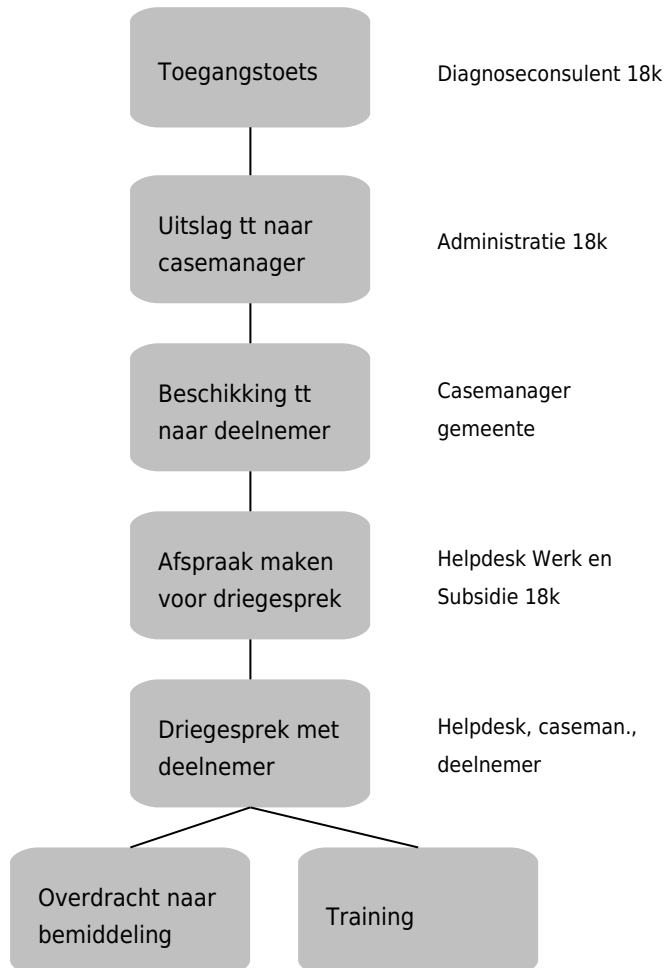
Ook landelijk gezien is sprake van een lange voorbereidingstijd. In de tweede voortgangsrapportage over de pilot loondispensatie wordt door Research voor beleid aangegeven dat alle deelnemende gemeenten 6 tot 12 maanden nodig hadden als aanloop- en voorbereidingstijd.

### **2.1 Inrichting werkproces fase 1**

Binnen de pilot zijn vele partijen betrokken bij de uitvoering van de pilot (zowel tussen als binnen de betrokken organisaties) wat meerdere overdrachtsmomenten tot gevolg heeft. Binnen de pilot behoudt de casemanager van de gemeente de regie over de betrokken Wwb-er. De gemeente heeft daarnaast ook de bevoegdheid tot het verstrekken van beschikkingen met betrekking tot de toegangstoets en de loonwaardebepaling. Dit betekent dat in de uitvoering nauwe afstemming plaats moeten vinden tussen de functionarissen binnen Diamant-groep/18k die de toegangstoetsen afnemen en de betrokken casemanager die de beschikking af moet geven. Nadat de gemeente een positieve beschikking heeft afgegeven, kan van start worden gegaan met de overdracht naar de bemiddelingspartij. Hieronder wordt een schematisch overzicht gegeven van de overdrachtsmomenten van toegangstoets tot de start van de bemiddeling.

In de komende hoofdstukken zal per onderdeel van het proces dieper worden ingegaan op de voortgang van de pilot, de knelpunten en de succesfactoren.

### Overdrachtsmomenten van toegangstoets tot start bemiddeling



## 2.2 Communicatie tussen de deelnemende partijen

Een belangrijk aspect dat speciale aandacht behoeft, is de communicatie tussen de verschillende betrokken partijen. Zoals al is aangegeven, zijn er veel partijen die meewerken aan deze pilot. Deze partijen zijn de casemanagers en beleidsadviseurs van de gemeenten, de diagnoseconsulenten 18k, de medewerkers helpdesk Werk & Subsidie, de bemiddelingsconsulenten T&W, Amarant en VAC en de trainer. Dit heeft belangrijke consequenties voor de wijze waarop overdracht en informatie-uitwisseling plaatsvindt. De volgende aandachtspunten met betrekking tot de communicatie zijn genoemd:

### *Communicatie tussen Diamant-groep/18k en gemeenten*

De communicatie tussen Diamant-groep/18k en gemeenten verliep aan de start van het project nog niet naar wens. Casemanagers voelden zich onvoldoende geïnformeerd over het verloop van het traject. Tijdens de duur van de pilot zijn er verbeteringen aangebracht in de communicatie en is door alle partijen gezocht naar de beste vorm van inlichten en informeren. Op basis van deze verbeteringen is een



communicatiemodel ontwikkeld, waarin afspraken over informatie en communicatie helder zijn vastgesteld. Casemanagers worden met deze aanpak meer betrokken bij de pilot. Dit zorgt voor kennisoverdracht over en weer en vergroot het draagvlak onder de casemanagers van de gemeenten.

Gedurende de pilot is gekozen voor de volgende communicatievorm:

- Bij de regiogemeenten is sprake van een direct contact tussen de casemanagers en de bemiddelingsorganisatie. Op deze wijze kan informatieoverdracht en afstemming direct plaatsvinden.
- Bij de gemeente Tilburg is gekozen voor één coördinatiepunt. Dit coördinatiepunt is meer dan een administratieve functie en vraagt om een specifieke kwaliteit. Om afstemming zo optimaal mogelijk te laten plaatsvinden, is gedurende de pilot ervoor gekozen om de persoon die deze coördinerende rol vanuit de gemeente Tilburg vervult, aan te laten sluiten bij het maandelijks overleg met 18k en de bemiddelingspartijen Amarant, VAC en Talent&Werk. Op deze wijze wordt informatie direct overgedragen tussen de verschillende partijen en wordt de betrokkenheid vergroot.

#### *Communicatie tussen Diamant-groep/18k en bemiddelingspartijen*

Er vindt maandelijks een verantwoordingsoverleg plaats tussen Diamant-groep/18k en de bemiddelingspartijen. Tijdens dit overleg wordt de algemene voortgang van de trajecten besproken.

Op basis van de afgelopen ervaringen is de afspraak gemaakt het werkproces en de bijbehorende formulierenstroom te actualiseren en de betrokken partijen hierover te informeren.

#### *Communicatie tussen gemeenten en bemiddelingspartijen*

Het contact tussen de bemiddelingspartijen en de casemanagers van de gemeente loopt goed. Het contact met VAC en Amarant zou wat intensiever kunnen. Daarnaast is de beleving vanuit de gemeenten dat het naar boven halen van informatie door Talent&Werk wat moeizamer verloopt in vergelijking met de andere bemiddelingspartijen.

### **Belangrijkste leerpunten en conclusies**

- Bij het opstarten van een pilot, waaraan meerdere partijen deelnemen, moet rekening gehouden worden met een ruim voorbereidingstraject. Het voorbereidingstraject heeft zeker 6 maanden geduurd. Dit is vergelijkbaar met de andere landelijke pilots loondispensatie.
- De afstemming en communicatie tussen de verschillende partijen is een belangrijke factor gebleken bij het succesvol laten verlopen van de pilot.
- Directe communicatielijnen dragen bij tot een soepel verloop van het proces. Zo werkt het directe contact tussen de casemanagers van de regiogemeenten en de bemiddelingspartijen goed.
- Het aanwijzen van een coördinatiepunt voor de gemeente Tilburg is een goede verbetering geweest en heeft een versnelling gegeven aan het in gang zetten van de toegangstoetsen en bemiddelingstrajecten.



## **Hoofdstuk 3 Werk in uitvoering: het voortraject**

In dit hoofdstuk wordt het uitvoeringsproces van aanmelding tot aan proefplaatsing geëvalueerd.

### **3.1 Aanmeldingen**

Binnen deze pilot is specifiek voor de gemeente Tilburg de afspraak gemaakt om op basis van reeds uitgevoerde arbeidsdiagnose-onderzoeken (vanaf de periode 1 januari 2011 e.v.) de toegangstoetsen uit te voeren. Er is hierbij geen voorselectie gedaan van meer of minder geschikte kandidaten. De diagnoseconsulent voert aan de hand van de informatie uit dit onderzoek de toegangstoets uit. Voor deze toegangstoets wordt een wettelijk voorgeschreven beslistabel gebruikt. De casemanager van de betreffende gemeente verstuurt op basis hiervan de beschikking naar de betreffende deelnemer, waarna het traject van start kan gaan. De helpdesk van de afdeling arbeidsdiagnose 18k heeft binnen het gehele uitvoeringsproces een coördinerende rol.

Aanmeldingen voor de toegangstoets vanuit de regiogemeenten zijn door casemanagers gedaan, nadat zij op de hoogte waren gebracht van de pilot.

#### *Kenmerken doelgroep*

Wat betreft de kenmerken van de doelgroep die voor de pilot wordt aangemeld, wordt vanuit de gemeenten aangegeven dat de deelnemers de gemiddelde Wwb-er vertegenwoordigen. Diegenen die gemakkelijk bemiddelbaar zijn of juist onmogelijk bemiddelbaar zijn, zijn niet geschikt voor deze pilot. De ervaring van de Diamant-groep/18k en de bemiddelingspartijen is dat het om een moeilijke doelgroep gaat die kampt met verschillende beperkingen, zowel op lichamelijk als psycho-sociaal gebied en veelal langdurig in een uitkeringssituatie verkeert. Veel deelnemers hebben taalproblemen. Daarnaast wordt bij een grote groep deelnemers motivatieproblemen geconstateerd. Er is een duidelijk verschil met personen met een Wsw-indicatie. De reden hiervoor kan zijn dat mensen met een Wsw-indicatie al bewust bezig zijn met arbeidsmogelijkheden en dat de groep deelnemers binnen de pilot dat niet zijn.

#### *Voortraject is van belang*

Ten behoeve van een succesvol traject is het noodzakelijk dat de casemanager van de gemeente inzicht heeft in de problematiek van de deelnemer en voorafgaand aan het traject voorkomende problemen die een plaatsing in de weg staan signaleert. Het arbeidsdiagnostisch onderzoek, dat als basis dient voor de uitvoering van de toegangstoets, wordt hiervoor als waardevol ervaren. Het geeft veel achtergrondinformatie over de persoon, waarbij je er wel rekening mee moet houden dat het om een momentopname gaat. Met de verzamelde informatie is het in principe mogelijk problemen voorafgaand aan het traject aan te pakken en de noodzakelijke hulpverlening in te schakelen, zoals schuldhelpverlening en psychische hulpverlening. Binnen de huidige werkwijze waarbij deelnemers gedurende een zeer korte doorlooptijd een bemiddelingstraject naar een plaatsing bij een reguliere werkgever ingaan, is dit op dit moment echter niet mogelijk.

### 3.2 Deelnemers via uitgevoerde toegangstoetsen

In onderstaande tabel staat het aantal tot nu toe uitgevoerde toegangstoetsen per deelnemende gemeente (peildatum 1 april 2011). Dit is exclusief de Wsw-indicaties, omdat voor Wsw-geïndiceerden geen toegangstoets nodig is.

Toegangstoetsen	Aantal positieve tt's	Aantal negatieve tt's	Totaal aantal uitgevoerde tt's	Geen beschikking	Beschikking/deelnemer pilot
Alphen-Chaam	2	1	3	0	2
Dongen	9	2	11	0	9
Gilze-Rijen	12	4	16	0	12
Hilvarenbeek	1	2	3	1	0
Goirle	3	0	3	0	3
Tilburg	142	166	308	56	86
<b>Totaal</b>	<b>169</b>	<b>175</b>	<b>344</b>	<b>57</b>	<b>112</b>

Wat in bovenstaande tabel opvalt is het aantal negatieve toegangstoetsen in verhouding tot het totaal aantal. Bij aanvang van de pilot was de verwachting dat maar een klein aantal een negatieve uitslag zouden krijgen. In het geval van de gemeente Tilburg blijkt tweederde van de aanmeldingen niet tot de doelgroep te behoren. Gedurende de pilot is er daarom voor gekozen om voor de gemeente Tilburg ook los van de diagnose-onderzoeken, geschikte kandidaten aan te melden voor een toegangstoets. Daarnaast is na de zomer een enorme inhaalslag gemaakt om de doelstellingen t.a.v. het aantal positieve toegangstoetsen te realiseren. Deze doelstelling is inmiddels gerealiseerd.

#### *Analyse redenen negatieve toegangstoets*

Om meer te weten over de redenen van afwijzing zijn op basis van een steekproef 25 dossiers geanalyseerd. Deze analyse geeft het volgende beeld:

Redenen negatieve toegangstoets	Aantal
Medische klachten maakt werken niet mogelijk	2
Psychische klachten maakt werken niet mogelijk. Genoemde klachten: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ PTSS</li> <li>▪ ADHD, borderline</li> <li>▪ Anti-sociale persoonlijkheidsstoornissen</li> <li>▪ Depressie, angststoornissen</li> <li>▪ Zelfpijniging, stemmingswisselingen</li> <li>▪ Agressief gedrag</li> </ul>	12
Onderzoek door de gemeente ingetrokken, doordat er een ander traject liep	2
Geen psychische of lichamelijke beperkingen dat werken onmogelijk maakt (bovengrens)	2
Boven 45 jaar met medische en/of psychische klachten	2
Achteraf constatering: onder de 23 jaar	2
Zowel medische als psychische klachten	3

Uit bovenstaande analyse kan worden geconcludeerd dat het merendeel door de ondergrens heen valt als gevolg van zodanige psychische problematiek dat werken onmogelijk wordt geacht.

Landelijk blijken trouwens grote verschillen te bestaan tussen de pilots met betrekking tot de toegangstoets. Waar bij de ene pilot iedereen door de toegangstoets komt, komt bij de andere pilot een beperkt aantal door de toegangstoets heen (bij onze eigen pilot blijkt uit de voorselectie dat 50% een positieve uitslag krijgt). Dit betekent dat de toegangstoets voor meerdere interpretaties vatbaar is. Het ministerie van SZW is daarvan op de hoogte en wil onvolkomenheden voor invoering van de Wet werken naar vermogen opgelost hebben.

### 3.3 Deelnemers met een Wsw-indicatie

Voor Wwb-ers met een Wsw-indicatie hoeft geen toegangstoets te worden uitgevoerd. Voorafgaand aan de pilot is uitgegaan van een verdeling 75/25 betreffende verhouding deelnemers Wwb-ers en Wwb-ers met een Wsw-indicatie. Gezien de huidige stand van zaken is de verwachting dat we deze verdeling niet realiseren. Dit ligt ten eerste aan het feit dat op basis van een screening (zie hieronder) blijkt dat een groot deel van de Wsw-geïndiceerden die zijn aangemeld voor de pilot, aangewezen is op beschut werk (en dus niet tot de doelgroep loondispensatie behoort). Daarnaast zijn in de loop van de pilot veel voortrajecten ingekocht voor wachtlijstkandidaten, waardoor deelname aan de pilot niet meer mogelijk was.

#### *Screening Wsw-indicaties*

Met de gemeente Tilburg is onlangs de afspraak gemaakt dat mensen die na 15 mei 2011 een Wsw-indicatie hebben gekregen, aangemeld worden voor de pilot. Op dit moment zijn volgens deze afspraak 11 personen aangemeld. Deze personen zijn door de afdeling Arbeidsdiagnose gescreend op mogelijke deelname aan de pilot. De aangemelde groep zijn voornamelijk 20 +ers, met vooral psychische problematiek (psychose, borderline, schizofrenie, niet aangeboren hersenletsel, verstandelijke beperkingen). Vier van deze personen zijn bij een eerdere aanvraag voor een Wsw-indicatie door de ondergrens gevallen. Uit de screening blijkt dat 9 van deze personen zodanige beperkingen hebben, dat zij aangewezen zijn op beschut werk.

### 3.4 Beschikkingen

Bij een positieve toegangstoets dient een beschikking vanuit de gemeente gestuurd te worden naar de pilotdeelnemer<sup>1</sup>. Het versturen van de beschikkingen vanuit de regiogemeenten verloopt soepel. Bij aanvang van de pilot verliep het versturen van de beschikkingen vanuit de gemeente Tilburg wat minder voorspoedig. Met het aanwijzen van één coördinatiepunt is het proces meer gestroomlijnd en verloopt het versturen van de beschikkingen nu naar wens.

In sommige gevallen is na de toegangstoets toch besloten geen traject loondispensatie in gang te zetten. Om deze reden zijn er in een aantal gevallen geen beschikkingen gestuurd. Op dit moment wordt onderzoek gedaan naar de redenen waarom een aantal kandidaten na een positieve toegangstoets geen beschikking hebben gekregen. Een eerste beeld laat de volgende redenen zien:

---

<sup>1</sup> Voor aanmeldingen Wsw hoeft geen beschikking opgesteld te worden.

- Een ander traject nodig of ingezet
- Gedeeltelijk aan werk wat uitgebreid kan worden of maximaal haalbaar is
- Uitkering beëindigd
- Jonger dan 23 jaar en daarom wettelijk uitgesloten van pilotdeelname
- Verhuizing

### **3.5 Informeren van deelnemers**

Bij aanvang van de pilot is er voor gekozen om deelnemers aan de pilot via een groepsbijeenkomst te informeren over de pilot. Tijdens deze bijeenkomsten werd informatie gegeven over het instrument loondispensatie, de werkwijze en was er gelegenheid tot het stellen van vragen.

Na een aantal groepsbijeenkomsten is besloten de aanpak te wijzigen. Het bleek namelijk dat de informatieoverdracht in een groepsbijeenkomst onvoldoende was. Een belangrijke reden hiervoor is dat veel deelnemers met taalproblemen kampen. Daarnaast is gebleken dat deelnemers elkaar in zo'n gezamenlijke setting negatief kunnen beïnvloeden. Om de informatieoverdracht te verbeteren is daarom besloten individuele informatiesprekken te organiseren. Deze worden in de vorm van een driegesprek, waaraan een medewerker van de helpdesk, de casemanager/coördinator van de gemeente en de deelnemer deelnemen. Tijdens dit gesprek wordt het doel, de aanpak en de plichten aan de deelnemers uitgelegd. Daarnaast kunnen er gelijk problemen boven tafel komen, die aangepakt moeten worden om het traject naar werk succesvol te laten verlopen. Door zowel de gemeente als 18k te laten deelnemen aan dit gesprek, heeft de deelnemer geen escapemogelijkheid meer en vindt informatieoverdracht in directe lijnen plaats. Daarnaast kan het verplichtende karakter van deelname aan de pilot beter onder de aandacht worden gebracht. Alle betrokken partijen zijn er mee eens dat deze werkwijze, ondanks de arbeidsintensiviteit, goed werkt. Daarnaast is de vraag gesteld of het niet beter is om dit gesprek voor aanvang van het gehele traject te laten plaatsvinden. Onderliggende problemen kunnen dan eerder worden gesignaleerd.

Ten aanzien van het informeren van de deelnemer wordt door alle betrokken partijen geconstateerd dat het doel en de aanpak op een eenvoudige en heldere wijze aan de deelnemer uitgelegd moet worden. Omdat veel deelnemers al geruime tijd niet actief aan een traject deelnemen, kan deelname aan deze pilot voor deelnemers een 'shock' zijn. Het weer in beweging komen dient gepaard te gaan met goede begeleiding, ondersteuning en aandacht vanuit de betrokken partijen. De huidige werkwijze binnen de pilot biedt hier te weinig ruimte voor.

Op dit moment hebben zich tijdens de toelidingsfase enkele voorvallen rondom agressie voorgedaan. Plaatsing bij een reguliere werkgever is hierdoor niet mogelijk. Gedurende het verdere verloop van de pilot is dit een belangrijk onderwerp om zorgvuldig te monitoren.

Daarnaast wordt nog de volgende constatering gedaan: Sommige deelnemers zijn naast het bemiddelingstraject in het kader van deze pilot gelijktijdig bezig met een ander traject. Vanuit de betreffende gemeente wordt deze aanpak bewust ingezet, om de kansen naar werk zo groot mogelijk te maken. Vanuit de bemiddelende partij

wordt aangegeven dat dit voor verwarring kan zorgen bij de deelnemer en een gerichte focus hierbij verloren kan gaan.

### 3.6 Groepstraining

In de voorbereiding van de pilot is besloten een groepstraining in het programma op te nemen. In deze training worden de volgende thema's behandeld: Het jezelf presenteren tijdens een sollicitatiegesprek, algemene werknemersvaardigheden en het opstellen van een c.v. De training bestaat uit vier dagdelen met een doorlooptijd van 5 weken. De training start gelijktijdig met of net voor het bemiddelingstraject. In 2011 zijn er in totaal 6 groepen gestart met de training. De opkomst was wisselend.

Op basis van de ervaringen van de trainer en aan de hand van een evaluatie van de groepstraining, zijn de volgende aandachtspunten van belang:

- De training wordt als een toegevoegde waarde gezien binnen het gehele traject. Het versterkt het bewustwordingsproces van de deelnemer en doet hem/haar beseffen dat er echt wat gaat veranderen. De training wordt vanuit de deelnemers ook positief beoordeeld.
- De deelnemers zijn doorgaans mensen die in een diepe neerwaartse spiraal zijn terecht gekomen en geen positief zelfbeeld meer hebben. Alle onmogelijkheden staan duidelijk vooraan. De eerste trainingssessies zijn daarom gericht op reflecteren, herkennen en beïnvloeden van gedrag en het zoeken naar de persoonlijke sterkten en mogelijkheden. Gezien de grote verscheidenheid in de groep, vraagt dat een trainer met ruime ervaring op het gebied van moeilijke doelgroepen en beschikt over natuurlijk overwicht. zwaardere achtergrond van een trainer.
- Samenwerking met de bemiddelingspartijen is belangrijk. De bemiddelaar van Talent&Werk zal daarom bij aanvang van de eerste training kennismaken met zijn te bemiddelen deelnemers en hen specifieke arbeidsmarktgerelateerde informatie overdragen. De trainer is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van vaardigheden in sollicitatie- en werknemersvaardigheden.
- Bij de laatste training is er voor alle bemiddelende partijen ruimte om een warme overdracht van de kandidaten te ontvangen, waarin zij het plan en het cv aan de bemiddelaar presenteren. Hierdoor kan de bemiddelaar het contact doorpakken na de trainingen teneinde de deelnemers betrokken te houden.
- Omdat de opkomst wisselend is, is besloten de vrijblijvendheid van deelname aan de training af te halen. Iedereen die deelneemt aan de pilot, dient aan de groepstraining mee te doen. Indien iemand zonder goede reden twee maal afwezig is, vindt een ordegesprek plaats door de casemanager.
- Voor deelnemers met een taalprobleem wordt een uitzondering gemaakt. Het blijkt namelijk dat het deelnemen aan de training niet mogelijk is bij onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal. Deelnemers met een taalprobleem zullen daarom gelijk doorgeleid worden naar een bemiddelingsorganisatie. Of dit het gewenste resultaat oplevert, zal bij een volgende evaluatie worden onderzocht.
- Vanuit Talent&Werk wordt de voorkeur uitgesproken om de training eerst af te ronden, alvorens te starten met de bemiddeling. Het voordeel hierbij is dat bij de start van de bemiddeling een c.v. klaar ligt en zijn de individuele werkrichtingen

al bekend. Een nadeel hierbij is dat de duur van het gehele traject hiermee 5 weken langer wordt.

#### **Belangrijkste leerpunten en conclusies**

- 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.
- Met betrekking tot de uitval is een duidelijk verschil waar te nemen tussen de regiogemeenten en de gemeente Tilburg. Dit is te verklaren door een verschil in het voorselectieproces.
- De doelgroep bestaat uit mensen met verschillende beperkingen, zowel op lichamelijk als psycho-sociaal gebied en die veelal langdurig in een uitkeringssituatie verkeert. Veel deelnemers hebben taalproblemen.
- Een deel van de deelnemers bestaat uit ongemotiveerde kandidaten. Dit vraagt extra aandacht voor het benadrukken van het verplichtende karakter van deelname aan de pilot. Daarnaast zal rekening gehouden moeten worden met mogelijke uitingen van agressie.
- Ten behoeve van een succesvol traject is het noodzakelijk dat de casemanager van de gemeente inzicht heeft in de problematiek van de deelnemer en voorafgaand aan het traject voorkomende problemen die een plaatsing in de weg staan signaleert.
- Het driegesprek tussen pilotdeelnemer, casemanager/coördinatiepunt gemeente en Diamant-groep is een goede, maar intensieve, werkwijze. Tijdens dit gesprek kan het verplichtende karakter van de pilot aan de deelnemer duidelijk worden gemaakt.
- De training wordt als een toegevoegde waarde gezien binnen het gehele traject. Het versterkt het bewustwordingsproces van de deelnemer en doet hem/haar beseffen dat er echt wat gaat veranderen. Deelname aan de groepstraining moet geen vrijblijvendheid zijn.



## Hoofdstuk 4 Werk in uitvoering: het bemiddelingstraject

Dit hoofdstuk behandelt het traject vanaf bemiddeling tot en met proefplaatsing van de deelnemer. Op dit moment is nog onvoldoende ervaring opgedaan met het aangaan van dienstverbanden en het bepalen van de loonwaarde. In een volgende evaluatie zal meer gezegd kunnen worden over deze fase en de effecten van de pilot.

### 4.1 Kwantitatieve resultaten toeleidingstraject

	Alphen- Chaam	Dongen	Gilze en Rijen	Hilvare nbeek	Goirle	Tilburg	Totaal
Aanmelding intake	3	7	13	0	7	82	<b>112</b>
Uitslag intake							
Geen vervolg mogelijk	1	4	1	0	3	14	<b>23</b>
Aanvraag bemiddeling	2	2	10	0	3	45	<b>62</b>
Nog lopende intakes	0	1	2	0	1	22	<b>26</b>
Aanmelding bemiddeling	2	2	10	0	3	45	<b>62</b>
Start proefplaatsing	3	0	4	0	2	13	<b>22</b>
1 <sup>e</sup> loonwaarde meting	2	0	0	0	2	3	<b>7</b>
Beëindiging bemiddeling	0	0	4	0	1	11	<b>16</b>
Lopende bemiddelingen	1	2	6	0	2	31	<b>42</b>
Plaatsing tegen loonwaarde	1	0	0	0	0	3	<b>4</b>

### 4.2 Werkgeversbenadering bemiddelingspartijen

De bemiddelingstrajecten worden conform het bepaalde beleid (50% T&W, 25% VAC en 25% Amarant) verdeeld over de bemiddelingspartijen. Alle bemiddelingspartijen maken zowel gebruik van het bestaande netwerk als van het acquireren van nieuwe werkgevers.

Bemiddelingsorganisaties	
Amarant	36
Talent & Werk	48
VAC	26
18k	2

**Totaal****112**

Op basis van de opgedane ervaringen met het benaderen van werkgevers wordt het volgende geconstateerd. Het binnenkomen bij de werkgever is in de meeste gevallen geen probleem. Werkgevers zijn bereid om te luisteren naar de mogelijkheden die loondispensatie kan bieden. Bij het meer concrete stappen maken naar een mogelijke plaatsing, is het noodzakelijk dat aan de werkgever een helder aanbod gedaan kan worden. De werkgever wil weten waar hij aan toe is bij het eventueel aanbieden van een werkplek. Loondispensatie heeft het nadeel dat de loonwaarde, en dus de hoogte van het te betalen loon, pas tijdens de proefperiode bekend is. De proefperiode van drie maanden is een goede manier om de werkgever te verleiden een werkplek aan te bieden. Op deze wijze kan de werkgever bekijken of hij tevreden is over de werknemer. Loondispensatie als instrument is niet voldoende om een werkgever over de streep te zetten. Vanuit de bemiddelingsorganisatie wordt aangegeven dat de no-riskpolis standaard in het aanbod opgenomen zou moeten worden. Ontzorging van de werkgever is hierbij een belangrijke succesfactor. Voor een geslaagde en duurzame plaatsing is begeleiding op de werkplek, in de vorm van jobcoaching en nazorg, noodzakelijk. Diverse landelijke onderzoeken bevestigen dit beeld.

Betreffende de werkgeversbenadering worden door de betrokken partijen de volgende aanbevelingen gedaan:

- Zoveel mogelijk aansluiten bij bestaande structuren. Voorbeelden zijn de werkgeversbenadering in het kader van het wijkgerichte werken en in het kader van het afgesloten werkgeversakkoord.
- Naast het MKB is benadering van grote werkgevers ook interessant. Hierbij zijn ingangen op directie- of bestuursniveau noodzakelijk om binnen te komen.
- Het werknemersgedrag komt binnen de huidige werkwijze pas bij plaatsing naar boven. Het risico van een mislukte plaatsing en een ontevreden werkgever ligt op de loer. Als tussenstap naar een dienstverband met loondispensatie, zou werken met behoud van uitkering in de vorm van een werkervaringsplaats een goede oplossing zijn.

#### **Belangrijkste leerpunten en conclusies**

- Het aantal gerealiseerde plaatsingen is nog gering. Op basis van het aantal uitgezette bemiddelingstrajecten en een plaatsingsresultaat van 35% is de verwachting dat de gestelde doelstellingen gehaald kunnen worden.
- In percentage uitval na intake is er weinig verschil te zien tussen de verschillende bemiddelingsmethodieken.
- Motivatie van de deelnemer is een cruciale factor bij het succesvol plaatsen bij een reguliere werkgever.
- Maatwerkoplossingen zijn noodzakelijk om niet-willers aan te pakken.

## **Hoofdstuk 5** *Overzicht conclusies*

Hieronder volgt een overzicht van de in de eerdere hoofdstukken opgenomen conclusies. Hierbij worden, naast een evaluatie van het proces, de vooraf vastgestelde beleidsuitgangspunten in ogenschouw genomen.

### **In persoon gelegen factoren:**

- Motivatie van de deelnemer is een cruciale factor bij het succesvol plaatsen bij een reguliere werkgever.
- Maatwerkoplossingen zijn noodzakelijk om niet-willers aan te pakken (bijv. 3 gesprekken met casemanager erbij, stage mogelijkheden, werkhal met assesment, training, sanctioneringstraject)
- De doelgroep bestaat uit mensen met verschillende beperkingen, zowel op lichamelijk als psycho-sociaal gebied en die veelal langdurig in een uitkeringssituatie verkeert. Veel deelnemers hebben taalproblemen.
- Een deel van de deelnemers bestaat uit ongemotiveerde kandidaten. Dit vraagt extra aandacht voor het benadrukken van het verplichtende karakter van deelname aan de pilot.
- Ten behoeve van een succesvol traject is het noodzakelijk dat de casemanager van de gemeente inzicht heeft in de problematiek van de deelnemer en voorafgaand aan het traject voorkomende problemen die een plaatsing in de weg staan signaleert.
- Het driegesprek tussen pilotdeelnemer, casemanager/coördinatiepunt gemeente en Diamant-groep is een goede, maar intensieve, werkwijze. Tijdens dit gesprek kan het verplichtende karakter van de pilot duidelijk worden gemaakt.

### **Proces**

- Bij het opstarten van een pilot, waaraan meerdere partijen deelnemen, moet rekening gehouden worden met een ruim voorbereidingstraject. Het voorbereidingstraject heeft zeker 6 maanden geduurd. Dit is vergelijkbaar met de andere landelijke pilots loondispensatie.
- De afstemming en communicatie tussen de verschillende partijen is een belangrijke factor gebleken bij het succesvol laten verlopen van de pilot.
- Directe communicatielijnen dragen bij tot een soepel verloop van het proces. Zo werkt het directe contact tussen de casemanagers van de regiogemeenten en de bemiddelingspartijen goed.
- Het aanwijzen van een coördinatiepunt voor de gemeente Tilburg is een goede verbetering geweest en heeft een versnelling gegeven aan het in gang zetten van de toegangstoetsen en bemiddelingstrajecten.
- 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.
- Met betrekking tot de uitval is een duidelijk verschil waar te nemen tussen de regiogemeenten en de gemeente Tilburg. Dit is te verklaren door een verschil in het voorselectieproces.

- De training wordt als een toegevoegde waarde gezien binnen het gehele traject. Het versterkt het bewustwordingsproces van de deelnemer en doet hem/haar beseffen dat er echt wat gaat veranderen. Deelname aan de groepstraining moet geen vrijblijvendheid zijn.

#### **Plaatsing**

- Het aantal gerealiseerde plaatsingen is nog gering. Op basis van het aantal uitgezette bemiddelingstrajecten en een plaatsingsresultaat van 35% is de verwachting dat de gestelde doelstellingen gehaald kunnen worden.
- In percentage uitval na intake is er weinig verschil te zien tussen de verschillende bemiddelingsmethodieken.

NB Gezien het feit dat er nog weinig daadwerkelijke arbeidsovereenkomsten tegen loonwaarde zijn gesloten, kunnen we in een volgende evaluatie pas meer leerpunten en conclusies verwerken rondom de daadwerkelijk plaatsing tegen loonwaarde (bijv loonwaarde meting/ ervaringen werkgever/werknemer etc)

In een volgende evaluatie, waarin weer meer kennis en ervaring opgedaan is met de uitvoering van de pilot loondispensatie, zullen op basis van de conclusies aanbevelingen worden gedaan. De leerervaringen van deze pilot loondispensatie zijn een goede basis om beleid rondom de WWnV vorm te geven.

## Bijlage 1 Kenmerken deelnemers

Op peildatum 1 april 2012 behoren 112 personen in deze pilot tot de doelgroep loondispensatie. In onderstaande tabellen staan de kenmerken van de deelnemers weergegeven.

### *Verdeling per gemeente*

<b>Verdeling gemeente</b>	<b>Aantal</b>	<b>Waarvan met Wsw-indicatie</b>
Alphen-Chaam	3	3
Dongen	7	
Gilze-Rijen	13	1
Goirle	7	3
Hilvarenbeek	0	
Tilburg	82	7
<b>Totaal</b>	<b>112</b>	<b>14</b>

### *Leeftijd*

Tijdens de uitvoering van de pilot is gebleken dat veel van de potentiële deelnemers 45 jaar en ouder zijn. Het besluit is daarom genomen om het eigen beleid te wijzigen, en ook 45+ers toe te laten tot de pilot, mits zij door de toegangstoets heen komen. Uit onderstaande tabel blijkt ook dat een groot deel van de deelnemers behoort tot de groep 45 jaar en ouder.

<b>Leeftijd</b>	<b>Aantal</b>
Jonger dan 25 jaar	2
25-34 jaar	30
35-44 jaar	36
45 jaar en ouder	44

### *Geslacht*

Er nemen in verhouding meer mannen dan vrouwen deel aan de pilot.

<b>Geslacht</b>	<b>Aantal</b>
Vrouw	34
Man	78

## Bijlage 2 Fases pilot loondispensatie

### Fase 1 Voorbereidingstraject

AANMELDING

DIAGNOSESTELLING/  
TOEGANGSTOETS

BESCHIKKING  
TOEGANGSTOETS

BEOORDELING WSW  
WACHTLIJSTERS

VOORLICHTING AAN KANDIDAAT  
Groepsmatig of individueel

OVERDRACHT NAAR TOELEIDER

### Fase 2 Toeleidingstraject

TRAINING KORT

INTAKE TOELEIDER

JOBHUNTING/BEMIDDELING

PROEFPLAATSING  
(max. 3 maanden)

WERKPLEKAANPASSING

1<sup>E</sup> LOONWAARDEMETING

ARBEIDSOVEREENKOMST  
BESCHIKKINGEN GEMEENTE

BEEINDIGING TOELEIDING

### Fase 3 Werktraject

WERKEN MET LOONDISPENSATIE

JOB COACHING/BEGELEIDING

2<sup>E</sup> LOONWAARDEMETING

VOORTZETTING/BEEINDIGING  
AOV/BESCHIKKINGEN GEMEENTE

EINDE WERKTRAJECT PILOT