



Onderwerp **Pilot loondispensatie**

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon **050 367 56 94** Bijlage(n) **1** Ons kenmerk
Datum **- 5 OKT 2010** Uw brief van Uw kenmerk

Geachte mevrouw/heer,

In 2008 is er een advies verschenen over een mogelijke hervorming van een aantal regelingen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Kern van dit advies ("Werken naar vermogen") was om te komen tot één regeling voor personen die niet in staat zijn om het minimumloon te verdienen. Het instrument loondispensatie neemt daarin een belangrijke plaats in. Werkgevers krijgen de mogelijkheid om mensen te betalen naar hun productiviteit ("loonwaarde"). De overheid vult het inkomen aan en zorgt voor ondersteuning van de medewerker. De opstellers van het advies (de Commissie De Vries) gaan ervan uit dat op deze manier meer werkzoekenden een kans krijgen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

Om vast te stellen of deze aanpak daadwerkelijk leidt tot meer kansen voor mensen met een beperking, is het Rijk een pilot gestart. Daarin krijgt een beperkt aantal gemeenten de mogelijkheid om ervaring op te doen met het instrument loondispensatie.

Als gemeente Groningen vinden we het belangrijk om mee te doen met deze pilot. In de eerste plaats omdat het kansen biedt voor mensen die anders aan de kant blijven staan. In de tweede plaats omdat we zelf willen zien wat deze aanpak betekent voor de arbeidsmarktpositie en de ontwikkelingsmogelijkheden van werkzoekenden met een beperking. We denken dat we via deelname aan de pilot invloed uit kunnen oefenen op de ontwikkelingen binnen de landelijke sociale zekerheid. In de derde plaats omdat de uitvoering van de pilot een bijdrage levert aan geïntegreerde dienstverlening voor verschillende groepen werkzoekenden in onze gemeente. Dat is ook de reden dat er twee diensten en het UWV bij betrokken zijn.

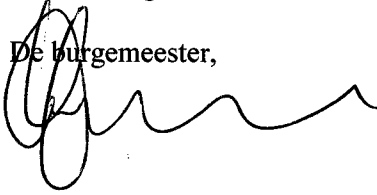
We hechten eraan om op te merken dat wij het wettelijk minimumloon een belangrijke verworvenheid vinden ter bescherming van werknemers. We realiseren ons dat deelname aan de pilot betekent dat een groep mensen minder betaald krijgt dan dat loon. Bij ons besluit hebben we echter zwaarder laten wegen dat we een groep mensen de kans geven zich te ontwikkelen en financieel te verbeteren en dat we betrokken zijn bij de vormgeving van een nieuwe regeling. Verder hebben we besloten dat deelname aan de pilot op vrijwillige basis plaatsvindt.

We hebben een plan vastgesteld waarin we aangeven hoe we de pilot in onze gemeente uit willen voeren. Dat plan sturen we uw raad hierbij toe. In de komende periode houden we uw raad regelmatig op de hoogte over de voortgang.

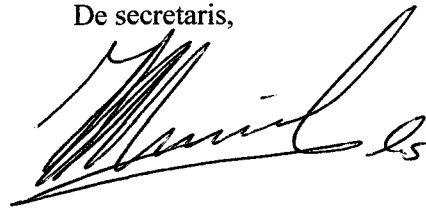
We vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders
van Groningen,

De burgemeester,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. van der Vliet', written over a horizontal line.

De secretaris,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. van der Vliet', written over a horizontal line.

Meerwaarde door loonwaarde

Plan van aanpak deelname aan de pilot loondispensatie

Inleiding

In de afgelopen periode is er (opnieuw) nadrukkelijk aandacht besteed aan integrale en geïntegreerde dienstverlening aan burgers die op het gebied van werk en inkomen zijn aangewezen op ondersteuning van de overheid. Zo heeft het proces van "Brede Heroverwegingen" geleid tot een hernieuwde discussie over de integratie van wetten en regelingen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Hiermee werden de uitkomsten van de commissie De Vries ("werken naar vermogen") nieuw leven in geblazen. Daarnaast lijkt op korte termijn een herschikking van taken over de verschillende uitvoeringsorganisaties plaats te gaan vinden. Doel van deze ontwikkelingen is om bredere groepen werkzoekenden die niet op eigen kracht het minimumloon kunnen verdienen, een kans te geven om toch deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Daarnaast streeft men ernaar om hiermee op uitvoering en uitkeringen te bezuinigen. Als gemeente vinden we het van belang om actief aan deze discussie mee te doen en te onderzoeken in hoeverre deze plannen daadwerkelijk bijdragen aan een betere arbeidsmarktpositie van werkzoekenden met een grote afstand tot werk.

In de afgelopen periode hebben we in navolging van het rapport van de Commissie De Vries binnen onze eigen gemeente de mogelijkheden van integratie van dienstverlening onderzocht ("Uitvoeren naar vermogen") en hebben we op basis daarvan voorstellen gedaan over een herschikking van taken tussen SOZAWE en DSW.

Deelname aan de pilot loondispensatie biedt ons de mogelijkheid om:

- 1) actief deel te nemen aan de discussie over manieren om meer werkzoekenden met een arbeidshandicap perspectief op werk te bieden
- 2) uitvoering te geven aan de wens van uw raad om de taken van SOZAWE en DSW te herijken

In deze notitie geven we aan hoe we uitvoering willen geven aan de pilot loondispensatie en hoe dat past binnen de plannen om de taken van SOZAWE en DSW te herschikken. We beginnen met een korte schets van de achtergrond: het raadsbesluit naar aanleiding van het onderzoek "Uitvoeren naar Vermogen" en het voorstel van het kabinet over de pilot loondispensatie. Vervolgens gaan we in op de thema's die zowel bij de samenwerking tussen beide diensten als bij de pilot aan de orde komen. Daarna beschrijven we kort de manier waarop we uitvoering willen geven aan pilot, beschrijven we wat het moet opleveren en geven we aan hoe de financiering eruit ziet.

1 Achtergrond: Werken en uitvoeren naar vermogen

"Uitvoeren naar vermogen"

In de zomer van 2009 heeft Matton Consult een advies uitgebracht over de uitvoering van dienstverlening aan werkzoekenden in de gemeente Groningen ("Uitvoeren naar vermogen"). Er is daarbij vooral aandacht besteed aan het feit dat al onze burgers gebruik moeten kunnen maken van alle beschikbare voorzieningen en dat dienstverlening zoveel mogelijk geïntegreerde dienstverlening moet zijn. Daarnaast is aandacht besteed aan de taken die de diensten SOZAWE en DSW (zouden moeten) uitvoeren ten behoeve van een optimale dienstverlening van deze klantengroepen. Op basis van dit advies heeft de raad besloten

- dat er één onafhankelijke diagnose komt voor alle klantgroepen;
- dat klantmanagement bij SOZAWE ligt;
- dat er één integrale werkgeversaanpak komt;
- dat er een gedifferentieerd aanbod aan voorzieningen en werkplekken komt en

- dat de DSW verantwoordelijk is voor het creëren van werk en de begeleiding van werkzoekenden op de werkplek.

De diensten hebben de opdracht om met een plan van aanpak te komen waarin wordt aangegeven welke stappen nodig zijn om dit te realiseren en wat de gevolgen zijn voor de bedrijfsvoering van beide diensten.

“Werken naar vermogen”

Gelijktijdig met dit proces heeft het kabinet besloten om een aantal pilots te starten in het kader van het advies van de Commissie De Vries (“Werken naar vermogen”). Bij één van die pilots gaat het om de vraag of we de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking kunnen verhogen door middel van het instrument van loondispensatie. De gedachte hierbij is dat er een grotere groep werkzoekenden is (bestaande uit mensen die nu gebruik maken van WSW, WWB en/of Wajong) die niet in staat is om het minimumloon te verdienen. En dat wanneer we werkgevers de ruimte bieden om hen minder loon te betalen, de kans op werk voor hen groter wordt. De gedachte om los van regelingen te zoeken naar een werkwijze die voor alle groepen werkzoekenden toepasbaar is, komt overeen met het advies van Mattton Consult. Of loondispensatie daarvoor de aangewezen weg is, is onderdeel van de pilot. Deelname aan de pilot maakt voor ons inzichtelijk wat de gevolgen van dit instrument zijn voor de arbeidsinschakeling van specifieke groepen werkzoekenden en hoe dit door leden van deze groepen ervaren wordt. Daarnaast biedt deze pilot mogelijkheden om beide diensten op zoek te laten gaan naar manieren om de dienstverlening aan onze burgers te verbeteren en proef te draaien met een nieuwe taakverdeling. Dat betekent dat we de uitkomsten van de pilot loondispensatie willen gebruiken als input voor de herziening van de taakverdeling tussen de diensten SOZAWE en DSW. We willen daarbij ook het UWV (als ketenpartner binnen het Werkplein en als organisatie die nu de indicatie voor de WSW uitvoert) betrekken.

2 De inhoud van de pilot loondispensatie

De pilot loondispensatie is bedoeld om meer mensen met een beperking bij een werkgever aan de slag te krijgen. Daartoe krijgen werkgevers de mogelijkheid om deze werknemers te betalen naar hun productiviteit. De productiviteit (“loonwaarde”) wordt vastgesteld op basis van een objectief meetinstrument¹. Bovenop de loonwaarde ontvangen de medewerkers van de gemeente een aanvulling. Die aanvulling is zodanig dat werknemers een hoger inkomen krijgen dan wanneer zij een uitkering ontvangen en dat het inkomen toeneemt wanneer de productiviteit stijgt. De proef wordt uitgevoerd bij 32 gemeenten en/of samenwerkingsverbanden en loopt tot en met 31 december 2012.

Om loondispensatie mogelijk te maken is de tijdelijke wet loondispensatie ingevoerd. De doelgroep van de wet bestaat uit personen van 23 jaar of ouder met een WWB- of WIJ-uitkering die op de wachtlijst van de Wsw staan of waarvan is aangetoond dat zij een arbeidsbeperking hebben. Om dat laatste te kunnen vaststellen heeft het Rijk een toegangstoets ontwikkeld. Wanneer mensen een WSW-indicatie hebben, houden ze die gedurende de pilot. Zij blijven dus behoren tot de doelgroep van de WSW met rechten en plichten die daarbij horen. Verder blijven deelnemers aan de pilot vallen onder het regime van de WWB of de WIJ. Dat betekent dat regels ten aanzien van bijvoorbeeld vermogen en inkomsten van partners van kracht blijven bij de bepaling van de aanvulling van de gemeente. Voor personen op de wachtlijst van de WSW geldt dat hun indicatie gedurende de pilotperiode geldig blijft. De tijdelijke wet loopt (net als de pilot) tot en met 31 december 2012.

¹ In de pilot worden vijf van dergelijke instrumenten uitgetoetst. In Groningen maken we gebruik van het instrument Dariuz.

3 Thema's in de pilot en de samenwerking tussen SOZAWE en DSW

In de voorstellen overerschikking van taken van SOZAWE en DSW komt een aantal thema's aan de orde. Deze thema's vinden we ook terug bij de uitvoering van de pilot loondispensatie. Hieronder geven we aan om welke thema's het daarbij gaat.

1) Realiseren van één diagnose

Mensen moeten die dienstverlening krijgen die zij nodig hebben om te kunnen werken naar (hun) vermogen. Een goede diagnose is daarbij van belang. In de pilot loondispensatie bestaat die diagnose uit een een drietal stappen:

a. De toegangstoets

Bij de toegangstoets bepalen we of mensen al dan niet arbeidsbeperkingen hebben. Het kader voor de toegangstoets wordt voorgeschreven door het Ministerie (zie bijlage 1). Wanneer mensen geïndiceerd zijn voor de WSW hoeft deze toets uiteraard niet te worden ingezet.

b. Competenties en vaardigheden

Bij de daadwerkelijke diagnose brengen we in beeld welke wensen, mogelijkheden en competenties mensen hebben. Deze diagnose geeft een antwoord op de vraag in welke functies en sectoren mensen het beste tot hun recht komen en waar de grootste kans op arbeidsinschakeling bestaat. Tevens brengen we in beeld op welke punten mensen ontwikkeld moeten worden en ontwikkelbaar zijn.

c. Loonwaardebepaling

Gedurende het uitvoeren van werkzaamheden brengen we in kaart wat op dit moment de loonwaarde van de betrokken deelnemers is en hoe de loonwaarde zich gedurende de plaatsing bij een werkgever ontwikkelt. We gebruiken hiervoor een instrument dat is ontwikkeld door TNO en een aantal SW-bedrijven (Dariuz).

2) Het zorgen voor voldoende werkplekken

Wanneer we hebben vastgesteld op welke werkplekken mensen het beste tot hun recht komen, moeten we uiteraard gezamenlijk zorgen voor voldoende en passende werkplekken. Daarbij proberen we zoveel mogelijk op zoek te gaan naar werkplekken met ontwikkelingsmogelijkheden voor de medewerker. Het doel is immers om competenties en kwalificaties van mensen zoveel mogelijk te verbeteren (en daarmee hun loonwaarde te laten toenemen).

3) Het zorgen voor voldoende ondersteuning & klantmanagement

Behalve het werk zelf, moeten we ook bepalen wat mensen aan ondersteuning nodig hebben om het werk goed te kunnen doen. In veel gevallen betekent dat dat er vormen van scholing of training worden aangeboden, en dat er een vorm van jobcoaching wordt ingezet. We volgen het advies van Matton Consult om het klantmanagement van deze groep uit te laten voeren door SOZAWE en de begeleiding op de werkplek (jobcoaching) door de DSW.

4) Het zorgen voor een werkgeversbenadering

Om ook deze mensen aan de slag te krijgen is het van belang om gebruik te maken van de contacten die de verschillende diensten en het UWV nu al hebben met werkgevers in het kader van de integrale werkgeversbenadering. In het kader van deze pilot krijgen de jobcoaches de opdracht om samen met deze werkgeversadviseurs dus ook om voor deze groep actief op zoek te gaan naar werkgevers die hen een kans willen bieden.

4 Wat moet het opleveren?

Het doel van onze deelname aan de pilot is meerledig. In de eerste plaats willen we (conform het doel van het ministerie) onderzoeken in hoeverre het instrument van loondispensatie bijdraagt aan de verhoging van de arbeidsparticipatie van personen met een arbeidsbeperking. In de tweede plaats willen we input krijgen voor de manier waarop we de dienstverlening aan onze klanten kunnen verbeteren door een goede samenwerking en taakverdeling tussen SOZAWE en DSW. En naast de doelen van de pilot streven we er natuurlijk naar om de deelnemers zo regulier mogelijk aan het werk te krijgen zonder dat er loondispensatie nodig is.

Ten aanzien van het eerste doel willen we in de pilot een antwoord krijgen op de volgende vragen:

- a) Biedt deze aanpak werkzoekenden die anders geen kansen krijgen om bij een reguliere werkgever aan de slag gaan, de kans om een baan te vinden?
- b) Stimuleert deze aanpak werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en in dienst te houden?
- c) Hoe ervaren werkgevers het dat hun loonkosten afhankelijk zijn van de loonwaarde van hun werknemer en de manier waarop deze wordt vastgesteld?
- d) Hoe ervaren werkzoekenden het feit dat hun loonwaarde wordt vastgesteld, dat zij van hun werkgever minder ontvangen dan het minimumloon en dat zij een aanvulling ontvangen van de gemeente?
- e) In hoeverre is de huidige WWB-regelgeving een belemmering of een stimulans om met loondispensatie aan het werk te gaan (bijvoorbeeld vermogenstoets)?
- f) Welke vormen van ondersteuning (voor werkgevers en werknemers) zijn nodig om deze werknemers zich optimaal te laten ontwikkelen binnen hun werk?
- g) Welke ontwikkelingen in loonwaarde zien we bij de deelnemers gedurende de pilotperiode?
- h) Wat zijn de kosten en opbrengsten voor deelnemers en voor de gemeente?

Ten aanzien van het tweede doel willen we dat de pilot input oplevert voor de herijking van taken tussen SOZAWE en DSW en de samenwerking met het UWV. Het gaat daarbij om zaken als:

- (een gezamenlijke) diagnosevoorziening,
- een werkwijze bij het ondersteunen van mensen met een arbeidshandicap
- het bepalen van de aard en omvang van werkplekken die we nodig hebben om mensen uit deze doelgroep een baan te kunnen bieden
- het bepalen van de manier waarop werkgevers kunnen worden 'verleid' om personen uit deze doelgroep een baan te bieden.

Uitkomsten van de pilot zijn derhalve:

- 1) een evaluatie waarin we uitspraken kunnen doen over de effectiviteit en de wenselijkheid van het instrument loondispensatie
- 2) inzichten over toekomstige dienstverlening voor groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking en de verdeling van bijbehorende taken tussen de diensten SOZAWE en DSW.

5 Welke groepen willen we opnemen in de pilot?

Ons doel is om een substantieel aantal mensen uit de doelgroep de mogelijkheid te geven om gebruik te maken van de instrumenten uit de pilot. De doelgroep van de pilot bestaat uit:

- a) personen ouder dan 23 jaar (met een bijstandsuitkering of Wij) op de wachtlijst van de WSW
- b) personen ouder dan 23 jaar (met een bijstandsuitkering of Wij) zonder Wsw-indicatie die vanwege structurele lichamelijke, verstandelijke, psychische of

psychosociale beperkingen niet in staat zijn om het minimumloon te verdienen (maar wel minimaal 20% daarvan).

Formeel maakt de doelgroep Wajongers geen onderdeel uit van de landelijke pilot omdat voor hen het instrument loondispensatie al bestaat. In Groningen willen we echter deze groep wél bij onze pilot betrekken, zodat we een vergelijking tussen de verschillende groepen kunnen maken en zodat we kunnen leren van de ervaringen die het UWV inmiddels met deze groep heeft opgedaan. Voor de groep Wajongers gelden de bestaande regels binnen de Wajong.

De omvang van de groep moet zodanig zijn dat we daadwerkelijk ervaring opdoen met het instrument loondispensatie en met de uitvoering van een gezamenlijke werkwijze. Tegelijkertijd moeten we rekening houden met de beschikbaarheid van middelen uit het participatiebudget waaruit we de kosten voor ondersteuning van werknemers en werkgevers moeten betalen. We gaan uit van een groep van 100 personen, verdeeld over personen met een Wsw-indicatie (25), personen zonder Wsw-indicatie (50) en Wajongers (25). Het gaat daarbij in eerste instantie om personen die nieuw instromen in deze regelingen. Dat doen we omdat we ervaring op willen doen met het gehele proces dat mensen doorlopen. We krijgen dan ook een goed beeld van wat het instrument in de toekomst betekent voor nieuwe klanten en voor de dienstverlening in de gehele "keten".

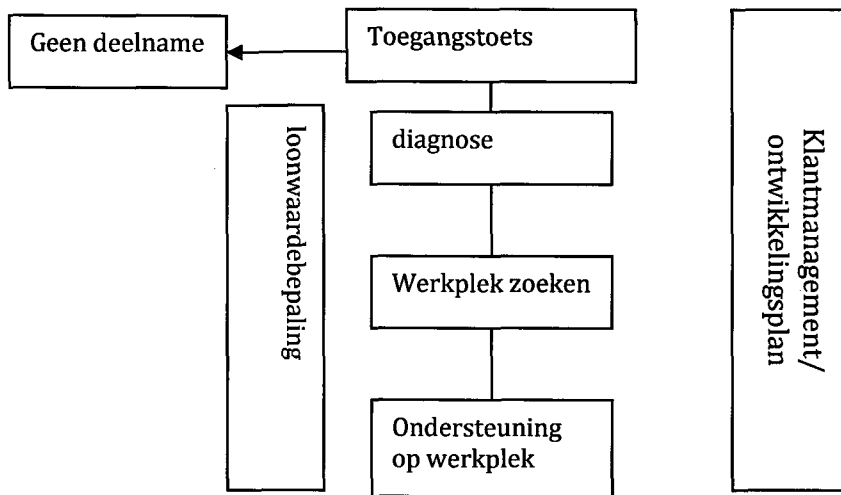
6 Wat betekent het voor deelnemers?

Het doel van de pilot is om meer mensen de kans te geven om aan het werk te gaan. Voor deelnemers aan de pilot betekent het dus dat zij beschikken over een werkplek bij een reguliere werkgever en dat zij deel uit maken van de arbeidsmarkt. Bij het uitvoeren van het werk wordt er rekening gehouden met wat zij kunnen en wat zij niet kunnen. De hulp die zij daarbij krijgen is erop gericht om hen zoveel mogelijk te ontwikkelen. Zij krijgen daarvoor loon betaald, zij het niet een volledig minimumloon. Naast hun loon ontvangen zij een aanvullende uitkering. Die is zodanig dat zij er in inkomen op vooruit gaan en dat zij een hoger inkomen krijgen naarmate hun productiviteit toeneemt. Dát zij een aanvulling krijgen, betekent dat zij in eerste instantie nog afhankelijk zijn van de sociale dienst. Hoe zij dat ervaren, willen we in de pilot onderzoeken. Daarnaast streven we er naar om de deelnemers zodanig te ontwikkelen dat zij zelfstandig in hun inkomen kunnen voorzien en geen aanvulling meer nodig hebben. Deelname aan de pilot is vrijwillig.

7 De aanpak

We willen de pilot zoveel mogelijk uitvoeren binnen de bestaande organisaties. Op die manier draagt het naar ons idee het beste bij aan intensievere samenwerking en is het leereffect het grootst. Bovendien zorgen we er zo voor dat we aansluiten bij de ontwikkelingen die gaande zijn binnen SOZAWE (reorganisatie), binnen de DSW (arbeidsontwikkelbedrijf) en binnen de keten van Werk en inkomen (geïntegreerde dienstverlening op het Werkplein). Het proces dat deelnemers aan de pilot doorlopen ziet er uit volgens onderstaand schema. De deelnemers worden geworven vanuit:

- a) de instroom in de wachtlijst van de WSW. We kijken daarbij in eerste instantie naar personen die geschikt zijn om bij een reguliere werkgever met begeleiding aan de slag te gaan (personen met een indicatie begeleid werken).
- b) de instroom van de WWB en de WIJ. Bij de intake wordt expliciet gekeken of mensen mogelijk behoren tot de doelgroep van de pilot.
- c) bestaande uitkeringsgerechtigden WWB of WIJ. Het gaat daarbij om personen waarbij we tot de conclusie zijn gekomen dat zij niet in staat zijn om een volledig minimumloon te verdienen.



Wanneer mensen tot de doelgroep behoren, wordt gekeken wat hun mogelijkheden en beperkingen zijn (diagnose). Op basis van de diagnose wordt een plan opgesteld waarin is opgenomen wat de deelnemer gaat doen, op welke manier hij of zij wordt ondersteund en welk doel wordt nagestreefd.

Gedurende het gehele proces heeft de deelnemer één aanspreekpunt bij de dienst SOZawe (klantmanager) die het proces bewaakt en bij wie de deelnemer terecht kan wanneer zich knelpunten voordoen.

Waar een klant intensievere begeleiding op de werkplek nodig heeft, wordt daarnaast een jobcoach ingeschakeld. We gaan ervan uit dat dat in alle gevallen nodig is. De jobcoach zoekt een werkplek die het best bij de deelnemer past (uiteeraard binnen de mogelijkheden van de arbeidsmarkt) en zorgt voor de introductie op de werkplek en de ondersteuning bij het werk. De intensiteit van die ondersteuning is afhankelijk van de mogelijkheden van de deelnemer en de werkgever. De jobcoach is in dienst bij de DSW en heeft ervaring met het plaatsen van personen met een arbeidsbeperking binnen een reguliere werkomgeving. Wanneer een deelnemer enige werkervaring nodig heeft om bij een werkgever geplaatst te kunnen worden, kan hij deze opdoen bij de DSW Stadspark (of eventueel bij een andere werkgebiedende organisatie). We streven er uiteraard naar om deze periode zo kort mogelijk te laten duren.

Het bepalen van de loonwaarde kan alleen wanneer de deelnemer werkelijk aan de slag is. Zodra dat het geval is, doen we deze meting. Met werkgevers spreken we af dat zij de gemeten loonwaarde betalen. De loonwaardemeting wordt periodiek (minimaal eens per half jaar) herhaald. Wanneer de productiviteit van de deelnemer stijgt, stijgt het loon dat de werkgever betaalt ook. De bijdrage van de gemeente neemt dan af.

Werkgevers zoeken we in eerste instantie uit ons bestaande netwerk. Mocht het aantal plekken te beperkt blijken, dan leveren we extra inspanningen om werkgevers te interesseren voor het bieden van werk aan deze doelgroep. We doen daarbij vooral een beroep op de maatschappelijke verantwoordelijkheid van werkgevers. De jobcoach biedt behalve ondersteuning aan de deelnemer ook ondersteuning aan de werkgever bij het begeleiden van de werknemer en het creëren van een passende werkomgeving. De duur van het dienstverband van de betreffende werknemer is in beginsel een zaak tussen werkgever en werknemer. Het is echter onze bedoeling om mensen duurzaam deel te laten nemen op de arbeidsmarkt. In beginsel streven we daarom naar arbeidsovereenkomsten van minimaal een jaar.

8 Financiën

Het Rijk stelt voor de projectperiode (van nu tot en met 31 december 2012) naar verwachting een bedrag beschikbaar van € 250.000. Dit bedrag is bedoeld voor projectkosten zoals een projectleider en projectondersteuning. In Groningen willen we deze middelen besteden aan:

- De projectleider
- Projectondersteuning (administratie, registratie)
- Het systeem van loonwaardebepaling en opleidingskosten voor het gebruik ervan
- Evaluatieonderzoek (vooral gericht op de beleving van werkzoekenden en werkgevers)

Daarnaast maken we voor dit project kosten ten behoeve van de individuele deelnemers aan de pilot. Die kosten bestaan uit:

1) De ondersteuning van deelnemers

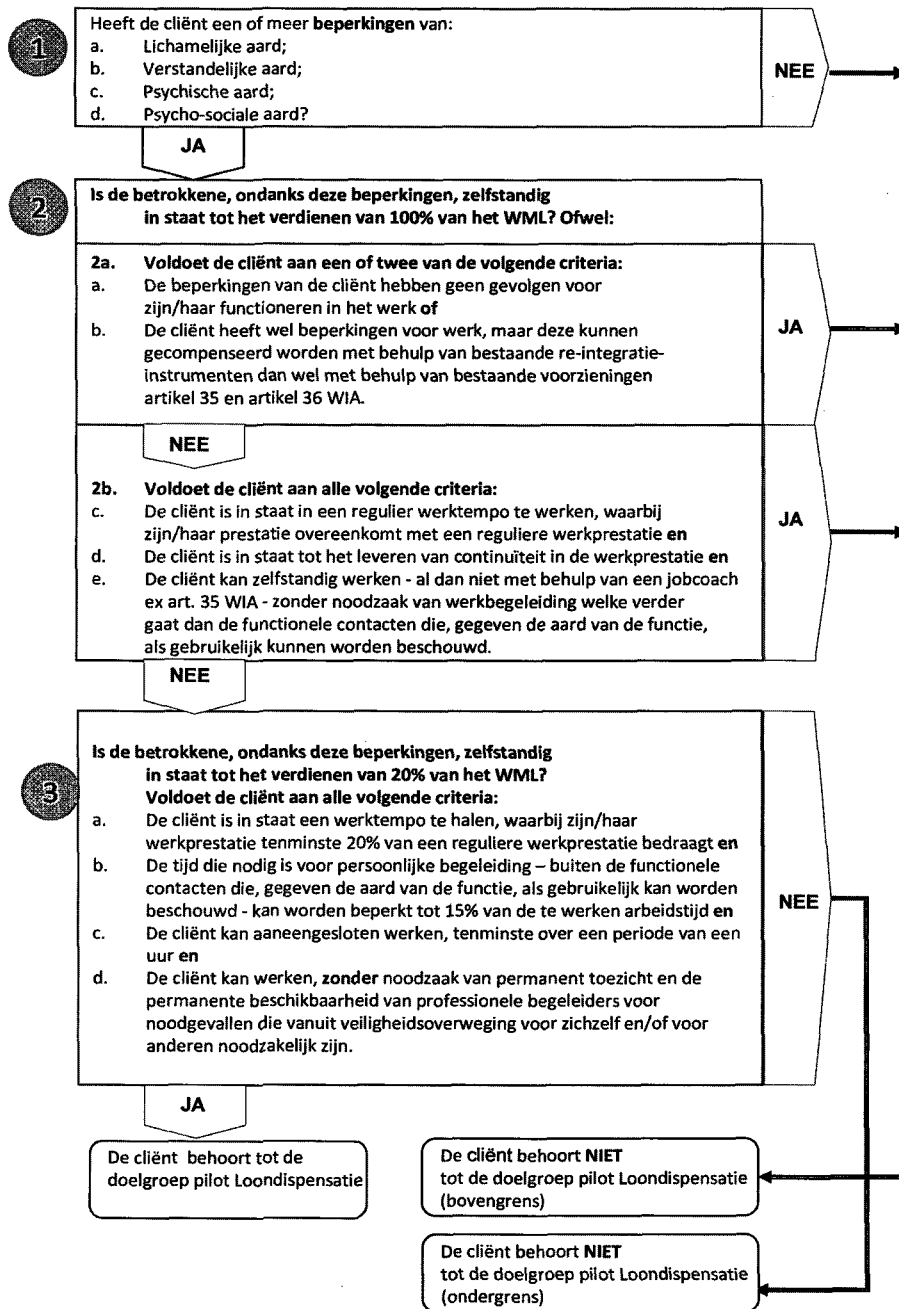
Om deelnemers goed te kunnen ondersteunen hebben zij één aanspreekpunt bij SOZAWE (de klantmanager). Deze ondersteuning wordt gefinancierd uit het reguliere personeelsbudget van SOZAWE. De kosten voor jobcoaches worden betaald uit het participatiebudget. We reserveren hiervoor een bedrag van € 35.000 in 2010 en € 175.000 in 2011 en 2012. De jobcoaches zijn in dienst bij de DSW. We onderzoeken in hoeverre we deze kosten kunnen terugdringen door voor deze pilot een ESF-aanvraag in te dienen.

2) De kosten voor aanvullende uitkeringen

De kosten voor aanvullende uitkeringen worden betaald uit het inkomensbudget. Feitelijk gaat het hierbij om een besparing, omdat het om een groep mensen gaat die op dit moment niet in staat is om inkomen te verwerven en dus aangewezen is en blijft op een uitkering (tot het moment waarop zij eventueel instromen in de WSW). Wanneer wij 75 deelnemers kunnen werven die gemiddeld een loonwaarde van 50% hebben, leidt dit bij een geleidelijke instroom tot een besparing van bijna € 600.000 gedurende de gehele pilotperiode (€ 37.500 in het eerste jaar, € 200.000 in het tweede jaar en € 375.000 in het derde jaar). Gezien het feit dat het hier gaat om een pilot waarbij we het werkelijke aantal deelnemers en de werkelijke loonwaarde niet exact kunnen voorspellen, ligt het niet voor de hand deze bedragen daadwerkelijk als besparing in te boeken.

In bijlage 2 geven we een aantal voorbeelden van de mogelijke besparingen op het inkomensbudget en van de financiële gevolgen voor de deelnemer.

Bijlage 1: toegangstoets



Bijlage 2: Businesscases

Wat zijn nu de financiële gevolgen voor de gemeente wanneer een werkzoekende bij een werkgever wordt geplaatst met het instrument loondispensatie en wat zijn de gevolgen voor de werknemer zelf. Hieronder een aantal globale berekeningen.

Voorbeeld 1	Alleenstaande	
Bijstandsuitkering	€ 910 per maand	
Kosten uitkering per jaar	€ 10.920	
Loonwaarde	50%	
Inkomsten	€ 650 netto per maand	
Aanvulling ²	0,625* (€ 1300 - € 650) = € 406	
Kosten aanvulling per jaar	12* 406 = € 4872	
Besparing Inkomensbudget	€ 10.920 - € 4872 =	€ 6048
Ondersteuning jobcoach	€ 4000	
Overige vormen van ondersteuning (scholing)	€ 1000	
Kosten participatiebudget	€ 5000	
Inkomen deelnemer	€ 1056 (€ 146 meer dan uitkering)	

Voorbeeld 2	Alleenstaande man (een jaar later)	
Bijstandsuitkering	€ 910 per maand	
Kosten uitkering per jaar	€ 10.920	
Loonwaarde	70%	
Inkomsten	€ 910 netto per maand	
Aanvulling	0,625* (€ 1300 - € 910) = € 244	
Kosten aanvulling per jaar	12* 244 = € 2928	
Besparing Inkomensbudget	€ 10.920 - € 2928 =	€ 8092
Ondersteuning jobcoach	€ 2500	
Overige vormen van ondersteuning (scholing)	€ 500	
Kosten participatiebudget	€ 3000	
Inkomen deelnemer	€ 1154 (€ 244 meer dan uitkering)	

Voorbeeld 3	Alleenstaande ouder	
Bijstandsuitkering	€ 1160 per maand	
Kosten uitkering per jaar	€ 13.920	
Loonwaarde	50%	
Inkomsten	€ 650 netto per maand	
Aanvulling	0,875* (€ 1300 - € 650) = € 569	
Kosten aanvulling per jaar	12* 569 = € 6828	
Besparing Inkomensbudget	€ 13.920 - € 6828 =	€ 7092
Ondersteuning jobcoach	€ 4000	
Overige vormen van ondersteuning (scholing)	€ 1000	
Kosten participatiebudget	€ 5000	
Inkomen deelnemer	€ 1209 (€ 49 meer dan uitkering)	

Uit deze voorbeelden kunnen we zien dat de besparing op het inkomensdeel voor alleenstaanden met een loonwaarde van 50% circa € 6000 bedraagt. Dat bedrag neemt uiteraard toe wanneer de loonwaarde toeneemt. Voor alleenstaande ouders is bij dezelfde loonwaarde de besparing geringer (circa € 4000).

² Deze rekenregel: voor alleenstaanden 0,625 * (bijstandsnorm gehuwden - inkomen) wordt door het rijk voorgeschreven.