

Eindevaluatie Pilot Loondispensatie

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

Projectgroep Pilot Loondispensatie
B.C.M.J. Preijde/ E de Jong
December 2012/ Januari 2013

INHOUD

INLEIDING		3
HOOFDSTUK 1	ALGEMEEN VERLOOP VAN DE PILOT	4
1.1	Doel van deelname aan de pilot	4
1.2	Verloop spoor 1	4
1.3	Ambities spoor 1	5
1.4	Verloop spoor 2	5
1.5	Ambitie spoor 2	6
HOOFDSTUK 2	SPOOR 1: HET VOORBEREIDINGSTRAJECT	7
2.1	Aanmeldingen spoor 1	7
2.2	Deelnemers via uitgevoerde toegangstoetsen spoor 1	7
2.3	Deelnemers met een Wsw-indicatie spoor 1	8
2.4	Beschikkingen	9
2.5	Meerwaarde toegangstoets	9
2.6	Kenmerken doelgroep	9
2.7	Trajectopbouw	10
2.8	Informereren van deelnemers	10
2.9	Rol casemanager	11
2.10	Communicatie tussen helpdeks 18k en casemanagers gemeenten	11
2.11	Conclusies, leerpunten en advies	12
HOOFDSTUK 3	SPOOR 1: TOELEIDINGSTRAJECT	14
3.1	Kwantitatieve resultaten toeleidingstraject	14
3.2	Korte training	14
3.3	Bemiddelingspartijen	14
3.4	Resultaten per bemiddelingsorganisatie	15
3.5	Inhoudelijke vergelijking toeleidingsmethodieken	15
3.6	Werkgeversbenadering	17
3.7	Proefplaatsing	18
3.8	Loonwaardemeting en loonwaarde	19
3.9	Communicatie tussen betrokken partijen	20
3.10	Conclusies, leerpunten en advies	20

HOOFDSTUK 4	SPOOR 1: WERKTRAJECT	23
4.1	Kwantitatieve resultaten werktraject	23
4.2	Arbeidscontract en aanvullende uitkering	24
4.3	Rolverdeling en verantwoordelijkheden werkgever en gemeente	25
4.4	Jobcoaching/begeleiding	25
4.5	Beleving werknemers	26
4.6	Conclusies, leerpunten en adviezen	26
HOOFDSTUK 5	SPOOR 2	29
5.1	Kwantitatieve resultaten	29
5.2	Huidige ervaringen werkproces	30
5.3	Aanmelding en kenmerken doelgroep	30
5.4	Toegangstoets en proefplaatsing	31
5.5	Loonwaardemeting	31
5.6	Algemene beleving werknemers	32
5.7	Conclusies	32
HOOFDSTUK 6	CONCLUSIES, LEERPUNTEN EN ADVIEZEN	34
6.1	Realisatie kwantitatieve doelstelling	34
6.2	Conclusies en leerpunten	34
6.3	Toegevoegde waarde instrument loondispensatie	37
6.4	Adviezen	38
HOOFDSTUK 7	VERANTWOORDING PROJECTSUBSIDIE SZW	40

Inleiding

Voor u ligt de eindevaluatie van de pilot loondispensatie uitgevoerd door de Diamant-groep/18k in opdracht van de gemeente Tilburg, Alphen-Chaam, Goirle, Gilze-Rijen, Dongen en Hilvarenbeek.

In de eerste evaluatie is vooral ingezoomd op het voortraject. Deze eindevaluatie legt vooral de nadruk op het traject van toeleiding tot en met plaatsing. De beleving van zowel de werkgever als de kandidaat/werknemer is een belangrijk aandachtspunt bij deze evaluatie.

Voor deze evaluatie zijn interviews uitgevoerd met betrokken partijen. Deze interviews zijn zowel telefonisch als face-to-face gevoerd. In totaal zijn vier werkgevers, zeven werknemers, de coördinator van de gemeente Tilburg, twee casemanagers overige gemeenten, bemiddelaars/jobcoaches Amarant en Talent&Werk, twee P&O adviseurs van Groen Xtra en Facilitair Diamant-groep en een arbeidsdeskundige van 18k geïnterviewd. Voor de kwantitatieve gegevens is gebruik gemaakt van gegevens uit Compas, het registratiesysteem van 18k.

In hoofdstuk 1 wordt een beschrijving gegeven van het algemene verloop van de pilot. In hoofdstuk 2, 3 en 4 zijn de resultaten en ervaringen te lezen van respectievelijk het voorbereidingstraject, het toeleidingstraject en het werktraject binnen spoor 1. In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de tot nu toe behaalde resultaten en opgedane ervaringen binnen spoor 2. Het totaaloverzicht van conclusies, leerpunten en adviezen is weergegeven in hoofdstuk 6. In hoofdstuk 7 wordt tenslotte de projectsubsidie van het ministerie van SZW verantwoord.

Hoofdstuk 1 Algemeen verloop van de pilot

1.1 Doel van deelname aan de pilot

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 de praktijk blijkt het vooral te gaan om mensen die al langdurig in een uitkeringssituatie zitten.

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 zou treden. Inmiddels is deze wet komen te vervallen en is er sprake van een nieuw regeerakkoord waarin de Wwnv is vervangen door invoering van een nieuwe Wet Participatie per 1 januari 2014. De ervaringen van de landelijke pilot loondispensatie worden meegenomen in de verdere invulling van deze nieuwe Wet Participatie. In de tussentijd blijft het mogelijk om na 1 januari 2013 door te gaan met de pilot loondispensatie. Door de stuurgroep is hierbij besloten geen nieuwe instroom binnen de pilot toe te laten, maar te kiezen voor een enkel vervolg van kandidaten die al deelnemen aan de pilot. In uitzonderingsgevallen (als er een werkplek is en de kandidaat arbeidsbelemmerd) kan nog wel instroom plaatsvinden, zolang de tijdelijke wet er is.

Tijdens het leerproces is zowel gekeken naar het werkproces als naar de effecten van het instrument loondispensatie. De beleving van werkgevers en werknemers is een belangrijke factor die is meegenomen in deze evaluatie.

1.2 Verloop spoor 1

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 consulenten binnen de Diamant-groep. Tijdens de pilot is er voor gekozen om een coördinator binnen de gemeente Tilburg aan te wijzen.

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.

In de oorspronkelijk pilot (nu genaamd spoor I) 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 participatieladder 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.

Gedurende de pilot is in maart 2012 één van de bemiddelingspartijen, VAC, failliet verklaard. Dit heeft betekend dat een aantal trajecten herverdeeld zijn over de overige twee bemiddelingspartijen Talent&Werk en Amarant.

1.3 Ambities spoor 1

Bij het formuleren van de kwantitatieve ambities spoor I 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% (ten opzichte van de in toeleiding genomen deelnemers) is gebaseerd op ervaringscijfers vanuit het Begeleid Werken WSW.

Ambities spoor 1	Aantal toegangstoetsen
Alphen Chaam	5
Dongen	0
Gilze en Rijen	15
Hilvarenbeek	4
Goirle	10
Tilburg	100
Totaal	134

1.4 Verloop spoor 2

Op 15 mei 2012 is besloten om de pilot te verbreden (nu genaamd spoor 2) met een groep kandidaten met een beperkte loonwaarde die aan de slag kunnen binnen de Diamant-groep. Dit tweede spoor had ten doel binnen het SW-bedrijf ervaring op te doen met de volgende elementen van de pilot loondispensatie:

- Het plaatsen van kandidaten die niet vrijwillig gekozen hebben om binnen een SW-bedrijf te werken (dit in tegenstelling tot Wsw-werknemers);
- Het werken met reguliere plaatsingen op basis van loonwaarde. Welk effect heeft dit op de huidige werkwijze binnen het SW-bedrijf?

Binnen de bedrijfsonderdelen Facilitaire Dienstverlening (met name schoonmaak) en Groen Xtra (met name groenonderhoud) is gestart met het plaatsen van kandidaten op een proefplaatsing. Op dit moment zijn de eerste loonwaardes vastgesteld.

1.5 Ambitie spoor 2

De ambitie voor spoor 2 is het invullen van 60 werkplekken en daarvoor in totaal 120 kandidaten te werven, volgens de voorgestelde drie wervingsbronnen: wsw-wachlijst (1), caseload casemanagers (2), 'uitvallers' bemiddeling en intake pilot spoor 1 (3). Voor de pilot spoor 2 is de leeftijdscategorie verruimd naar iedereen vanaf 23 jaar, dus ook 45+. De gemeente Tilburg en Goirle nemen deel aan deze pilot spoor 2.

Hoofdstuk 2 Spoor 1: Het voorbereidingstraject

In dit hoofdstuk wordt het traject van aanmelding tot aan toeleiding geëvalueerd. De conclusies uit de eerste evaluatie zijn hierin meegenomen.

2.1 Aanmeldingen spoor 1

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 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.

2.2 Deelnemers via uitgevoerde toegangstoetsen spoor 1

In onderstaande tabel staat het aantal tot nu toe uitgevoerde toegangstoetsen per deelnemende gemeente (peildatum 13 december 2012). Ook zijn de deelnemer met een Wsw-indicatie opgenomen, waarvoor geen toegangstoets nodig is.

Toegangstoetsen	Alphen-Chaam	Dongen	Gilze-Rijen	Hilvarenbeek	Goirle	Tilburg	Totaal
Positieve tt	2	9	13	1	3	149	177
Negatieve tt	1	2	4	2	0	167	176
Totaal tt	3	11	17	3	3	316	353
Geen beschikking	0	0	1	1	0	54	56
Deelnemer pilot	2	9	12	0	3	95	121
Wsw-wachlijst	0	1	2	0	4	9	17
Opname of teruggetrokken	0	-1	-1	0	0	-7	-9

Het doel van het voorbereidingstraject is 120 kandidaten verwerven voor deelname aan de pilot loondispensatie die aan de voorwaarden voldoen. Deze doelstelling is ruimschoots behaald (138 kandidaten). Het 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 (176) van de toegangstoets en daarnaast positieve uitslagen die niet gehonoreerd zijn in een beschikking. Een kleiner gedeelte (9) valt nog uit voordat de intake bij de begeleidingsorganisatie kan plaatsvinden. In totaal zijn er drie momenten waarbinnen er uitval is. Vergelijkingsmogelijkheden om het percentage daadwerkelijk te classificeren als hoog ontbreekt. Dit heeft voornamelijk te maken met het feit dat de landelijke pilots verschillende wijzen van (voor)selectie van potentiële kandidaten toepassen.

Er is binnen de uitval een duidelijk verschil waar te nemen tussen de overige 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, maar voor diagnoseonderzoek. Aanmeldingen voor de toegangstoets vanuit de overige gemeenten is door casemanagers gedaan, nadat zij op de hoogte waren gebracht van de pilot.

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"> ▪ PTSS ▪ ADHD, borderline ▪ Anti-sociale persoonlijkheidsstoornissen ▪ Depressie, angststoornissen ▪ Zelfpijniging, stemmingswisselingen ▪ Agressief gedrag 	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.

2.3 Deelnemers met een Wsw-indicatie spoor 1

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. Deze verdeling is niet gerealiseerd. Rekening houdend met een mogelijke invoering van de Wwnv is er namelijk voor gekozen om alleen personen met een Wsw-indicatie afgegeven na 15 mei 2012 tegen het licht te houden. Uit deze screening 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). In totaal nemen 17 Wsw-wachtlijstkandidaten deel aan de pilot.

2.4 Beschikkingen

Bij een positieve toegangstoets dient een beschikking vanuit de gemeente gestuurd te worden naar de pilotdeelnemer¹. 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. Dit lag vooral aan de (te) lange communicatielijnen. Met het aanwijzen van één coördinatiepunt is het proces meer gestroomlijnd en zijn de communicatielijnen verkort. Door deze ingreep in het proces 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 in een aantal gevallen geen beschikkingen gestuurd. Zonder volledigheid in aantallen (de groep is wisselend van samenstelling op het telmoment), laat het volgende beeld zien:

Redenen intrekken beschikking	Aantal
Een ander traject nodig of ingezet	25
Gedeeltelijk aan werk wat uitgebreid kan worden of maximaal haalbaar is	4
Uitkering beëindigd	13
Jonger dan 23 jaar en daarom wettelijk uitgesloten van pilot deelname	9
Verhuizing	1
Later bezien	7

2.5 Meerwaarde toegangstoets

Vanuit de casemanagers van de gemeenten wordt aangegeven dat de toegangstoets geen meerwaarde heeft. De arbeidsdiagnostische onderzoeken zijn volgens de beleving van de casemanagers een geschikter instrument om in te schatten of iemand tot de doelgroep loondispensatie hoort of niet.

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). Daarnaast maakten sommige pilots al een voorselectie, bijvoorbeeld op basis van motivatie, vóórdat de toegangstoets werd toegepast. Dit in tegenstelling tot onze eigen pilot, waarbij kandidaten waarvoor een arbeidsdiagnostisch onderzoek is uitgevoerd, zijn aangemeld voor de toegangstoets. Dit maakt het lastig om de groepen met elkaar te vergelijken.

2.6 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. 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.

¹ Voor aanmeldingen Wsw hoeft geen beschikking opgesteld te worden.

Er is een duidelijk verschil met personen met een Wsw-indicatie. De reden hiervoor kan zijn dat mensen met een Wsw-indicatie op basis van vrijwilligheid al bewust bezig zijn met arbeidsmogelijkheden. De groep deelnemers binnen de pilot doen daarentegen niet mee op basis van vrijwilligheid.

2.7 Trajectopbouw

Omdat de tijdelijke Wet Pilot Loondispensaties oorspronkelijk uitging van een tijdelijke duur van de pilot tot 1 januari 2013, is gekozen voor een kort bemiddelingstraject van zes maanden. In de praktijk blijkt het in sommige gevallen lastig te zijn om iemand direct te bemiddelen naar een reguliere werkplek. De bemiddelaars van Talent&Werk bevelen daarom aan om voor deelnemers, die door verschillende factoren niet meteen bemiddelbaar zijn naar een reguliere werkgever, te werken met groepsdetachering of stages. Bijvoorbeeld binnen één van de Diamant-bedrijven. Op deze manier leren ze werknemersvaardigheden en bouwen ze werkritme op. Dit levert uiteindelijk een betere match op bij een reguliere werkgever.

2.8 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. 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 beïnvloeden.

Om de informatieoverdracht te verbeteren is daarom besloten individuele informatiegesprekken te organiseren. Deze worden gehouden 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 worden 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.

Deelnemers zelf zijn wisselend in hun oordeel of zij goed geïnformeerd zijn over de pilot. Sommige vinden dat ze voldoende informatie hebben gekregen, andere niet. Twee geïnterviewde medewerkers vertelden niet goed terecht te kunnen met vragen. Wat opvalt is dat alle geïnterviewde deelnemers erg overvallen zijn door deze pilot. Na het eerste intakegesprek ging men al meteen zeer snel van start met het traject en het vinden van een werkplek. Van een hele lange tijd in een uitkeringssituatie zitten naar het actief starten van een concreet traject naar werk, werd door velen ervaren als een 'shock'. 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 en is inherent aan de keuzes die we binnen de pilot hebben moeten maken vanwege de tijdelijke duur van de pilot.

2.9 Rol casemanager

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 schuldhulpverlening 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.

De coördinator van de gemeente Tilburg speelt een actieve rol binnen de pilot. Ze is veel op locatie, dat werkt vaak prettiger dan een gesprek binnen de spreekkamer van de gemeente. Deze werkwijze is intensief, maar biedt grote voordelen. De betrokkenheid en het contact met de cliënt wordt meer verdiept. Daarnaast zijn door het intensieve contact met 18k en de bemiddelingsorganisaties lijnen kort en verloopt de samenwerking goed. Deze aanpak zorgt ervoor dat je als casemanager veel beter inzicht krijgt in de achtergrond en beperkingen van cliënten. Deze aanpak werpt de vraag op of het met deze (intensieve) aanpak mogelijk is als casemanager om zowel taken op het gebied van doelmatigheid als op het gebied van rechtmatigheid uit te voeren. Of is het beter om deze taken te splitsen zoals bijvoorbeeld bij de gemeente Gilze-Rijen het geval is? De casemanager heeft namelijk zo meer tijd heeft om de kandidaat de juiste begeleiding te kunnen geven. Daarnaast vraagt deze manier van werken om een lange adem. Je moet je bewust zijn van de kwetsbaarheid van de cliënt, het vraagt om specifieke vaardigheden.

2.10 Communicatie tussen helpdesks 18k en casemanagers gemeenten

Het algemene oordeel is dat de communicatie tussen de helpdesk van 18k en de casemanagers van de gemeenten goed verloopt. Men kan elkaar gemakkelijk vinden. Zeker met de komst van de coördinator gemeente Tilburg is de communicatie verbeterd.

Het contact tussen de casemanagers van de overige gemeenten en de helpdesk van 18k is verloopt meestal telefonisch, de lijnen zijn kort. Periodiek wordt door de manager van Arbeidsdiagnose een bezoek gebracht aan de overige gemeenten, waarin informatie wordt gegeven over het verloop van de pilot.

Tijdens de pilot is er bewust voor gekozen om de helpdesk niet meer te gebruiken als communicatielink tussen de casemanagers en de bemiddelingspartijen, omdat dit geen toegevoegde waarde had en communicatie eerder vertraagde. De helpdesk heeft nu meer een administratieve functie.

2.11 Conclusies, leerpunten en advies

Belangrijkste conclusies en leerpunten

1. De toegangstoets biedt geen meerwaarde bij de selectie van de doelgroep

- Op basis van een beslistabel wordt bepaald of iemand tot de doelgroep loon dispensatie behoort of niet. Deze beslistabel houdt onvoldoende rekening met het totale leefgebied van de kandidaat.
- De arbeidsdiagnostische onderzoeken zijn een beter instrument om de mogelijkheden en beperkingen van een kandidaat in beeld te brengen.

2. Uitvalpercentage is afhankelijk van wijze van voorselectie

- 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.

3. De doelgroep is complex en heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt

- 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.

4. Korte communicatielijnen tussen betrokken organisaties dragen bij tot het succesvol verlopen van het proces

- 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.
- Met de regiogemeenten is vanaf de start van de pilot de communicatie tussen regiogemeenten, uitvoeringsorganisatie en 18k via korte lijnen verlopen. Met betrekking tot de gemeente Tilburg heeft de komst van een coördinator vanuit de gemeente Tilburg als link tussen 18k en de casemanagers van de gemeente Tilburg een zeer positieve uitwerking gehad op het verloop van het proces.
- Het driegesprek tussen pilotdeelnemer, casemanager/coördinatiepunt gemeente en Diamant-groep is een goede, maar intensieve, werkwijze. Individuele

persoonlijke uitleg is nodig om de kandidaat op de juiste wijze te informeren. Tijdens het driegesprek kan het verplichtende karakter van de pilot aan de deelnemer duidelijk worden gemaakt.

- De intensieve en betrokken werkwijze van de coördinator gemeente Tilburg vraagt om specifieke vaardigheden en kennis, zoals inzicht in de problematiek en kwetsbaarheid van de cliënt, uithoudingsvermogen en proactiviteit.

Adviezen

- De toegangstoets geeft onvoldoende basis en richting voor het selecteren van de juiste kandidaten voor een loondispensatie traject. Maak daarom (op maat) ook gebruik van arbeidsdiagnostisch onderzoek.
- Houd rekening met het feit dat de doelgroep een lange afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Dit heeft gevolgen voor de wijze waarop het gehele traject wordt opgebouwd. Denk hierbij aan de duur van het bemiddelingstraject, tussenvoorzieningen zoals stages en groepsdetachering voorafgaand aan een reguliere plaatsing, de duur van de begeleiding en de nazorg.
- De rol van de casemanager aan het begin van het traject is van wezenlijk belang. Deze rol zou beter benut kunnen worden, bijvoorbeeld bij kennis- en informatieoverdracht tussen gemeente en bemiddelingspartijen. Bij de procesinrichting dient hier aandacht aan geschonken te worden.
- Houd de communicatielijnen tussen de diverse betrokken partijen kort. Zorg voor gezamenlijke afstemmings- en contactmomenten.
- Een loondispensatie traject vraagt om specifieke vaardigheden van de casemanager. Breng deze vaardigheden en competenties in kaart en bereid casemanagers voor op deze nieuwe rol.

Hoofdstuk 3 Spoor 1: toeleidingstraject

In dit hoofdstuk wordt het toeleidingstraject van de korte training tot en met de proefplaatsing geëvalueerd.

3.1 Kwantitatieve resultaten toeleidingstraject

Toeleidingstraject	Alphen-Chaam	Dongen	Gilze-Rijen	Hilvarenbeek	Goirle	Tilburg	Totaal
Intake							
Aanmelding	3	9	13	0	7	97	129
Geen vervolg	1	5	2	0	3	17	28
Lopende intakes	0	0	0	0	0	0	0
Toeleiding gestart	2	4	11	0	4	80	101
Toeleiding							
Proefplaatsing	3	0	5	0	3	36	47
1 ^e loonwaardemeting	3	0	2	0	2	20	27
Beëindiging bemiddeling	0	4	8	0	2	51	65
Plaatsingen							
Regulier	0	0	0	0	0	2	2
Met loonwaarde	2	0	2	0	1	13	18
Plaatsingsresultaat in %	100%	0%	20%	0%	33%	23%	24%

In totaal hebben 20 personen een dienstverband gekregen, waarvan 18 met loonwaarde en 2 personen op een regulier dienstverband (>100%WML). Als dit plaatsingsresultaat wordt afgezet tegen het aantal beëindigde bemiddelingen, kan gesproken worden van een plaatsingspercentage van 24%. De ambitie om een plaatsingspercentage van 35% te bereiken is hiermee niet gerealiseerd.

3.2 Korte training

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, waaraan in totaal 92 personen hebben deelgenomen.

De training wordt zowel door de deelnemers als de trainer zelf gezien als een toegevoegde waarde 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. Deelnemers geven aan dat de training een goede voorbereiding op het traject. Zeker als men langdurig uit het arbeidsproces is geweest, is het fijn om te starten met deze training.

3.3 Bemiddelingspartijen

Bij aanvang van de pilot waren er drie bemiddelingspartijen betrokken. Dit om een vergelijking te kunnen maken tussen drie verschillende methodieken (en

werkgeversnetwerken). De drie bemiddelingsorganisaties zijn: Verenigde Arbeidskundige Compagnie (VAC), 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 (eind maart 2012), zijn de nog lopende opdrachten bij VAC (16 stuks) evenredig verdeeld naar Talent&Werk en Amarant. In totaal heeft VAC 10 trajecten voor het faillissement zelf afgehandeld.

De verdeling ziet er als volgt uit: (inclusief herverdeling trajecten VAC)

Bemiddelingsorganisaties	Aantal
Amarant	53
Talent & Werk	64
VAC	10
Overig	2
Totaal	129

Talent&Werk heeft nu 50 % van de opdrachten gekregen en Amarant 41%.

3.4 Resultaten per bemiddelingsorganisatie

Tijdens de pilot zijn de trajecten van VAC verdeeld over de bemiddelingsorganisaties Talent&Werk en Amarant. Na verdeling van de VAC-trajecten levert dit het volgende resultaat op.

Toeleidingstraject	VAC	Amarant	Talent&Werk	Overig	Totaal
Aanmelding					
Aanmelding intake	26	45	56	2	129
Nog in intake fase	0	0	0	0	0
Geen vervolg	6	11	11	0	28
Percentage uitval	23%	24%	20%		22%
Toeleiding					
Toeleiding gestart incl overname VAC	4	43	52	2	101
Proefplaatsing	0	12	32	3	47
1 ^e loonwaardemeting	0	7	18	2	27
Beëindiging zonder reguliere plaatsing	4	29	32	0	65
Lopende bemiddelingen	0	7	8	1	16
Plaatsingen					
Definitieve plaatsing tegen loonwaarde	0	7	12	1	20
Plaatsingsresultaat afgesloten traject	0%	19%	27%	100%	24%

In percentage uitval na intake is een verschil te zien ten gunste van Talent&Werk, zij hebben meer kandidaten laten doorstromen naar toeleiding. Het plaatsingspercentage in afgesloten trajecten is het hoogst bij Talent&Werk, zij hadden hier wel meer proefplaatsingen voor nodig.

3.5 Inhoudelijke vergelijking toeleidingsmethodieken

Amarant en Talent&Werk passen elk een verschillende toeleidingsmethodiek toe tijdens deze pilot. Kandidaten zijn a-select verdeeld over de organisaties, dus zonder voorselectie. Op de vraag of de ene methodiek beter resultaat oplevert qua plaatsingen dan de andere methodiek kan op basis van de huidige resultaten geen

concreet antwoord worden gegeven. Op basis van de gehouden interviews met zowel beide bemiddelingspartijen als met de gemeenten is het wel mogelijk om inhoudelijke overeenkomsten en verschillen bloot te leggen.

Amarant past de ‘Supported Employment’ of ‘Begeleid werken’ methodiek toe. 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. Gestart wordt met een uitgebreide intake, uitgevoerd door twee personen. Daarna volgen nog 1 of 2 intakegesprekken ten behoeve van een gedegen diagnose. Van belang is een vertrouwensband op te bouwen met de kandidaat.

Jobcoach:

“Vertrouwen kweken is het allerbelangrijkste, dat gaat in kleine stapjes.”

Het gehele traject van intake tot en met plaatsing en begeleiding wordt gedaan door één jobcoach. Amarant doet niet echt aan koude acquisitie, ze zeggen soms nee tegen een werkgever. Het doel is om een duurzame plaatsing te realiseren. Amarant geeft aan dat de doorlooptijd van het gehele traject (7 maanden) te kort is om deze methodiek op een correcte manier toe te kunnen passen. Zeker de intakefase duurt langer dan de maand die er in de pilot voor staat.

Talent&Werk past de jobhunting methodiek toe. Op basis van een intake wordt gestart met een korte analyse waar de kandidaat geplaatst zou kunnen worden. Daarna wordt direct een werkplek gezocht. De methodiek is aanbodgericht, maar wel direct gekoppeld aan concrete mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Er wordt gedacht vanuit de kracht van de kandidaat.

Tijdens het intakegesprek wordt gelijk nagedacht over mogelijke werkgevers. In dit gesprek met de kandidaat stuurt de jobhunter al meteen vrij fors op het plaatsen. Vanaf het begin maakt de jobhunter de kandidaat duidelijk wat de bedoeling is. De gesprekstechniek is van belang: hoe krijg je iemand in beweging die al jaren met rust is gelaten. Kandidaten worden hierdoor meteen geconfronteerd dat er echt iets staat te gebeuren.

De coördinator van de gemeente Tilburg spreekt een voorkeur uit voor de Supported Employment methodiek. Het grote pluspunt is dat binnen deze methodiek naar het gehele systeem en de leefgebieden wordt gekeken. Daarnaast wordt een echte vertrouwensband opgebouwd. Aan de andere kant zou er wel iets meer ‘power’ mogen zijn als het gaat om het in beweging brengen van kandidaten. Het gaat nu eenmaal over kandidaten die in een uitkeringssituatie zitten, met de daaraan verbonden rechten en plichten. De jobhuntingmethode heeft een meer confronterende uitwerking op de kandidaat, omdat er snel overgegaan wordt op het zoeken en vinden van een werkplek. Dit kan zowel voor- als nadelen met zich meebrengen. De feitelijke cijfers geven enkel een hoger plaatsingspercentage ten gunste van de jobhuntingmethode. Over de duurzaamheid van de plaatsingen (het solide zijn) kan nog weinig geschreven worden, in omvang dienstverband en loonwaarde zit weinig verschil. Vanuit de bemiddelingspartijen komt het signaal dat

de keuze voor de methodiek afhankelijk zou moeten zijn van de kandidaat. De ene kandidaat is meer geholpen met de ene methodiek en de andere met de andere methodiek (dus maatwerk leveren in het traject). In de pilot was de mogelijkheid er niet.

Coördinator gemeente:

“In de meest ideale situatie zou de kandidaat, op basis van een gesprek met verschillende bemiddelaars, zelf mogen kiezen welke methodiek en jobcoach het beste bij hem of haar past. Dat zou ook goed zijn voor het vergroten van de eigenwaarde en verantwoordelijkheid van de kandidaat”

3.6 Werkgeversbenadering

De vier geïnterviewde werkgevers zijn via verschillende wegen in aanraking gekomen met deze pilot. De rode draad is wel dat al deze werkgevers al bekend waren met de bemiddelingspartijen en/of de gemeenten. Het is vaak een kwestie van gunnen. Eén werkgever had zelf een geschikte kandidaat en was actief op zoek naar gemeentelijke subsidiemogelijkheden voor deze potentiële werknemer.

De informatievoorziening over de pilot was redelijk tot goed. Het financiële verhaal was voor sommige werkgevers bij aanvang van de pilot onduidelijk. Eén werkgever gaf aan behoefte te hebben aan meer achtergrondinformatie over de kandidaat. Zo kan hij meer rekening houden met diens beperkingen en situatie. Hij snapte wel dat dit niet mogelijk is wegens privacyredenen.

De geïnterviewde werkgevers zouden dit instrument aan andere werkgevers aanraden. Beweegredenen voor de werkgevers om deel te nemen aan deze pilot waren:

- De financiële voordelen;
- Vanuit een maatschappelijke betrokkenheid;
- Tekort aan personeel; arbeidsmarktkrapte;
- Het bespaart tijd en geld doordat het werving- en selectieproces door de bemiddelingspartijen wordt gedaan.

Wat verder opvalt is dat geen enkele werkgever gevraagd heeft om een detachingsconstructie. Daarnaast zijn de volgende door de geïnterviewde werkgevers gemaakte opmerkingen van belang:

- Het valt op dat het niveau van het aanbod steeds lager en er weinig aanbod van jongeren is;
- Motivatie en een juiste houding en gedrag zijn de belangrijkste factoren voor een succesvolle plaatsing;
- Gemeenten zouden deelnemers meer moeten houden aan hun verplichtingen. Als een medewerker echt niet wil, moeten maatregelen worden genomen;
- Werkgevers die werken met loondispensatie (en andere doelgroepen) kunnen optreden als ambassadeurs naar andere werkgevers die nog onbekend zijn met de mogelijkheden;
- Collega's op de werkplek moeten goede uitleg krijgen over de reden waarom de werknemer met loondispensatie een verlaagde productiviteit heeft;
- Werkgevers hebben vaak te maken met veel verschillende regelingen.

Werkgever:

“We roeren met zijn allen vaak in hetzelfde bakje”

3.7 Proefplaatsing

De proefplaatsing heeft een maximale duur van 3 maanden. Tijdens deze proefplaatsing vindt de loonwaardemeting door de arbeidsdeskundige plaats. Vanuit de verschillende betrokken partijen wordt verschillend aangekeken tegen deze proefplaatsing en de duur ervan.

Casemanagers geven aan dat het vanuit de kandidaten vaak een hele lange periode is, maar in sommige gevallen is zo'n lange proefperiode noodzakelijk. De bemiddelingspartijen zien dat deze proefplaatsing gewaardeerd wordt door de werkgevers. Werkgevers geven dit zelf ook aan. Een proefplaatsing is voor werkgevers een belangrijk pluspunt. Met deze proefperiode kun je aan elkaar wennen en weet je wat je aan elkaar hebt. De begeleiding tijdens de inwerkperiode kost vaak meer tijd dan bij reguliere werkgevers, vinden werkgevers. Dat wordt trouwens niet als een probleem ervaren.

Vanuit Talent&Werk is de wens uitgesproken om daar waar mogelijk eerder over te gaan van een proefplaatsing naar een arbeidscontract. Vanuit Arbeidsdiagnose wordt aangegeven dat een kortere duur van een proefplaatsing niet bijdraagt aan een zorgvuldige loonwaardemeting. De arbeidsdeskundige stelt dat een kandidaat minimaal 2 maanden op een werkplek dient te werken, om een goede meting te kunnen doen.

Arbeidsdeskundige:

Als je eerder dan 2 maanden een loonwaardemeting doet, is de kans op uitval groter.

De geïnterviewde werknemers reageren wisselend op de proefplaatsing. Sommige hebben er geen problemen mee. De proefplaatsing biedt ruimte om vaardigheden aan te leren. Andere werknemers hebben een uitgesproken afkeer tegen deze proefplaatsing.

Werknemer:

“Je werkt voor niets tijdens een proefplaatsing. Je moet 32 uur werken voor je uitkering, terwijl je niet zeker weet of je daarna een contract krijgt aangeboden.”

Enkele werknemers geven aan dat een extra beloning tijdens de proefplaatsing meer motivatie zou geven om door te zetten. Daarnaast zijn werknemers voor een kortere proefplaatsing.

Het merendeel van de uitval na een proefplaatsing komt door in de persoon gelegen factoren, zoals privéomstandigheden, geen continuïteit kunnen bieden door

multiproblemen, onvoldoende werktempo en zelfstandigheid. Heel soms gaat een proefplaatsing niet over in een definitieve plaatsing, doordat het bedrijf afhaakt wegens economische redenen. Bemiddelingspartijen geven aan dat wanneer uitval dreigt, jobcoach en casemanager gezamenlijk snel moeten kunnen handelen om een oplossing te bieden. Soms gaat het om zeer praktische oplossingen, zoals het regelen van vervoer. Bij sommige gemeenten kunnen pas aanvullende voorzieningen bekostigd worden als een dienstverband aan de orde is. Dat wordt door bemiddelingspartijen jammer gevonden, omdat met zo'n aanvullende voorziening de kans op een definitieve plaatsing groter is.

3.8 Loonwaardemeting en loonwaarde

De arbeidsdeskundige voert de loonwaardemeting Dariuz uit. Deze arbeidsdeskundige is van mening dat deze loonwaardemeting onafhankelijk en objectief moet zijn en vindt het een goed en uitgebreid instrument. De wijze van rapporteren zou wat 'leaner' mogen zijn, nu moeten teksten worden overgetypt van het ene naar het andere systeem. Hij heeft het idee dat werkgevers vaak overrompeld worden door de loonwaardemeting, omdat het een nieuw instrument is. Hij heeft niet het idee dat ze het onderste uit de kan willen. Vaak gaat het ook om maatschappelijk betrokken werkgevers. De reguliere werkgever accepteert de vastgestelde loonwaarde.

De geïnterviewde werkgevers zijn inderdaad tevreden met de hoogte van de loonwaarde. In sommige gevallen was er wel discussie over de loonwaarde, omdat de uitslag van de kandidaat zelf niet correspondeerde met die van de werkgever. Vanuit beide partijen worden hier verschillende verklaringen voor gegeven. Werkgevers geven aan dat de kandidaat soms te hoge verwachtingen heeft over zijn eigen competenties. Sommige kandidaten geven daarentegen aan dat de werkgever ze onderschat, om zo minder loon te hoeven betalen. Werkgevers vonden de tijdsinvestering die met de loonwaardemeting gepaard ging hoog. Eén werkgever vroeg zich af of je loonwaarde op basis van een paar vragen kunt beoordelen.

De kandidaten voelen zich vaak overvallen door de loonwaardemeting. Het is daarom belangrijk om de werkwijze rondom loonwaardemeting en aanvullende uitkering mondeling uit te leggen.

Jobcoach:

"Pas bij de daadwerkelijke loonwaardemeting valt het kwartje bij de medewerker"

Vanuit de bemiddelingspartijen wordt kritisch aangekeken tegen de loonwaardemeting. Ten eerste stellen ze vragen bij het moment van de loonwaardemeting in relatie tot de duur van de proefplaatsing (zie 3.7). Ten tweede wordt het een tijdrovend instrument gevonden en stelt men zich vragen bij de meerwaarde van zo'n instrument. De vraag is of een objectief persoon in staat is een juiste loonwaarde vast te stellen, als die persoon de situatie en de persoon niet goed kent. Eén bemiddelingspartij zou graag zelf de loonwaarde willen vaststellen in samenspraak met de werkgever met behulp van een simpel toepasbaar instrument.

Sommige werknemers stonden kritisch tegenover de loonwaardemeting. Eén persoon vond het hinderlijk dat een onbekend persoon over haar schouder

meekeek. De beleving bij sommige werknemers is dat ze veel meer presteren dan de loonwaarde aangeeft.

Werknemer:

“Het gevoel is dat je je uiterste best doet op je werk, soms meer dan andere reguliere werknemers. En dan krijg je toch minder betaald. Dat is niet eerlijk.”

Met betrekking tot het meten van de loonwaarde is er nog een aandachtspunt betreffende de arbeidsontwikkeling van een loondispensatie-werknemer. Met loondispensatie wordt beoogd dat iemands loonwaarde stijgt door het opdoen van vaardigheden tijdens zijn dienstverband. Het idee is dat zijn productiviteit stijgt, waardoor ook zijn loonwaarde toeneemt. De vraag is wie deze arbeidsontwikkeling tijdens een langdurig dienstverband volgt en bewaakt?

3.9 Communicatie tussen betrokken partijen

De communicatie tussen de gemeenten en de bemiddelingspartijen gaat over het algemeen goed. Zeker met de komst van de coördinator Tilburg is de communicatie met de gemeente Tilburg sterk verbeterd. De verantwoordelijkheden van de verschillende betrokken partijen zijn nu helder. In het begin van de pilot was het contact met de overige gemeenten wat intensiever dan nu het geval is.

Amarant moest in het begin wennen aan de sociale dienst cultuur van “aanspreken, voldoen en afrekenen”. Talent&Werk geeft aan behoefte te hebben aan meer achtergrondinformatie over de kandidaat en een betere voorselectie van kandidaten vanuit de gemeente. Een zo scherp mogelijk zoekprofiel maakt het vinden van een werkplek gemakkelijker. Zowel de bemiddelingspartijen als de gemeenten vinden goed persoonlijk contact van belang. Dit zorgt voor een betere samenwerking en gaan zaken veel beter werken.

De bemiddelingspartijen zijn van mening dat de functie van de helpdesk 18k beter benut kan worden, zoals op het gebied van het verzamelen en beheren van de juiste informatie. Nu is er sprake van veel administratief zoekwerk en wekt het soms meer verwarring op.

3.10 Conclusies, leerpunten en advies

Belangrijkste conclusies en leerpunten

1. De twee bemiddelingsmethodieken Jobhunting en Supported Employment hebben beide hun voor- en nadelen.

- Vanuit de coördinator van de gemeente Tilburg wordt een voorkeur uitgesproken voor de Supported Employment methodiek. Het grote pluspunt is dat binnen deze methodiek naar het gehele systeem en de leefgebieden wordt gekeken. Daarnaast wordt een echte vertrouwensband opgebouwd. De beleving is dat met deze methodiek meer solide plaatsingen worden gerealiseerd, ondanks dat dit op

basis van feitelijke cijfers nog niet bewezen kan worden. De jobhuntingmethode heeft een meer confronterende uitwerking op de kandidaat, omdat er snel overgegaan wordt op het zoeken en vinden van een werkplek. Dit kan zowel voor- als nadelen met zich meebrengen.

2. Werkgevers zien voordelen in het in dienst nemen van kandidaten op basis van loonwaarde.

- Bij de werkgeversbenadering gaat het vaak om een kwestie van gunnen. Werkgevers nemen deel om de financiële voordelen, uit maatschappelijke betrokkenheid en vanwege personeelskrapte. Daarnaast wordt het wervings- en selectieproces uit handen genomen, wat tijd en geld scheelt.
- Werkgevers zijn positief over de proefplaatsing en het betalen van loon op basis van loonwaarde. Geen enkele werkgever heeft gevraagd om een detachingsconstructie.
- Loondispensatie als instrument is niet voldoende om een werkgever over de streep te trekken. Andere voorzieningen zoals begeleiding en een no-riskpolis zijn nodig om werkgevers te bewegen een persoon met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Het spectrum van instrumenten zou breder moeten zijn.

3. Motivatie en een juiste houding/gedrag zijn de belangrijkste factoren voor een succesvolle plaatsing.

- Alle partijen, ook de werkgevers en werknemers zelf, geven aan dat beschikken over voldoende motivatie de grootste succesfactor is.
- Het merendeel van de uitval na of tijdens een proefplaatsing komt door in de persoon gelegen factoren. Het niet kunnen bieden van continuïteit door multiproblemen is één van de belangrijkste redenen.

4. De loonwaardemeting is nog geen algemeen geaccepteerd instrument.

- Over de loonwaardemeting zijn de meningen verdeeld. Vanuit arbeidsdiagnostisch oogpunt wordt veel waarde gehecht aan een objectieve en onafhankelijke meting. Vanuit praktisch oogpunt vindt men het huidige meetinstrument te tijdrovend en te uitgebreid. Bij sommige werknemers ontbreekt het vertrouwen dat de loonwaarde een eerlijk beeld geeft van hun capaciteiten.
- Werkgevers vinden de loonwaardemeting vrij intensief, maar vinden het niet te belastend. In het algemeen zijn de werkgevers tevreden over de mate van administratieve belasting die gepaard gaat met loondispensatie.

5. Goede samenwerking tussen de gemeenten en bemiddelingspartijen draagt bij tot een succesvol traject.

- Het intensieve contact tussen de casemanager en de bemiddelaar is een belangrijke leerervaring geweest binnen de pilot. Hoe om te gaan met de begrippen doelmatigheid en rechtmatigheid en wat dit betekent voor de omgang met de kandidaat/werknemer is in de samenwerking een nieuwe ervaring.

Adviezen

- Ga bewust om met het kiezen van de te hanteren bemiddelingsmethodiek. De juiste methodiek is afhankelijk van het profiel van de kandidaat. Filter uit zowel de Jobhunting- als de Supported Employment-methodiek de factoren die een positief effect op een succesvolle en duurzame plaatsing, en ontwikkel op basis van deze factoren een nieuwe methodiek voor het bemiddelen van loondispensatiekandidaten naar regulier werk.
- Wanneer blijkt dat een kandidaat zo ongemotiveerd blijkt dat het vinden en behouden van een werkplek onmogelijk is, dient de gemeente hier direct op te acteren en de juiste maatregelen op te leggen.
- Een extra beloning tijdens de proefplaatsing zou werknemers meer motiveren om door te zetten. Bepaal beleid hoe hier mee om te gaan. Hierbij de kanttekening dat de extra beloning weer niet negatief gaat werken op de motivatie op de uiteindelijke beloning (salaris met uitkering)
- Het al tijdens de proefplaatsing bieden van noodzakelijke aanvullende voorzieningen door de gemeente, vergroot de kans op een plaatsing. Noodzakelijke werkplekaanpassingen, begeleiding en de no-riskpolis zijn hierbij mogelijke voorzieningen. Ontwikkel als gemeente een werkgeversaanbod en stel hiervoor beleid op.
- Een goede (mondeling) uitleg van de loonwaardemeting aan zowel werkgevers als werknemers is noodzakelijk om vertrouwen te krijgen in deze werkwijze.

Hoofdstuk 4 Spoor 1: Werktraject

In dit hoofdstuk wordt het werktraject vanaf het aangaan van het dienstverband geëvalueerd.

4.1 Kwantitatieve resultaten werktraject

In het schema hieronder is een overzicht te zien van de kwantitatieve resultaten van het werktraject.

Werktraject	Alphen-Chaam	Dongen	Gilze-Rijen	Hilvarenbeek	Goirle	Tilburg	Totaal
AOV met loonwaarde	2	0	2	0	1	13	18
Jobcoaching	2	0	2	0	1	13	18
Geen verlenging AOV	0	0	0	0	0	1	1
Reguliere plaatsingen zonder loonwaarde	0	0	0	0	0	2	2
Lopende AOV met loondispensatie	2	0	2	0	1	10	15

Verdiencapaciteit van minimumloon en uren arbeidsovereenkomst

Verdiencapaciteit van minimumloon	
Categorie	aantal
20%-30%	1
30%-40%	3
40%-50%	2
50%-60%	7
60%-70%	5
70%-80%	0
80%-100%	2
	20

Uren Arbeidsovereenkomst	
Categorie	aantal
< 10 uur	0
10-20 uur	4
20-30 uur	5
30-40 uur	11
	20

Verdeling over werkgeversbranches

Hieronder is een overzicht van de verdeling van de gerealiseerde plaatsingen over de verschillende branches. Wat opvalt is dat het merendeel profitorganisaties zijn.

Branches/sectoren	Aantal
Bouwnijverheid	3
Ambachten	1
Detailhandel	2
Goederenvervoer en logistiek	3
Zorg	1
Groothandel	3
Schilders- afbouw en onderhoudsbedrijven	1
Zakelijke dienstverlening	1
Metaalsector	2
Horeca en Catering	1
Agrarische sector	1
Industrie	1

Afgeleide resultaten

Naast de plaatsingsresultaten zijn er ook afgeleide resultaten, zoals het opleggen van maatregelen, beëindiging van uitkering, uitstroom naar regulier werk boven 100% WML die uiteindelijk van invloed zijn op het totaalresultaat. Als voorbeeld kan worden genoemd dat door de inspanningen van de coördinator Tilburg en de bemiddelaars van Talent&Werk een loondispensatiekandidaat heeft afgezien van een uitkering en er voor heeft gekozen een eigen bedrijf te starten. Het is van belang deze neveneffecten mee te nemen. Een screening van de resultaten binnen de gemeente Tilburg laat de volgende afgeleide resultaten zien (waarbij zowel de afgeleide resultaten van spoor 1 als spoor 2 zijn meegenomen):

▪ Einde WWB door verhuizing/verdwenen/zelf opgezegd	7 personen
▪ Een maatregel opgelegd wegens gedrag	3 personen
▪ Regulier werk gevonden	2 personen

Met betrekking tot het opleggen van maatregelen geeft de coördinator van Tilburg aan dat door deze intensieve werkwijze juist meer weloverwogen omgesprongen wordt met het opleggen van een maatregel. De reden hiervoor dat je de achtergrond, situatie en beperkingen van de kandidaat door deze aanpak veel beter kent, en daar dus meer rekening mee houdt.

4.2 Arbeidscontract en aanvullende uitkering

Het opstellen van het arbeidscontract wordt door de werkgevers als een normaal gegeven beschouwd en zorgt niet voor meer werk dan normaal. De werkgevers vinden het een pluspunt en een belangrijk voordeel dat ze op basis van loonwaarde het loon betalen. In sommige gevallen breng het opstellen van de loonstrook op basis van loonwaarde meer kosten met zich mee voor een werkgever.

Werknemers staan kritischer ten opzichte van het krijgen van loon op basis van loonwaarde (zie paragraaf 3.8). In de meeste gevallen gaan ze er financieel weinig

op vooruit. Daarom is het volgens gemeenten ook van belang om ook het andere verhaal uit te dragen: werken via loondispensatie biedt een kans om werkervaring op te doen, structuur te krijgen in je leven en vaardigheden aan te leren. Bemiddelingspartijen zouden dit verhaal ook meer mogen uitdragen.

Het berekenen van de aanvullende uitkering is een intensieve bezigheid. Ook de uitleg van uitkeringstechnische vragen vraagt veel van de casemanager. Het kost veel tijd om de juiste hoogte vast te stellen. Casemanagers raden daarom ook aan om voldoende ruimte aan te brengen tussen het vaststellen van de loonwaarde en het moment van aangaan arbeidscontract. Er zijn namelijk veel stappen – bepalen loonwaarde, bepalen loon, uitrekenen aanvullende uitkering, opstellen beschikking - die genomen moeten worden door verschillende partijen. Dit moet zorgvuldig gebeuren en vraagt een bepaalde doorlooptijd.

De geïnterviewde werknemers zijn in het algemeen niet tevreden over het gehele proces van loonbetaling en aanvullende uitkering. Ook bemiddelingspartijen valt het op dat de uitbetaling van loon en de aanvullende uitkering vaak mis gaat. Het gaat hierbij om verkeerd vastgestelde bedragen. Dit is erg lastig voor de werknemer. Dit betekent niet dat het in alle gevallen fout loopt, bij één geïnterviewde werknemer liep het juist op rolletjes.

4.3 Rolverdeling en verantwoordelijkheden werkgever en gemeente

Bij een dienstverband met loondispensatie is er zowel sprake van rechten en plichten in het kader van de werkgever/werknemerrelatie als van rechten en plichten in het kader van de WWB. Voor de gemeente is nog niet duidelijk wat de rechten/plichten zijn van een uitkeringsgerechtigde die volledig werkt met loondispensatie en daarnaast een uitkering krijgt voor hetgeen hij niet kan verdienen. Ook komt het voor dat er tegengestelde belangen zijn tussen gemeente en werkgever, bijvoorbeeld op gebied van ziekteverzuimbegeleiding. Op dit moment kan de gemeente in tegenstelling tot verstrekken van loonkostensubsidie/detacheren geen eisen stellen aan werkgevers.

Tijdens deze pilot doemde de volgende casus zich op: als een werknemer tijdens een dienstbetrekking vermoedelijk verwijtbaar gedrag vertoont, bijvoorbeeld hij valt uit door ziekte terwijl het vermoeden bij de gemeente bestaat dat hij niet ziek is, dient de gemeente dan een maatregel op te leggen?. De werkgever doet verder geen onderzoek naar ziekte en is daartoe ook niet verplicht. De vraag hierbij is of de werknemer in dit geval zijn plichten niet nakomt als werknemer of als uitkeringsgerechtigde (of als beiden). Mag of moet een gemeente hierin een bepalende rol spelen of is de werkgever hierin aan zet? Dit zijn kwesties die nog nader uitgezocht moeten worden.

4.4 Jobcoaching/begeleiding

Door alle partijen wordt benadrukt dat begeleiding op de werkplek belangrijk is voor een succesvolle plaatsing. Doordat de jobcoaches van Talent&Werk in hun werkwijze een splitsing aanbrengen in acquisitie en jobcoaching kunnen ze goed uit de voeten met het aantal vastgestelde uren jobcoaching (28 uur). Amarant is van mening dat de begeleidingduur en –lengte te kort zijn. Werknemers zijn over het algemeen tevreden over de begeleiding door de jobcoach.

Voor het realiseren van een duurzame plaatsing is structurele aanwezigheid van begeleiding vanuit een jobcoach of een andere persoon (bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon) aan te raden. Zowel werkgevers als werknemers hebben behoefte aan een aanspreekpunt bij voorkomende vragen en problemen. Begeleiding op basis van maatwerk zou continue aanwezig moeten zijn.

Een bemiddelingspartij geeft aan dat je soms geen invloed hebt op een plaatsing, bijvoorbeeld bij uitval door ziekte. Het aanbieden van een no-riskpolis bij ziekte zou standaard in het pakket moeten zitten.

4.5 Beleving werknemers

Naar aanleiding van het gehele traject is aan de geïnterviewde werknemers gevraagd om voor- en nadelen te noemen. De voordelen zijn:

- Je krijgt een leuke baan. De samenwerking met collega's gaat goed, men is in het algemeen tevreden over de leidinggevende;
- Je kunt werkervaring opdoen, je weet wat je wel en niet kunt;
- Je krijgt meer structuur in je leven.

De nadelen zijn:

- Tijdens de proefplaatsing werk je voor je uitkering. Het is onzeker of dat uiteindelijk resulteert in een arbeidscontract;
- Loon op basis van loonwaarde wordt door sommige werknemers als onrechtvaardig beschouwd;
- Het ontbreken van financieel perspectief vermindert de motivatie om door te zetten.

Desalniettemin raden alle geïnterviewde werknemers dit traject met loondispensatie aan. Het is een goede opstap en je voelt je nuttig. Je moet wel zelf echt graag willen werken en gemotiveerd zijn. Met dit instrument kan verborgen talent worden ontdekt. Voorwaarde hierbij is wel dat de juiste begeleiding wordt gegeven. Daarnaast zouden werknemers graag zien dat gemeenten cursussen en opleidingen aanbieden om de eigen arbeidsmarktpositie te verbeteren.

4.6 Conclusies, leerpunten en adviezen

Belangrijkste conclusies en leerpunten

1. Het betalen van loon op basis van loonwaarde is voor alle partijen een nieuw fenomeen waar de meningen over verdeeld zijn.

- Voor werkgevers is betalen van loon op basis van loonwaarde een positief gegeven. Werknemers staan hier kritischer tegenover, omdat de meesten er in de praktijk financieel gezien weinig op vooruit gaan. Werknemers vinden wel dat dit loondispensatieinstrument een positieve meerwaarde heeft omdat het een concreet traject naar werk biedt. Het financiële perspectief is echter te beperkt en draagt niet bij tot het behouden van motivatie.

- Het berekenen van de aanvullende uitkering is een intensieve bezigheid. Sommige werknemers hebben te maken met verkeerd vastgestelde bedragen en het mis gaan van uitbetalingen.
- Doordat er zowel sprake is van loon als een aanvullende uitkering, is afstemming nodig tussen verschillende partijen. Dit maakt het berekenings- en betalingsproces complex.

2. Begeleiding op de werkplek is noodzakelijk voor een succesvolle plaatsing.

- Zowel werkgevers als werknemers geven aan behoefte te hebben aan een centrale uitvalbasis bij vragen, bijvoorbeeld in de vorm van een jobcoach of vertrouwenspersoon.
- Onze pilot was niet voldoende ingericht op deze complexe doelgroep. Instrumenten waren te beperkt en de duur van begeleiding en nazorg te kort.

3. Rolverdeling en verantwoordelijkheden tussen werkgever en werknemer zijn nog onduidelijk

- Bij een dienstverband met loondispensatie is er zowel sprake van rechten en plichten in het kader van de werkgever/werknemerrelatie als van rechten en plichten in het kader van de WWB. Dit vraagt om duidelijke afspraken en beleid over rolverdeling en verantwoordelijkheden van werkgever en gemeente.

Adviezen

- Het financiële perspectief van loondispensatie is te beperkt om mensen te motiveren. Daarom is het van belang ook het andere verhaal uit te dragen: werken via loondispensatie biedt een kans om werkervaring op te doen, structuur te krijgen en vaardigheden aan te leren.
- De planning van loonwaarde meting komt erg nauw. Het kan niet te snel nadat de proefplaatsing gestart is en moet ook niet te dicht bij einde proefplaatsing. Nadat loonwaarde is vastgesteld moet er nog veel gebeuren om dienstbetrekking aan te gaan en daarvoor de nodige documenten gereed te hebben. Daarnaast kost het bepalen van de aanvullende uitkering tijd.
- Het verkrijgen van inkomsten uit twee verschillende bronnen (loon en aanvullende uitkering) levert regelmatig problemen op. Onderzoek of het mogelijk is een systematiek te ontwikkelen waardoor uit één bron de werknemer betaald kan worden.
- Tijdens een dienstverband met loondispensatie is er zowel sprake van rechten en plichten die verband houden met een werkgever/werknemerrelatie als met rechten en plichten vanuit de WWB. Denk na over de invulling van de rol en verantwoordelijkheid van respectievelijk de gemeente en de werkgever als een dienstbetrekking met loonwaarde aan de orde is. Maak hier heldere afspraken over.

- Stel beleid op over de wijze waarop begeleiding en nazorg geboden wordt aan de werkgever. Hierbij is het van belang ook na te denken of en hoe nazorg geboden wordt aan de werkgever/werknemer, waarbij nog wel sprake is van loonwaarde maar door de hoogte van het loon (>100% WML) geen sprake meer is van een aanvullende uitkering.
- De huidige procesinrichting en in te zetten instrumenten waren voor de complexe doelgroep te beperkt om de gewenste resultaten te behalen. Houd bij de procesinrichting en inzet van instrumenten rekening met het feit dat het merendeel van de doelgroep loondispensatie naast hun arbeidsbeperking te maken heeft met multiproblematiek. Het succesvol plaatsen van een kandidaat op een dienstverband met loondispensatie is alleen mogelijk als het gehele leefgebied van de persoon wordt betrokken.

Hoofdstuk 5 Spoor 2

Het spoor II traject binnen de pilot loondispensatie is begin juni 2012 van start gegaan. De eerste resultaten zijn bekend. In dit hoofdstuk wordt de stand van zaken tot nu toe geëvalueerd.

5.1 Kwantitatieve resultaten

Hieronder wordt een overzicht gegeven van de kwantitatieve resultaten binnen spoor 2.

Vorbereidingstraject	Hilvarenbeek	Goirle	Tilburg	Totaal
Aanmelding WWB	1	1	79	81
Aanmelding wachtlijst WSW	0	2	20	22
Totaal aanmeldingen	1	3	99	103
TT negatief	1	0	13	14
TT positief	0	0	44	44
Uitval	0	1	30	31
Uitslag sollicitatie negatief	0	0	3	3
Nog in voortraject	0	0	1	1
Aanmelding toeleiding	0	2	52	54

Toeleidingstraject	Hilvarenbeek	Goirle	Tilburg	Totaal
Aanmelding toeleiding	0	2	52	54
Start proefplaatsing	0	2	52	54
Einde proefplaatsing	0	2	40	42
1 ^e Loonwaardemeting	0	1	28	29
Beëindiging toeleiding zonder plaatsing	0	0	19	19
Lopende toeleidingen	0	0	10	10
Plaatsing tegen loonwaarde	0	1	22	23
Plaatsing overig	0	1	1	2

Opdrachten intake bedrijfs onderdeel	Groen Xtra	Facilitair	Totaal
Aanmelding vacatures	40	40	80
Afgewezen in sollicitatiegesprek	1	2	3
Overige uitval	13	9	22
Percentage uitval	35%	28%	31%
Toeleiding	26	28	54
Proefplaatsingen	26	28	54
1 ^e loonwaardemetingen	15	14	29
Beëindiging toeleidingen zonder plaatsing	12	7	19
Lopende toeleidingen	0	10	10
Proefpl. omgezet naar def. plaatsing	13	10	23
% van bemiddelingen	50%	36%	43%
Plaatsingen overig	1	1	2

	Groen X tra	Facilitair	totaal
Verdiencapaciteit van minimumloon Spoor II			
Categorie	aantal	aantal	totaal aantal
20%-30%	0	0	0
30%-40%	2	2	4
40%-50%	5	0	5
50%-60%	5	6	11
60%-70%	0	2	2
70%-80%	1	0	1
80%-100%	0	0	0
	13	10	23

Uren Arbeidsovereenkomst			
	Groen X tra	Facilitair	totaal
Categorie	aantal	aantal	totaal intern
< 10 uur	0	0	0
10 tot 20 uur	0	0	0
20 tot 30 uur	2	8	10
30 tot 40 uur	11	2	13
	13	10	23

5.2 Huidige ervaringen werkproces

Op het moment van schrijven van deze eindevaluatie is spoor 2 enkele maanden aan de gang. De eerste ervaringen zijn geëvalueerd, waarbij opgemerkt kan worden dat het gehele proces nog beter gestroomlijnd moet worden. Enkele kritische aandachtspunten zijn de planning van de loonwaardemetingen, de houdbaarheid van inlogcodes, helderheid in rollen en verantwoordelijkheden en duidelijkheid over terugkoppelmomenten en evaluaties. Deze aandachtspunten worden in goed overleg opgepakt en verbeterd.

5.3 Aanmelding en kenmerken doelgroep

Er is sprake van een diverse doelgroep, die in sommige opzichten op de huidige Wsw-doelgroep lijkt. Naar de mening van de P&O-adviseurs zouden sommige een Wsw-indicatie moeten krijgen. De begeleidingsbehoefte is lager dan bij de Wsw-ers, dit kan liggen aan het feit dat deze mensen al een arbeidsverleden hebben.

Bij Groen Xtra zijn veel aanmeldingen geaccepteerd, ook bij twijfel. Dit betekent dat er ook meer uitval is tijdens de proefplaatsing in vergelijking met Facilitair. Uitval treedt voornamelijk op door gebrek aan motivatie en door te grote fysieke beperkingen.

Het contact met de gemeente loopt goed. De coördinator van de gemeente Tilburg is erg betrokken bij het proces. In het begin moest men wel wennen aan het feit dat plaatsing binnen Groen Xtra en Facilitair geen traject is, maar dat het gaat over een echte werkplek.

De coördinator van de gemeente Tilburg is zeer kritisch over het gehele traject spoor 2. De aanmeldingen hebben ad hoc plaatsgevonden, vaak zijn veel kandidaten in één keer aangemeld. Er is weinig keus in werkzaamheden, wat risico oplevert voor een goede match en een duurzame plaatsing. Om deze reden wordt binnen spoor 2 voorzichtig omgegaan met het opleggen van maatregelen.

5.4 Toegangstoets en proefplaatsing

De toegangstoets wordt, in tegenstelling tot in spoor 1, uitgevoerd nadat selectie heeft plaatsgevonden. Deze toegangstoets wordt ervaren als overbodig en nutteloos.

Tijdens de proefplaatsing is sprake van twee evaluatiemomenten met de gemeente. De P&O-ers hebben uren gekregen voor begeleidingstaken. De functionele sturing vindt plaats door de voorman/vrouw.

Bij Groen Xtra wordt in de eerste twee weken de groep loondispensatie kandidaten bij elkaar gezet. Daarna vindt verdeling plaats over de teams. Er is een redelijke inwerktijd nodig. Een geïnterviewde medewerker zou ook graag langer in de opstartploeg hebben gewerkt. Er wordt aan gedacht om de loondispensatie kandidaten in één groep te houden, omdat het risico van verlaging productiviteit optreedt als ze in een Wsw-team werken.

Bij Facilitair is het uitgangspunt dat ze na één maand zelfstandig moeten kunnen werken zonder begeleiding van de voorman/vrouw. Het doel is ze zo zelfstandig mogelijk te laten werken.

De geïnterviewde werknemers hebben geen moeite met de proefplaatsing. Eén persoon vindt dit juist erg prettig, omdat hij graag contact wil houden met de gemeente.

Uitval tijdens de proefplaatsing komt voornamelijk door problemen in houding en gedrag. Casemanagers vragen volgens de P&O-adviseurs expliciet om terug te koppelen als zaken niet goed gaan.

5.5 Loonwaardemeting

Het vaststellen van de loonwaarde verloopt moeizamer. De arbeidsdeskundige bevestigt dit beeld. De P&O-adviseurs geven aan dat de beleving onder leidinggevenden (uitvoerders) is dat de loonwaarde veel te hoog uitkomt. Dit kan de volgende oorzaken hebben:

1. Uitvoerders hebben als referentiekader de Wsw-medewerker en niet een reguliere functie;
2. Binnen het SW-bedrijf is men er aan gewend dat je subsidie krijgt voor een medewerker. In deze pilot moet men juist loon betalen (op basis van loonwaarde);

P&O adviseur:

“We zijn gewend aan het krijgen van subsidies, en nu moeten we betalen voor een werknemer, dat is een hele culturomslag”.

3. De overhead van het bedrijf (de begeleiding en ondersteuning vanuit het bedrijf aan medewerkers) wordt als een vaststaand feit beschouwd. Maar in realiteit kunnen medewerkers ook zelfstandig werken en hebben geen begeleiding nodig van een voorman/vrouw. Dit vraagt om een aanpassing in de bedrijfsvoering.

De P&O adviseurs zeggen dat medewerkers de loonwaardemeting spannend vinden. Men verwacht ook dat ze in de toekomst in motivatie kunnen terugvallen, omdat ze dan pas zien dat ze financieel gezien er niet zoveel op vooruit gaan.

5.6 Algemene beleving werknemers

De geïnterviewde werknemers zijn over het algemeen tevreden over de pilot. De samenwerking met collega's gaat goed. Ze zijn tevreden over de werkzaamheden die ze moeten uitvoeren. Ook bij medewerkers staat motivatie voorop bij het slagen van een plaatsing. Ook vertrouwen is een vaak genoemd begrip. Ze zouden loondispensatie aanraden, omdat het een kans biedt om weer aan het werk te gaan.

Ervaring met loon op basis van loonwaarde hadden deze werknemers nog niet, omdat op dit moment de loonwaardemetingen zijn of worden uitgevoerd. Ze vinden het meten van loonwaarde prima, als het maar op een eerlijke manier gebeurt. Eén persoon gaf aan bang te zijn dat de loonwaarde bewust laag wordt gezet.

Werknemer:

“Het is erg belangrijk dat er goed gekeken wordt naar wat je kunt.”

5.7 Conclusies

Belangrijkste conclusies en leerpunten

1. De ervaringen met spoor 2 zijn nog pril en verkeren in een beginstadium.

- In spoor 2 is er sprake van een ad hoc aanpak, waarbij ook bij twijfel aan de slag is gegaan met aangemelde kandidaten. Er is weinig keus in werkzaamheden, wat een risico oplevert voor een goede match en een duurzame plaatsing.
- Het proces dient beter gestroomlijnd te worden. Aandachtspunten zijn de planning van de loonwaardemetingen, de houdbaarheid van inlogcodes, helderheid in rollen en verantwoordelijkheden en duidelijkheid over terugkoppelmomenten en evaluaties.
- Werknemers zijn over het algemeen tevreden over de pilot. Ze raden loondispensatie aan, omdat het een kans biedt om weer aan het werk te gaan. Daarbij moet worden aangetekend dat al deze werknemers nog in een proefplaatsing zitten en nog geen ervaring hebben met het krijgen van loon op basis van loonwaarde.

2. Loon betalen op basis van loonwaarde vraagt binnen het SW-bedrijf een omslag in denken

- Het vaststellen van de loonwaarde loopt moeizamer. In tegenstelling tot reguliere werkgevers, is bij de werkleiding van Groen Xtra en Facilitair veel kritiek op de hoogte van de loonwaarde. Dit kan liggen aan het feit dat de werkleiding als referentiekader een Wsw-medewerker heeft. Als het referentiekader een reguliere medewerker was geweest, zou de vastgestelde loonwaarde lager zijn geweest. Daarnaast is een SW-bedrijf gewend aan het krijgen van subsidies. In deze pilot moet men juist betalen voor een werknemer. Dit vraagt een omslag in denken.

Adviezen

- Besteed aandacht aan het meenemen van leidinggevenden en andere betrokken professionals in het SW-bedrijf met betrekking tot het werken met loondispensatie. Creëer draagvlak door het geven van goede uitleg, instructie en communicatie over de werking van de loonwaardemeting.
- Verbeter het werkproces, waarbij aandacht geschonken moet worden aan o.a. de rollen en verantwoordelijkheden, de planning van de loonwaardemetingen en evaluatiemomenten.

Hoofdstuk 6 *Conclusies, leerpunten en adviezen*

6.1 Realisatie kwantitatieve doelstelling

Het doel van het voorbereidingstraject spoor 1 was 120 kandidaten te verwerven voor deelname aan de pilot loondispensatie die aan de voorwaarden voldoen. Deze doelstelling is ruimschoots behaald (138 kandidaten). Het uiteindelijke plaatsingsresultaat in spoor 1 is 24%. De ambitie van een plaatsingsresultaat van 35% is hiermee niet behaald.

Met betrekking tot de resultaten van spoor 2 is duidelijk dat dit sneller een resultaat oplevert van 55%.

6.2 Conclusies en leerpunten

Hieronder wordt een overzicht gegeven van alle conclusies en leerpunten opgedaan tijdens de pilot loondispensatie.

De toegangstoets biedt geen meerwaarde bij de selectie van de doelgroep

- Op basis van een beslistabel wordt bepaald of iemand tot de doelgroep loondispensatie behoort of niet. Deze beslistabel houdt onvoldoende rekening met het totale leefgebied van de kandidaat.
- De arbeidsdiagnostische onderzoeken zijn een beter instrument om de mogelijkheden en beperkingen van een kandidaat in beeld te brengen.

Het uitvalpercentage is afhankelijk van de wijze van voorselectie

- 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 is complex en heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt

- 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.

Korte communicatielijnen tussen betrokken organisaties dragen bij tot het succesvol verlopen van het proces

- 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.
- Met de regiogemeenten is vanaf de start van de pilot de communicatie tussen regiogemeenten, uitvoeringsorganisatie en 18k via korte lijnen verlopen. Met betrekking tot de gemeente Tilburg heeft de komst van een coördinator vanuit de gemeente Tilburg als link tussen 18k en de casemanagers van de gemeente Tilburg een zeer positieve uitwerking gehad op het verloop van het proces.
- Het driegesprek tussen pilotdeelnemer, casemanager/coördinatiepunt gemeente en Diamant-groep is een goede, maar intensieve, werkwijze. Individuele persoonlijke uitleg is nodig om de kandidaat op de juiste wijze te informeren. Tijdens het driegesprek kan het verplichtende karakter van de pilot aan de deelnemer duidelijk worden gemaakt.
- De intensieve en betrokken werkwijze van de coördinator gemeente Tilburg vraagt om specifieke vaardigheden en kennis, zoals inzicht in de problematiek en kwetsbaarheid van de cliënt, uithoudingsvermogen en proactiviteit.

De twee bemiddelingsmethodieken Jobhunting en Supported Employment hebben beide hun voor- en nadelen.

- Vanuit de coördinator van de gemeente Tilburg wordt een voorkeur uitgesproken voor de Supported Employment methodiek. Het grote pluspunt is dat binnen deze methodiek naar het gehele systeem en de leefgebieden wordt gekeken. Daarnaast wordt een echte vertrouwensband opgebouwd. De beleving is dat met deze methodiek meer solide plaatsingen worden gerealiseerd, ondanks dat dit op basis van feitelijke cijfers nog niet bewezen kan worden. De jobhuntingmethode heeft een meer confronterende uitwerking op de kandidaat, omdat er snel overgegaan wordt op het zoeken en vinden van een werkplek. Dit kan zowel voor- als nadelen met zich meebrengen.

Werkgevers zien voordelen in het in dienst nemen van kandidaten op basis van loonwaarde.

- Bij de werkgeversbenadering gaat het vaak om een kwestie van gunnen. Werkgevers nemen deel om de financiële voordelen, uit maatschappelijke betrokkenheid en vanwege personeelskrapte. Daarnaast wordt het wervings- en selectieproces uit handen genomen, wat tijd en geld scheelt.
- Werkgevers zijn positief over de proefplaatsing en het betalen van loon op basis van loonwaarde. Geen enkele werkgever heeft gevraagd om een detachingsconstructie.
- Loondispensatie als instrument is niet voldoende om een werkgever over de streep te trekken. Andere voorzieningen zoals begeleiding en een no-riskpolis zijn nodig om werkgevers te bewegen een persoon met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Het spectrum van instrumenten zou breder moeten zijn.

Motivatie en een juiste houding/gedrag zijn de belangrijkste factoren voor een succesvolle plaatsing.

- Alle partijen, ook de werkgevers en werknemers zelf, geven aan dat beschikken over voldoende motivatie de grootste succesfactor is.
- Het merendeel van de uitval na of tijdens een proefplaatsing komt door in de persoon gelegen factoren. Het niet kunnen bieden van continuïteit door multiproblemen is één van de belangrijkste redenen.

De loonwaardemeting is nog geen algemeen geaccepteerd instrument.

- Over de loonwaardemeting zijn de meningen verdeeld. Vanuit arbeidsdiagnostisch oogpunt wordt veel waarde gehecht aan een objectieve en onafhankelijke meting. Vanuit praktisch oogpunt vindt men het huidige meetinstrument te tijdrovend en te uitgebreid. Bij sommige werknemers ontbreekt het vertrouwen dat de loonwaarde een eerlijk beeld geeft van hun capaciteiten.
- Werkgevers vinden de loonwaardemeting vrij intensief, maar vinden het niet te belastend. In het algemeen zijn de werkgevers tevreden over de mate van administratieve belasting die gepaard gaat met loondispensatie.

Goede samenwerking tussen de gemeenten en bemiddelingspartijen draagt bij tot een succesvol traject.

- Het intensieve contact tussen de casemanager en de bemiddelaar is een belangrijke leerervaring geweest binnen de pilot. Hoe om te gaan met de begrippen doelmatigheid en rechtmatigheid en wat dit betekent voor de omgang met de kandidaat/werknemer is in de samenwerking een nieuwe ervaring.

Het betalen van loon op basis van loonwaarde is voor alle partijen een nieuw fenomeen waar de meningen over verdeeld zijn.

- Voor werkgevers is betalen van loon op basis van loonwaarde een positief gegeven. Werknemers staan hier kritischer tegenover, omdat de meesten er in de praktijk financieel gezien weinig op vooruit gaan. Werknemers vinden wel dat dit loondispensatieinstrument een positieve meerwaarde heeft omdat het een concreet traject naar werk biedt. Het financiële perspectief is echter te beperkt en draagt niet bij tot het behouden van motivatie.
- Het berekenen van de aanvullende uitkering is een intensieve bezigheid. Sommige werknemers hebben te maken met verkeerd vastgestelde bedragen en het mis gaan van uitbetalingen.
- Doordat er zowel sprake is van loon als een aanvullende uitkering, is afstemming nodig tussen verschillende partijen. Dit maakt het berekenings- en betalingsproces complex.

Begeleiding op de werkplek is noodzakelijk voor een succesvolle plaatsing.

- Zowel werkgevers als werknemers geven aan behoefte te hebben aan een centrale uitvalbasis bij vragen, bijvoorbeeld in de vorm van een jobcoach of vertrouwenspersoon.
- Onze pilot was niet voldoende ingericht op deze complexe doelgroep. Instrumenten waren te beperkt en de duur van begeleiding en nazorg te kort.

Rolverdeling en verantwoordelijkheden tussen werkgever en werknemer zijn nog onduidelijk

- Bij een dienstverband met loondispensatie is er zowel sprake van rechten en plichten in het kader van de werkgever/werknemerrelatie als van rechten en plichten in het kader van de WWB. Dit vraagt om duidelijke afspraken en beleid over rolverdeling en verantwoordelijkheden van werkgever en gemeente.

De ervaringen met spoor 2 zijn nog pril en verkeren in een beginstadium.

- In spoor 2 is er sprake van een ad hoc aanpak, waarbij ook bij twijfel aan de slag is gegaan met aangemelde kandidaten. Er is weinig keus in werkzaamheden, wat een risico oplevert voor een goede match en een duurzame plaatsing.
- Het proces dient beter gestroomlijnd te worden. Aandachtspunten zijn de planning van de loonwaardemetingen, de houdbaarheid van inlogcodes, helderheid in rollen en verantwoordelijkheden en duidelijkheid over terugkoppelmomenten en evaluaties.
- Werknemers zijn over het algemeen tevreden over de pilot. Ze raden loondispensatie aan, omdat het een kans biedt om weer aan het werk te gaan. Daarbij moet worden aangetekend dat al deze werknemers nog in een proefplaatsing zitten en nog geen ervaring hebben met het krijgen van loon op basis van loonwaarde.

Loon betalen op basis van loonwaarde vraagt binnen het SW-bedrijf een omslag in denken

- Het vaststellen van de loonwaarde loopt problematisch. In tegenstelling tot reguliere werkgevers, is bij de werkleiding van Groen Xtra en Facilitair veel kritiek op de hoogte van de loonwaarde. Dit kan liggen aan het feit dat de werkleiding als referentiekader een Wsw-medewerker heeft. Als het referentiekader een reguliere medewerker was geweest, zou de vastgestelde loonwaarde lager zijn geweest. Daarnaast is een SW-bedrijf gewend aan het krijgen van subsidies. In deze pilot moet men juist betalen voor een werknemer. Dit vraagt een omslag in denken.

6.3 Toegevoegde waarde instrument loondispensatie

Of het instrument loondispensatie een toegevoegde waarde heeft is op grond van de behaalde resultaten niet te zeggen. Daar moet wel bij aangetekend worden dat tijdens de pilot ook alternatieve instrumenten en voorzieningen beschikbaar waren, zoals Begeleid werken Wsw en Doen-banen die concurrerend kunnen werken.

Het algemene oordeel van alle betrokken partijen is dat loondispensatie een toegevoegde waarde kan hebben binnen het gehele pallet aan regelingen en instrumenten. Het biedt een concreet traject naar werk. Vooral als het gaat om de inhoudelijke kant zijn er veel positieve punten te noemen: werkgevers zijn eerder bereid in zee te gaan doordat een proefplaatsing en betalen op basis van loonwaarde mogelijk is. Mensen met een arbeidsbeperking krijgen zo de kans om binnen een reguliere werkomgeving werkritme op te doen en vaardigheden aan te leren. Het financiële perspectief is daarentegen beperkt en het betalen onder het Wettelijk Minimumloon wordt door diverse partijen, ook door sommige werkgevers,

niet sociaal gevonden. Aan de andere kant kan het een positieve prikkel geven om volledig uit te stromen naar een regulier dienstverband zonder loondispensatie voor die personen waarvoor dit mogelijk is.

6.4 Adviezen

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 zou treden. Inmiddels is deze wet komen te vervallen en is er sprake van een nieuw regeerakkoord waarin de Wwnv is vervangen door invoering van een nieuwe Wet Participatie per 1 januari 2014.

Gezien het feit dat landelijk verschillend om is gegaan met de invulling van deze pilot is het lastig te beoordelen of de pilot op basis van de gerealiseerde resultaten geslaagd is of niet. Wat wel van belang is dat we door uitvoering van deze pilot leerzame ervaringen hebben opgedaan die van nut kunnen zijn bij de implementatie van de Wet Participatie. Naar alle waarschijnlijkheid blijft loondispensatie als instrument binnen deze nieuwe wet mogelijk. De volgende adviezen worden meegegeven bij de verdere invulling van het instrument.

Proces, methodiek en instrumentarium

- De toegangstoets geeft onvoldoende basis en richting voor het selecteren van de juiste kandidaten voor een loondispensatie traject. Maak daarom (op maat) ook gebruik van arbeidsdiagnostisch onderzoek.
- Houd rekening met het feit dat de doelgroep een lange afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Dit heeft gevolgen voor de wijze waarop het gehele traject wordt opgebouwd. Denk hierbij aan de duur van het bemiddelingstraject, tussenvoorzieningen zoals stages en groepsdetachering voorafgaand aan een reguliere plaatsing, de duur van de begeleiding en de nazorg.
- Ga bewust om met het kiezen van de te hanteren bemiddelingsmethodiek. De juiste methodiek is afhankelijk van het profiel van de kandidaat. Filter uit zowel de Jobhunting- als de Supported Employment-methodiek de factoren die een positief effect op een succesvolle en duurzame plaatsing, en ontwikkel op basis van deze factoren een nieuwe methodiek voor het bemiddelen van loondispensatiekandidaten naar regulier werk.
- Een extra beloning tijdens de proefplaatsing zou werknemers meer motiveren om door te zetten. Bepaal beleid hoe hier mee om te gaan.
- Het al tijdens de proefplaatsing bieden van noodzakelijke aanvullende voorzieningen door de gemeente, vergroot de kans op een plaatsing. Noodzakelijke werkplekaanpassingen, begeleiding en de no-riskpolis zijn hierbij mogelijke voorzieningen. Ontwikkel als gemeente een werkgeversaanbod en stel hiervoor beleid op.
- Er moet voldoende ruimte aangebracht worden tussen het vaststellen van de loonwaarde en het moment van aangaan dienstverband. Op deze wijze kan op een zorgvuldige wijze de hoogte van het loon en van de aanvullende uitkering worden berekend en kunnen fouten worden voorkomen.

- Verbeter het werkproces met betrekking tot spoor 2, waarbij aandacht geschonken moet worden aan o.a. de rollen en verantwoordelijkheden, de planning van de loonwaardemetingen en evaluatiemomenten.
- Het verkrijgen van inkomsten uit twee verschillende bronnen (loon en aanvullende uitkering) levert regelmatig problemen op. Onderzoek of het mogelijk is een systematiek te ontwikkelen waardoor uit één bron de werknemer betaald kan worden.

Rollen en verantwoordelijkheden

- De rol van de casemanager aan het begin van het traject is van wezenlijk belang. Deze rol zou beter benut kunnen worden, bijvoorbeeld bij kennis- en informatieoverdracht tussen gemeente en bemiddelingspartijen. Bij de procesinrichting dient hier aandacht aan geschonken te worden.
- Een loondispensatie traject vraagt om specifieke vaardigheden van de casemanager. Breng deze vaardigheden en competenties in kaart en bereid casemanagers voor op deze nieuwe rol.
- Wanneer blijkt dat een kandidaat zo ongemotiveerd blijkt dat het vinden en behouden van een werkplek onmogelijk is, dient de gemeente hier direct op te acteren en de juiste maatregelen op te leggen.
- Tijdens een dienstverband met loondispensatie is er zowel sprake van rechten en plichten die verband houden met een werkgever/werknemerrelatie als met rechten en plichten vanuit de WWB. Denk na over de invulling van de rol en verantwoordelijkheid van respectievelijk de gemeente en de werkgever als een dienstbetrekking met loonwaarde aan de orde is. Maak hier heldere afspraken over.

Communicatie

- Houd de communicatielijnen tussen de diverse betrokken partijen kort. Zorg voor gezamenlijke afstemmings- en contactmomenten.
- Een goede (mondeling) uitleg van de loonwaardemeting aan zowel werkgevers als werknemers is noodzakelijk om vertrouwen te krijgen in deze werkwijze.
- Het financiële perspectief van loondispensatie is te beperkt om mensen te motiveren. Daarom is het van belang ook het andere verhaal uit te dragen: werken via loondispensatie biedt een kans om werkervaring op te doen, structuur te krijgen en vaardigheden aan te leren.
- Besteed aandacht aan het meenemen van leidinggevenden en andere betrokken professionals in het SW-bedrijf met betrekking tot het werken met loondispensatie. Creëer draagvlak door het geven van goede uitleg, instructie en communicatie over de werking van de loonwaardemeting.

Hoofdstuk 7 Verantwoording projectsubsidie SZW

Vanuit het ministerie van SZW is voor de pilot loondispensatie een projectsubsidie verstrekt ad € 215.150, welke verstrekt is aan 18k. Verantwoording hoeft niet plaats te vinden naar het Ministerie. Middels een begroting is met de gemeenten overeenstemming bereikt over de activiteiten die betaald zouden worden vanuit de projectsubsidie. Overige activiteiten moeten betaald worden uit het individuele participatiebudget (per gemeente). Eventuele ESF subsidie zal ten goede komen aan de betreffende gemeente.

Verantwoording de Rijkssubsidie voor de pilot loondispensatie a 215.150 euro

Projectkosten spoor I en II	Begroot	Realisatie t/m 23-10-12	Verwachting 31-12-2012
Projectleiding	30.000	16.543	18.000
Projectondersteuning extern	54.000	54.701	60.000
Projectondersteuning intern	21.000	21.000	21.000
Overige projectkosten	10.000	10.257	10.257
Subtotaal	€ 115.000	€ 102.501	€ 109.257
Werkproces spoor I			
Stelpost onvoorzien	1.200	1.517	3.000
Toegangstoets	6.700	17.050	17.650
Trainingsprogramma	32.400	29.750	29.750
Intake bemiddeling (T&W)	23.100	26.326	23.018
Bemiddeling	0	0	0
Loonwaardemeting	24.150	4.025	17.500
2e loonwaardemeting	12.600	0	2.400
Jobcoaching	0	0	0
Subtotaal	€ 100.150	€ 78.668	€ 93.318
Totaal	€ 215.150	€ 181.169	€ 202.575

Voorstel is om de ca. € 12.575 te reserveren voor 2013 en hieruit o.a. de 2^e loonwaarde metingen en eventuele 3^e loonwaarde metingen (Spoor 1) te betalen die nog gaan komen in verband met de verlenging pilot voor kandidaten in arbeidsovereenkomst tot 31-12-2013. Inschatting is hier maximaal € 8.000 voor te begroten. Het overige bedrag is bestemd voor projectondersteuning intern (50 uur) in verband met planning loonwaarde metingen en ondersteuning werkgevers bij de afronding trajecten loondispensatie en eventuele ESF gemeenten.

Conform afspraak zullen de kosten betreffende intake bemiddeling van Amarant en VAC bij de betreffende gemeente in rekening gebracht worden. Evenals alle toeleidingstrajecten en jobcoaching gedurende dienstverband.

Eventuele inkomsten vanuit ESF voor dit project zal vanuit de gemeente Tilburg naar de betreffende gemeente gestort worden.

Hoofdstuk 8 Nadere uitwerking

Landelijk evalueert Research voor Beleid de pilots Loondispensatie in opdracht van het Ministerie van SZW. Input hebben wij vanuit deze pilot aan hun geleverd (zowel kwalitatief alsmede kwantitatief). Landelijk zijn er nu (d.d. december 2012) 3 voortgangsrapportages geschreven.

De 4^e voortgangs en tevens eindrapportage wordt eind januari 2013 beschikbaar gesteld .

De landelijke centrale vraagstelling van de pilot luidt:

Draagt de inzet van het instrument loondispensatie en de wijze waarop dit instrument gehanteerd wordt door gemeenten die deelnemen aan de pilot bij aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie van personen met een arbeidsbeperking?

Landelijk wordt benadrukt (o.a. vanuit de staatssecretaris) dat het doel van de pilot niet was om zoveel mogelijk mensen te plaatsen. Het doel van de pilot was, om gemeenten kennis en ervaring op te laten doen met het instrument loondispensatie. Een aanpak te ontwikkelen en uit te proberen. Het zou inzicht moeten geven in slaag- en faalfactoren die kunnen worden benut om een betere match tussen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en werkgevers tot stand te brengen

Op verzoek van de stuurgroep pilot loondispensatie en de directie Diamant-groep/18k willen wij hierbij een aantal onderwerpen verder beperkt uitwerken.

1. Draagt het instrument loondispensatie bij aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie van personen met een arbeidsbeperking ?

De geplaatste kandidaten waren langere periode zonder werk, eerdere trajecten waarbij bij plaatsing geen financiële compensatie geboden werd aan een werkgever, hadden geen resultaat opgeleverd. De werkgevers hadden de kandidaat geen arbeidsovereenkomst geboden zonder dat er sprake was van loondispensatie. Kortom je zou kunnen zeggen dat het instrument bijdraagt aan de arbeidsparticipatie. Echter dit is wel in combinatie met de andere instrumenten die ingezet zijn. De kandidaten hadden meerdere belemmeringen (buiten de arbeidshandicap) die hun afstand tot de arbeidsmarkt groot maken.

De bemiddelingsorganisaties hebben ook ervaring met het plaatsen van kandidaten met wsw - indicatie bij werkgevers, In de pilot is niet gebleken dat het instrument loondispensatie een meerwaarde heeft t.o.v. detacheren wsw- ers en/of bieden loonkostensubsidie begeleid werken. Eigenlijk was het instrument volgens de bemiddelingsorganisaties minder makkelijk verkoopbaar omdat er minder invloed was op hoogte van de financiële compensatie (middels loonwaarde meting) , er geen compensatie was voor ziekteverzuim risico en de duur van de begeleiding onduidelijk is.

De groep arbeidsgehandicapten waarbij een dagelijkse specialistische (bege)leiding noodzakelijk is en groepsmatige werkplekaanpassing/procesaanpassing noodzakelijk is hebben wij binnen spoor 1 niet kunnen plaatsen. Deze hebben wel een plek kunnen krijgen binnen spoor 2 bij de Diamant - bedrijven.

2. Werkgeversbenadering

Op een aantal manieren hebben wij getracht werkgevers te bewegen om specifiek vacatures aan te melden voor kandidaten loondispensatie (o.a.. artikel in business magazine, folder verspreiding, ondernemers akkoord gemeente Tilburg) Dit heeft geen reacties opgeleverd. Een individuele benadering van werkgevers vanuit het aanbod heeft de (proef) plaatsingen opgeleverd. Opvallend verschil met de reïntegratie van niet- arbeidsbeperkten was dat er maar in 1 geval sprake was dat een kandidaat zelf een werkplek gevonden had. Gezien duur van de pilot, het niet de beschikking hebben van een groot bemiddelingsbestand loondispensatie - kandidaten en onduidelijkheid voortgang wetgeving WWNV, heeft ervoor gezorgd dat we gestopt zijn met een meer collectieve werkgeversbenadering. Op termijn kan dit kostentechnisch alvast voordelen bieden.

Het is ons binnen de pilotduur spoor 1 niet gelukt een werkgever te vinden die open stond om een groot volume aan medewerkers te willen aannemen met loondispensatie. De bereidheid van de werkgever om grote werkplekaanpassingen en/of procesaanpassingen te doen is beperkt bij de toepassing van loondispensatie.

Hopelijk biedt de voorgestelde quotumregeling binnen de participatiewet meer stimulans om mensen met een arbeidsbeperking perspectief te geven op een baan bij een reguliere werkgever.

Kandidaten die niet geplaatst zijn binnen de pilot (maar wel in bemiddeling zijn genomen) blijken meer nodig te hebben dan het instrument loondispensatie (en het gekozen traject) biedt. Dit is bijvoorbeeld een veel intensievere begeleiding, meer aanpassingen in werk, meer toezicht en ook soms meer motivatie.

Het spoor 2 verhaal laat zien dat het wel mogelijk is om een grotere groep arbeidsgehandicapten te plaatsen tegen loonwaarde in relatief korte tijd bij een werkgever. In dit geval de schoonmaak coöperatie. Het is de vraag of deze mogelijkheid in de toekomst blijft bestaan .

3. Investeringskosten versus besparing

Alhoewel we binnen de pilot de investeringskosten om de kandidaten van intake naar plaatsing te krijgen, zo beperkt mogelijk hebben gehouden, zijn deze nog vrij hoog in vergelijking met de uiteindelijke besparing op de uitkering van de geplaatsten. Gezien de problematiek (meervoudige), moeten we constateren dat er eigenlijk nog meer geïnvesteerd zou moeten worden in het traject (vooral in voortraject om iemand bemiddelingsrijp te maken).

In de pilot was de motivatie van de gemeenten om te experimenteren met het instrument loondispensatie, vooral van niet- financiële aard. In toekomst wordt de financiële prikkel meer van belang. Het is maar zeer de vraag of het plaatsen van deze doelgroep met loondispensatie een financieel voordeel voor de gemeente oplevert. Zeker ook vanwege het feit dat de kosten van het verstrekken van een uitkering (en berekenen) en de rechtmatigheids – doelmatigheids beoordeling doorlopen. Deze kosten heb je niet meer als je een persoon volledig uitkeringsonafhankelijk plaatst. Het plaatsingspercentage van trajecten arbeidsgehandicapten is lager, de kosten trajecten hoger of gelijk en de kans op gehele uitkeringsonafhankelijkheid lager dan bij niet-arbeidsgehandicapten. Kortom de arbeidsgehandicapten zijn een groep die de gemeente in financiële zin het meeste kost en het minst oplevert. Bij beperkte financiële middelen kan het gevaar ontstaan dat de middelen aan andere ww-ers besteed gaan worden.

Duurzaamheid van de plaatsingen en groei van verdien capaciteit zijn belangrijk om daadwerkelijk te kunnen bepalen of de investeringskosten terugverdiend gaan worden. De duur van de pilot is te kort geweest te bepalen of er op langere termijn een financieel voordeel is. Ook de quotum regeling kan de investeringskosten doen dalen. Tevens zien we dat het toepassen van kandidaten loondispensatie bij “Diamant- bedrijven” minder investeringskosten met zich meebrengt.

4. Doelgroep

Bij de bemiddelingspartijen is geconstateerd dat het binnen de pilot om een andere doelgroep gaat, dan gewend was vanuit de wsw. Ten eerste zijn de kandidaten verplicht in traject gezet, enig terugverdieneffect is beter dan niets. Van vrijwilligheid om gebruik te maken van een voorziening zoals bij wsw was geen sprake. Verschil met niet arbeidsgehandicapte ww-ers was dat de arbeidsgehandicapten hun handicap soms gingen misbruiken om niet aan het werk te hoeven. Ten tweede was er vaak sprake van een groter aantal belemmeringen richting arbeidsmarkt, dan bijvoorbeeld wsw-ers.

Bijlage 1 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 ^E LOONWAARDEMETING
ARBEIDSOVEREENKOMST BESCHIKKINGEN GEMEENTE
BEEINDIGING TOELEIDING

Fase 3 Werktraject

WERKEN MET LOONDISPENSATIE
JOB COACHING/BEGELEIDING
2 ^E LOONWAARDEMETING
VOORTZETTING/BEEINDIGING AOV/BESCHIKKINGEN GEMEENTE
EINDE WERKTRAJECT PILOT