

Onderwerp Evaluatie pilot loondispensatie

Steller G. van Dijk/J.E. Slagter

e-mail:  
szw@groningen.nl

De leden van de raad van de gemeente Groningen  
te  
GRONINGEN

Telefoon (050) 367 53 40 Bijlage(n) 1

Ons kenmerk SZ 13.3691545

Datum **19 JUN 2013** Uw brief van

Uw kenmerk -

Geachte heer, mevrouw,

In de brief van 23 april 2013 (SZ13.3654585) heeft wethouder Itha toegezegd u in juni 2013 een evaluatie toe te sturen over de pilot loondispensatie. Dit naar aanleiding van vragen tijdens de commissie Werk & Inkomen van 10 april 2013. Met deze brief komen we die toezegging na.

## 1. Achtergrond

Het was de bedoeling dat loondispensatie een belangrijk instrument zou worden in de wet Werken naar vermogen. Loondispensatie houdt in dat bedrijven werknemers betalen naar loonwaarde en de gemeente het inkomen aanvult tot maximaal het minimumloon. Mensen kunnen daardoor meer verdienen dan hun bijstandsinkomen. Het inkomen neemt toe als hun loonwaarde toeneemt. De gedachte hier achter was dat wanneer werkgevers mensen met een beperking naar loonwaarde kunnen betalen, de kansen op werk voor deze groep groter worden.

Het college heeft in september 2010 besloten om aan de pilot loondispensatie mee te doen omdat:

- We met onze deelname invloed uit zouden kunnen oefenen op de vormgeving van het instrument;
- We ervaring op konden doen met een instrument dat mogelijk een essentieel onderdeel zou vormen van een nieuwe wet;
- We kansen wilden bieden aan mensen met een beperking die aan de kant staan en die met het bestaande instrumentarium niet aan het werk komen (met dit instrument konden ze hun arbeidsmarktpositie versterken en hun inkomen verbeteren);
- We de samenwerking tussen de gemeente en het UWV wilden verbeteren.



Op 1 oktober 2010 zijn we gestart met de pilot. De pilotperiode liep in eerste instantie tot 1 januari 2013. Omdat de wet Werken naar vermogen controversieel werd verklaard en vanwege de onzekerheid over de duur waarop het instrument nog kon worden ingezet, hebben we besloten om vanaf 1 juli 2012 geen nieuwe deelnemers meer toe te laten. In de brief van 13 juli 2012 (SZ 12.3091737) over de stand van zaken van de pilot loondispensatie hebben we u hierover geïnformeerd.

## **2. Conclusies/bevindingen**

Gedurende de pilot hebben we ervaring opgedaan met verschillende aspecten van het instrument loondispensatie:

De toegangstoets geeft een goed beeld van de mogelijkheden van mensen. Door deze neer te leggen bij de organisatie die ook de indicatie voor de Wsw doet (UWV SMZ) verliep het proces onafhankelijk en snel. Landelijk is er veel kritiek op de uitvoering van de toegangstoets (bureaucratisch, veel personen die niet “door de toets komen”). Dit geldt maar deels voor ons. De kwaliteit van aanmelding en uitvoering van de toets is naar ons idee hoog en levert een goed indicatierapport op.

Over het algemeen bleek de loonwaardemeting een goed beeld te geven van de feitelijke productiviteit van een medewerker. Er is dan ook geen discussie geweest over het loon dat werkgevers moesten betalen. Zowel de werkgever als de werknemer weet waar hij aan toe is.

Bij de plaatsing konden jobcoaches gebruik maken van het instrument no risk polis. Volgens de jobcoaches is dit een onmisbaar instrument in de onderhandelingen tussen gemeenten en werkgevers, aangezien hiermee het risico voor de werkgever bij ziekte werknemer wordt afgedekt.

Daarnaast is onze conclusie dat werken met het instrument loondispensatie in deze vorm behoorlijk arbeidsintensief is. De doelgroep vergt extra inspanning en de methodiek kost veel tijd. (Zie bijlage.)

Naast ervaring opdoen met het instrument, wilden we onze dienstverlening aan klanten en werkgevers verbeteren door integrale dienstverlening vanuit de gemeente en door samenwerking met het UWV.

De pilot heeft de samenwerking tussen de gemeente en het UWV SMZ verstevigd. Zo zijn we gezamenlijk opgetrokken bij allerlei pilot gerelateerde bijeenkomsten en heeft dit geleid tot verdere samenwerking met betrekking tot diagnose en indicering voor ander doelgroepen. Ook heeft de pilot geleid tot een meer integrale werkgeversbenadering binnen de gemeente.

Wat betreft het aantal deelnemers zijn de resultaten beperkt. Dit komt onder andere doordat het hele proces om te kunnen werken met loondispensatie nog

ingericht en gebouwd moest worden. De aanmelding van potentiële deelnemers kwam langzaam op gang. Verder is een belangrijke oorzaak dat we in de pilot gewerkt hebben op basis van vrijwillige deelname van mensen. Het kostte veel tijd en moeite om mensen er van te overtuigen om mee te doen. We hebben daarom extra ingezet op communicatie. Ook maakte de vrijwillige deelname het makkelijker voor deelnemers om te stoppen.

In totaal zijn 79 mensen met een WWB-uitkering gestart met deelname aan de pilot. Het UWV heeft 54 toegangstoetsen afgenomen. Concreet zijn er nu 10 mensen op loonwaarde bij een werkgever geplaatst, waarbij minimaal voor een half jaar een arbeidsovereenkomst is afgesloten. Daarnaast zijn er 12 mensen “klaar” om geplaatst te worden: zij zitten momenteel op een proefplaatsing en voor hen wordt nu een baan gezocht. Voor 6 mensen volgt er een voorbereiding op een proefplaatsing. (Zie bijlage.)

### **3. Actuele ontwikkelingen**

Ten gevolge van het in april 2013 bereikte Sociaal Akkoord wordt de invoering van de Participatiewet met een jaar uitgesteld tot 1 januari 2015. Met dit Sociaal Akkoord wordt het instrument loondispensatie vervangen door het instrument loonkostensubsidie. Daarmee vervalt het principe dat mensen onder het minimumloon worden betaald. Gemeenten betalen straks een loonkostensubsidie aan de werkgever. Daarmee wordt het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer met arbeidsbeperking en het minimumloon gedekt. Ten slotte worden werkgevers verantwoordelijk gemaakt voor het bieden van werk aan deze doelgroep.

Ondanks dat loondispensatie wordt vervangen door loonkostensubsidie, blijven de volgende zaken hetzelfde:

- De doelgroep: mensen met een arbeidsbeperking, waarvoor extra inspanning nodig is om ze aan het werk te krijgen.
- Een vorm van toegang: er zal vastgesteld moeten worden of mensen in aanmerking komen voor plaatsing met loonkostensubsidie. Hoe dit er uit komt te zien en wie hiervoor verantwoordelijk wordt, weten we nog niet.
- De bepaling van de loonwaarde: de loonkosten van werkgevers worden mede bepaald door de loonwaarde van de medewerker. Een vorm van loonwaardemeting blijft daarom bestaan.

#### 4. Vervolg

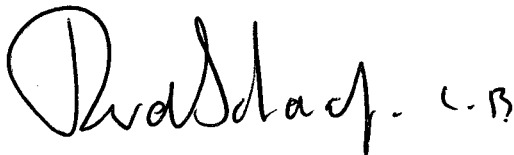
We hadden Onderzoek & Statistiek Groningen gevraagd om onderzoek te doen naar de ervaringen van werknemers en werkgevers en naar de financiële gevolgen van deelname voor het inkomen van mensen. Deze opdracht is ingetrokken omdat het Ministerie van SZW aan Research voor Beleid de opdracht heeft gegeven om in de landelijke eindevaluatie casuïstiek vanuit de gemeente Groningen op te nemen. Ook doen zij onder alle deelnemende gemeenten een onderzoek naar de financiële gevolgen voor de deelnemers. De eindevaluatie van het Ministerie wordt ultimo juni 2013 verwacht. Zodra wij de evaluatie hebben ontvangen, zullen wij u deze doen toekomen.

De deelnemers aan de pilot die nu op een (proef)plaatsing zitten, of die zich hierop voorbereiden, blijven we begeleiden op grond van de tijdelijke wet loondispensatie.

Wij hopen u hiermee van voldoende informatie te hebben voorzien.

Met vriendelijke groet,  
burgemeester en wethouders van Groningen,

de burgemeester,  
dr. J.P. (Peter) Rehwinkel

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'P. Rehwinkel' with a flourish at the end.

de secretaris,  
drs. M.A. (Maarten) Ruys

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M.A. Ruys' with a long horizontal flourish extending to the right.

### De doelgroep

De doelgroep van de pilot is (net als de hoogte van de aanvullende uitkering) wettelijk voorgeschreven. Aan de pilot konden mensen meedoen van 23 jaar en ouder die een WWB uitkering hebben en:

- een Sw-indicatie (dus op de wachtlijst staan) of
- vanwege structurele lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen niet in staat zijn om 100% van het WML (Wettelijk Minimum Loon) te verdienen, maar wel ten minste 20% daarvan.

### Resultaten in plaatsingen

Totaal aantal deelnemers gestart met de pilot	79
Waarvan met een Sw-indicatie	25
Waarvan zonder Sw-indicatie	54
Aantal dienstverbanden met loondispensatie	10
Aantal personen dat bemiddeld kan worden/op proefplaatsing werkgever	12
Proefplaatsing in voorbereiding	6
Uitval:	51
Vanwege het niet behoren tot de doelgroep	21
Uit toegangstoets blijkt een loonwaarde < 20%	5
Uit toegangstoets blijkt een loonwaarde > 100%	16
Overige redenen	30
- ziekte	5
- niet nakomen van afspraken	10
- verhuizen	3
- vinden regulier werk zonder loondispensatie	2
- beëindiging uitkering toekennen andere regeling (o.a. Wajong)	5
- ander traject/begeleid werken iederz	5

In totaal zijn 79 mensen met een **WWB-uitkering** gestart met deelname aan de pilot. Van de 79 deelnemers hadden 54 geen Wsw-indicatie. Bij hen moest een toegangstoets worden afgenomen.

Gedurende het hele proces zijn er 51 mensen uitgevallen. De reden hiervoor ligt in de uitkomst van de toegangstoets (5 mensen hadden een te lage loonwaarde/16 mensen hadden een te hoge loonwaarde) en aan diverse andere oorzaken (zie tabel).

Concreet zijn er nu 10 mensen op loonwaarde bij een werkgever geplaatst waarbij minimaal voor een half jaar een arbeidsovereenkomst is afgesloten.<sup>1</sup> Daarnaast zijn er 12 mensen “klaar” om geplaatst te worden: zij zitten momenteel op een proefplaatsing en voor hen wordt nu een baan gezocht. Rekening houdend met de in de persoon gelegen factoren van de

<sup>1</sup> Variërend in loonwaarde te weten; 20%, 35%, 35%, 41%, 57%, 68%, 80%, 81% en twee maal meer dan 100%.

# Bijlage evaluatie pilot loondispensatie

## De aanpak

Schematisch ziet het proces er als volgt uit:



### Aanmelding

We hebben mensen van de wachtlijst Wsw bij iederz en het klantbestand van SOZawe benaderd voor deelname aan de pilot. Ook is via informatie op de gemeentelijke website en via de maandelijkse bijsluiter een oproep gedaan. Daarbij hebben we duidelijk aangegeven dat deelname op vrijwillige basis zou zijn. Na een relatief lange aanlooperperiode is het aantal deelnemers aan de pilot toegenomen. Opvallend is dat daarmee ook de uitval is toegenomen. De uitval vanuit de toegangstoets is verklaarbaar. Het is voor de uitvoerenden een nieuw instrument waarbij het zoeken is naar de criteria van de doelgroep. Daardoor is bij twijfel de deelnemer toch aangemeld voor de toegangstoets.

### Toegangstoets

Om te kunnen vaststellen of iemand met een WWB-uitkering in aanmerking komt voor deelname aan de pilot, moet er een toegangstoets worden uitgevoerd. Wij hebben die toets laten uitvoeren door het UWV. Een arbeidsdeskundige geeft aan of de klant tot de doelgroep behoort en geeft daarbij een advies aan de klantmanager.

### Diagnose

In het begin van de pilotperiode hebben we nog een diagnose uitgevoerd volgens de methodiek van de landelijke pilot. Deze diagnose bleek nauwelijks iets toe te voegen aan de diagnose die door de klantmanager wordt gesteld voorafgaand aan de aanmelding. Het werkt in de praktijk ook vertragend en zorgt voor een extra stap in het proces. We zijn daarom in juni 2012 gestopt met deze vorm van diagnose.

### Plaatsing

Jobcoaches van iederz zoeken voor de deelnemers werkplekken bij reguliere werkgevers. Daarbij kunnen de jobcoaches gebruik maken van het instrument no-riskpolis. Na een proefplaatsing volgt een regulier contract. Er wordt dan een loonwaardemeting uitgevoerd op de desbetreffende werkplek. De jobcoach blijft de deelnemer begeleiden op de werkplek.

In vergelijking tot een aantal ander pilot gemeenten hebben we minder moeite met het vinden van werkgevers. Dat komt ook door het beperkte aantal deelnemers. Door het delen van netwerkcontacten tussen de jobcoaches en het werkgeversteam zijn er vrij snel werkplekken gerealiseerd. Andere gemeenten zagen zich genoodzaakt de werkgever meer tegemoet te komen. Door alsnog loonkostensubsidie te verstrekken of door onderling afspraken te maken over de loonwaarde. In de gemeente Groningen hebben we ons vanaf het begin tot aan het eind letterlijk aan de Tijdelijke Wet Pilot Loondispensatie gehouden.

deelnemers, is niet iedere werkgever direct geschikt. Voor de juiste match is soms wat langer tijd nodig. Voor 6 mensen volgt er een voorbereiding op een proefplaatsing. Naast de 10 plaatsingen op loonwaarde zijn er 7 mensen die door deelname aan de pilot een reguliere arbeidsovereenkomst hebben waarbij geen gebruik gemaakt wordt van het instrument loondispensatie (5 via iederz en 2 regulier).

Het UWV heeft voor de start van de pilot loondispensatie een opdracht weggezet bij iederz voor de **Wajong-groep**. In deze opdracht wordt er gewerkt met het instrument loonwaardemeting. Voor ons een reden deze groep tijdens de pilot te volgen.

De Wajonggroep bestaat op dit moment uit 21 personen. Voor al deze mensen is een diagnose uitgevoerd. Van hen zijn er 12 momenteel bij een werkgever aan het werk. Eén persoon op 40% loonwaarde, 10 personen op 50% loonwaarde en één persoon op 25% loonwaarde. In totaal zijn er 6 personen uitgevallen. De oorzaak is ook hier divers. Voor 3 personen is het nimmer tot een plaatsing gekomen bij een werkgever. Wat opvalt, is dat de loonwaarde voor deze groep bijna in alle gevallen uitkomt op 50%. Het lijkt er op dat het instrument loondispensatie meer differentieert dan het instrument wat het UWV gebruikt voor de Wajonggroep.