

## Adviesrapport

**Nieuw beschermd werk in regio Arnhem***Een combinatie van ondersteuning bij onbetaalde activiteiten en betaald werk**Projectteam*

Casper Rauws (Rijnwaarden)  
Dick Nieuwland (Rijnwaarden)  
Ellen Pouw (Rheden)  
Evert Breman (Zevenaar)  
Francine Thijssen (Overbetuwe)  
Huub Bleijerveld (Arnhem)  
Jan Willem Scherpenzeel (Overbetuwe)  
José Krechting (Renkum)  
Lex Hilster (Duiven)  
Marion Wolsing (Doesburg)  
Mieke Jansma (Rozendaal)  
Ruud Vos (Lingewaard)  
Tonny Jansen (Westervoort)  
Wietske Nijhof (Zevenaar)  
Petra Helming (regionaal projectleider)

versie 22 mei 2014

## Hoofdstuk 1 Inleiding

### 1.1 Aanleiding

Op dit moment is het beschermd werk onderdeel van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Volgens het wetsvoorstel van de Participatiewet is instroom in de Wsw vanaf 1 januari 2015 niet meer mogelijk. De mensen die op dat moment werkzaam zijn op een beschermde werkplek behouden hun rechten volgens de Wsw. Voor mensen die zich vanaf 1 januari 2015 melden bij de gemeente voor ondersteuning bij (het vinden van) werk krijgen gemeenten de mogelijkheid om een aantal nieuwe instrumenten in te zetten. Een van die instrumenten die de gemeente *mag* inzetten is een nieuwe vorm van beschut werk.

#### 1.1.1 Wettelijk kader volgens huidig wetsvoorstel Participatiewet

Volgens het wetsvoorstel van de Participatiewet is de nieuwe voorziening beschut werk bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen zomaar in dienst neemt. Met een hoge mate van (structurele) ondersteuning en aanpassing van het werk zijn deze mensen wel in staat om loonvormende arbeid te verrichten.

Het wetsvoorstel stelt een aantal eisen aan de nieuwe voorziening beschut werk. Zo moet er sprake zijn van een dienstverband; dit onderscheidt het beschut werk van de huidige Awbz-dagbesteding. De gemeente moet er voor zorgen dat iemand een dienstbetrekking krijgt; dit kan zowel een privaatrechtelijke als publiekrechtelijke dienstbetrekking zijn.<sup>1</sup> Voor mensen die een beschutte werkplek hebben, mag de gemeente het nieuwe instrument loonkostensubsidie inzetten.<sup>2</sup>

Wat betreft de toegang tot de voorziening beschut werk stelt het wetsvoorstel dat de gemeente een voorselectie uitvoert. Tijdens de voorselectie bepaalt de gemeente voor welke mensen de voorziening beschut werk kan worden ingezet. Vervolgens vraagt de gemeente advies aan het UWV voor het vaststellen of een geselecteerde persoon inderdaad tot de doelgroep voor de voorziening beschut werk behoort. Het UWV adviseert op basis van landelijke criteria die nog in een Algemene maatregel van bestuur worden vastgelegd (naar verwachting in november 2014). Het wetsvoorstel stelt ten slotte dat gemeenten het regionale Werkbedrijf moeten betrekken bij de organisatie van het beschut werk.

Gemeenten zijn niet verplicht om deze nieuwe voorziening beschut werk aan te bieden. Bijvoorbeeld als een gemeente andere vormen van ondersteuning tot haar beschikking heeft en deze toereikend acht om haar inwoners te ondersteunen. Zo zijn verbanden denkbaar met de arbeidsmatige dagbesteding in de huidige Awbz en toekomstige Wmo. Gemeenten zijn wel verplicht om de keuzes ten aanzien van het nieuwe beschut werk vast te leggen in een verordening.

---

<sup>1</sup> Dit is een wijziging ten opzichte van eerdere versies van het wetsvoorstel Participatiewet, waarin nog werd gesteld dat de gemeente zelf de rol van werkgever diende te vervullen.

<sup>2</sup> De hoogte van de loonkostensubsidie is ook in de voorziening beschut werk maximaal 70% van het wettelijk minimumloon. De gemeente betaalt het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon aan de werkgever, de werkgever betaalt het salaris aan de werknemer.

## 1.2 Opdracht

De opdracht voor het deelproject nieuw beschermd werk in regio Arnhem luidde als volgt:

*Onderzoek of en, zo ja, hoe de samenwerkende gemeenten in regio Arnhem invulling willen geven aan de nieuwe voorziening beschut werk uit het wetsvoorstel van de Participatiewet. Breng eveneens alternatieve vormen van ondersteuning in kaart.*

Op verzoek van het bestuurlijke regionale overleg sociaal domein (BreSDO, 14 maart 2014) zijn ook zorgaanbieders actief betrokken bij dit deelproject.

## 1.3 Proces tot nu toe

Zoals afgesproken in het plan van aanpak nieuw beschermd werk zijn de elf samenwerkende gemeenten in regio Arnhem in januari 2014 gestart met de eerste en tweede fase van het onderzoek naar het nieuwe beschermd werk. Er is gestart met een korte analyse van het wettelijke kader en een globale raming van de potentiële doelgroep en het beschikbare re-integratiebudget in de regio (zie paragrafen 1.1.1 en 2.1.1).

Vervolgens hebben de gemeenten zich gebogen over de vraag op welke wijze zij invulling willen geven aan het nieuwe beschermd werk. Hoewel de beantwoording van de zogenaamde "wat-vraag" aan de gemeenten is (zij zijn immers de toekomstige opdrachtgever), zijn de partners uit het werkveld op diverse manieren betrokken en gevraagd naar hun ervaringen en input. Zo is er gesproken met de trekkers van de regionale proeftuinen Arbeid en Participatie, zijn locatiebezoeken afgelegd bij diverse Awbz-zorgaanbieders, is gesproken met medewerkers van Presikhaaf bedrijven over het huidige beschut werk en mogelijkheden voor de toekomst (waaronder de lopende samenwerking tussen het sociale werkvoorzieningsbedrijf en een aantal zorgaanbieders, ondermeer in enkele proeftuinen) en is bij het UWV informatie opgehaald over de wijze van indicatiestelling en hun ervaringen met jobcoaching.

Op 13 mei 2014 is bovendien een expertmeeting georganiseerd om aan mensen die zijn betrokken bij beleid en uitvoering feedback te vragen op de conceptvoorstellen over het nieuwe beschermd werk en de loonkostensubsidie. Aanwezig waren werkgevers, werkgeversservicepunt Midden-Gelderland, UWV, Presikhaaf bedrijven, zorgaanbieders (Siza, Philadelphia, Pluryn en RIBW), een aantal inwoners en de elf gemeenten (vanuit werk en inkomen en Wmo). De opbrengsten van deze bijeenkomst zijn verwerkt in het voorliggende adviesrapport.

## Hoofdstuk 2      Voorstel nieuw beschermd werk

### 2.1.      Uitgangspunten

In de hier voorgestelde benadering van het nieuwe beschermd werk wordt geen volledig nieuwe voorziening gevormd. We bouwen grotendeels voort op bestaande voorzieningen die lokaal en regionaal aanwezig zijn en sluiten aan bij het nieuwe instrument loonkostensubsidie dat gemeenten volgens de Participatiewet mogen inzetten. Met deze benadering zorgen we ervoor dat:

- de inwoners met beperkte arbeidsmogelijkheden passende ondersteuning krijgen, zodat zij het beste uit zichzelf kunnen halen;
- zoveel mogelijk mensen werken naar vermogen;
- mensen zoveel als mogelijk hun eigen inkomen verdienen;
- er één benadering is voor de doelgroep van de Participatiewet;
- er een duidelijke verbinding is met de nieuwe Wmo;
- de gemeente de eigen mogelijkheden en verantwoordelijkheid van inwoners, hun omgeving en werkgevers ondersteunt, maar niet overneemt;
- en tegelijkertijd de uitvoeringskosten op korte en lange termijn beheersbaar blijven.

Hiermee sluiten we aan bij de uitgangspunten die in 2012 zijn geformuleerd in de regionale sociale visie *Van zelfredzaamheid naar samenredzaamheid* en in de intentieverklaring *Samenwerking werk en re-integratie regio Arnhem*.

#### 2.1.1 Omvang doelgroep en budget

Het wetsvoorstel van de Participatiewet ziet als doelgroep voor het nieuwe beschermd werk:

*Mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen zomaar in dienst neemt. Met een hoge mate van (structurele) ondersteuning en aanpassing van het werk zijn deze mensen wel in staat om loonvormende arbeid te verrichten.*

De globale raming en analyse van de potentiële doelgroep voor het nieuwe beschermd werk<sup>3</sup> laat zien dat de totale doelgroep van de Participatiewet in regio Arnhem stijgt tussen 2014 en 2018 met 17,1%. Dit komt in totaal neer op een stijging van ongeveer 11.000 mensen met een bijstanduitkering in 2014 naar ongeveer 13.000 mensen met een bijstanduitkering in 2018.

Het kabinet gaat er vanuit dat er in de structurele situatie landelijk 30.000 beschut-werkplekken moeten komen. Dit aantal komt overeen met een derde van het huidige aantal werkplekken in de sociale werkvoorziening (basis voor de berekening is het bestaande aanbod). Naar rato van het huidige aandeel beschutte werkplekken in de sociale werkvoorziening zou dit neerkomen op *ongeveer 50 beschutte werkplekken in regio Arnhem in 2015*.

In onze regionale ramingen baseren we ons op de verwachte ondersteuningsbehoefte van inwoners in de gemeenten in regio Arnhem (basis voor de berekening is de vraag). We kijken met een brede blik naar de potentiële doelgroep voor het beschermd werk en houden rekening met de mensen met een indicatie voor beschut werk die nu op de wachtlijst voor de sociale werkvoorziening staan,

---

<sup>3</sup> De analyse is ondermeer gebaseerd op de ramingen van de doelgroep en budget die zijn uitgevoerd door adviesbureau Nautus en de locatiebezoeken en gesprekken met uitvoerende partijen in het werkveld.

met de jaarlijkse instroom in de sociale werkvoorziening en met mensen met een vorm van arbeidsmatige Awbz-dagbesteding met voldoende arbeidsmogelijkheden voor toeleiding naar betaald werk. Volgens deze brede doelgroep benadering hebben *in 2015 ongeveer 250 mensen in regio Arnhem behoefte aan ondersteuning in het kader van nieuw beschermd werk*. Een substantieel hoger aantal dan het aantal dat blijkt uit de aannames van het kabinet.

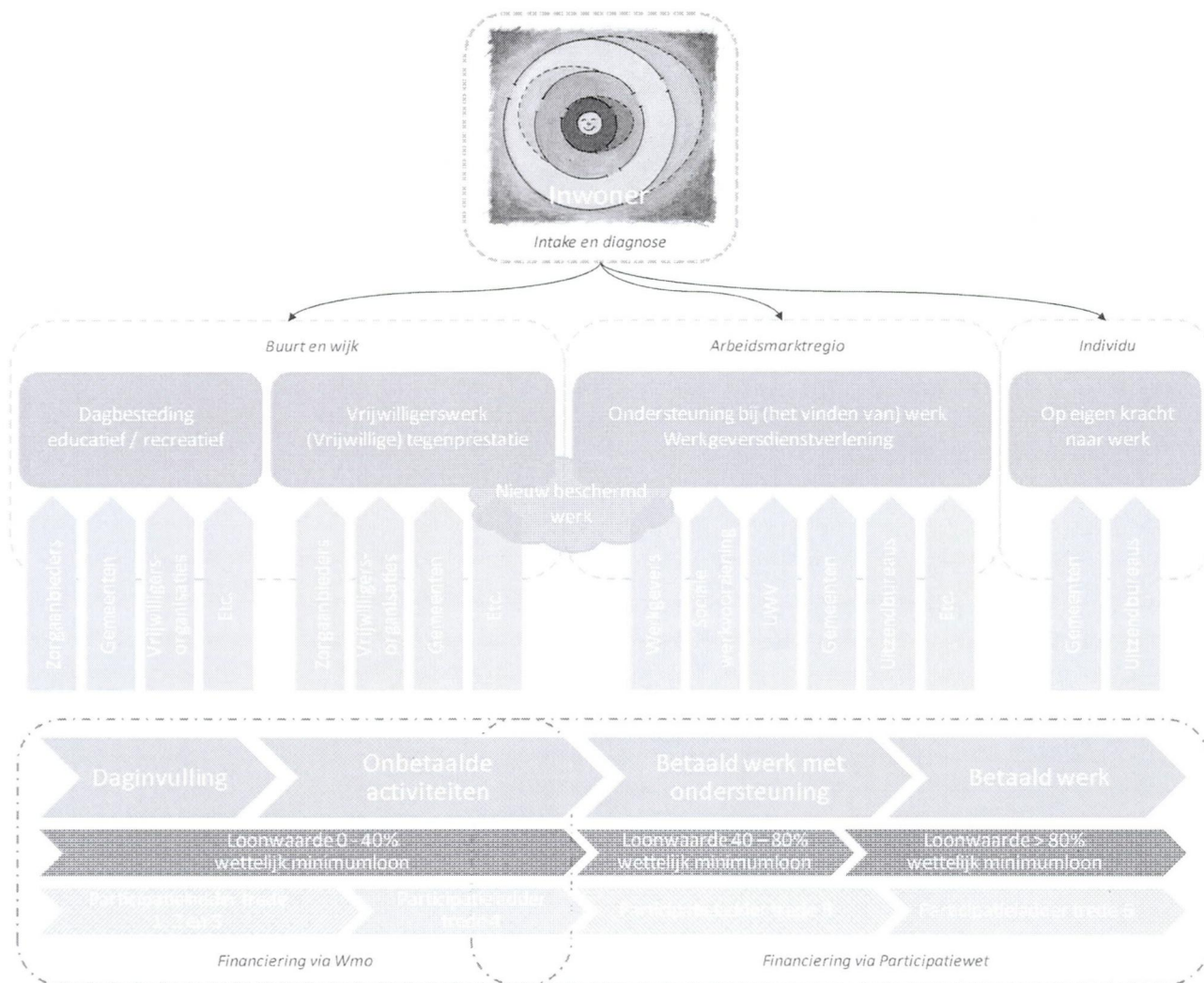
Bekend is dat gemeenten vanaf 1 januari 2015 één gebundeld re-integratiebudget ontvangen voor de sociale werkvoorziening en haar re-integratietaak volgens de Participatiewet. De globale raming van het verwachte re-integratiebudget die adviesbureau Nautus voor regio Arnhem heeft uitgevoerd, laat zien dat *het gemiddelde re-integratiebudget per bijstandgerechtigde in regio Arnhem tussen 2014 en 2018 met bijna een kwart afneemt* (van circa €1.500,- per persoon in 2014 naar circa €1.150,- per persoon in 2018).

De ramingen van de omvang van de doelgroep en het budget laten zien dat voor een groeiende groep mensen met een bijstanduitkering een steeds beperkter re-integratiebudget beschikbaar is. Dit dwingt gemeenten tot het maken van keuzes, ook als het gaat om de ondersteuning in het kader van nieuw beschermd werk.

## **2.2 Van daginvulling tot betaald werk**

De voorgestelde inrichting van het nieuw beschermd werk onder de Participatiewet is schematisch weergegeven in afbeeldingen 1 en 2.

*Afbeelding 1:* Van daginvulling tot betaald werk



In het sociaal domein is al een veelheid aan activiteiten, instrumenten en voorzieningen die worden ingezet om inwoners te ondersteunen om te participeren in de samenleving. Het nieuwe beschermd werk zien we als een (nieuw) onderdeel van dit totaalpakket van vormen van ondersteuning en begeleiding in het spectrum van daginvulling tot betaald werk (zie afbeelding 1). Tijdens de intake en diagnose<sup>4</sup> wordt de ondersteuningsbehoefte van de inwoner bepaald. Dit geldt voor mensen van jong tot oud, met verschillende arbeidsmogelijkheden en -beperkingen, en diverse (uitkerings)achtergronden. Op basis van de ondersteuningsbehoefte wordt samen met de inwoner een vorm van ondersteuning of begeleiding gekozen die het best aansluit bij de mogelijkheden en beperkingen van de inwoner (maatwerk). Dit kan gaan om een vorm van daginvulling (denk aan recreatieve dagbesteding waarbij mensen creatief bezig zijn), onbetaalde activiteiten (zoals vrijwilligerswerk of een leerwerkplek), betaald werk met ondersteuning (bijvoorbeeld een baan met jobcoaching) en betaald werk zonder ondersteuning.

Er is sprake van een doorlopende lijn van daginvulling tot betaald werk. Dit betekent dat er geen "harde grenzen" zijn tussen de verschillende vormen van ondersteuning. We houden rekening met de mogelijkheden van mensen om zich te ontwikkelen (en bijvoorbeeld stappen te maken op de participatieladder). In de uitvoering betekent dit dat er goed contact en afstemming moet zijn

<sup>4</sup> Bij de intake en diagnose staat de inwoner centraal (zie regionale sociale visie). De eigen potentie en kracht van de inwoner en de mogelijkheden van hun netwerk van familie en vrienden vormen het uitgangspunt bij het bepalen van de (aanvullende) ondersteuningsbehoefte.

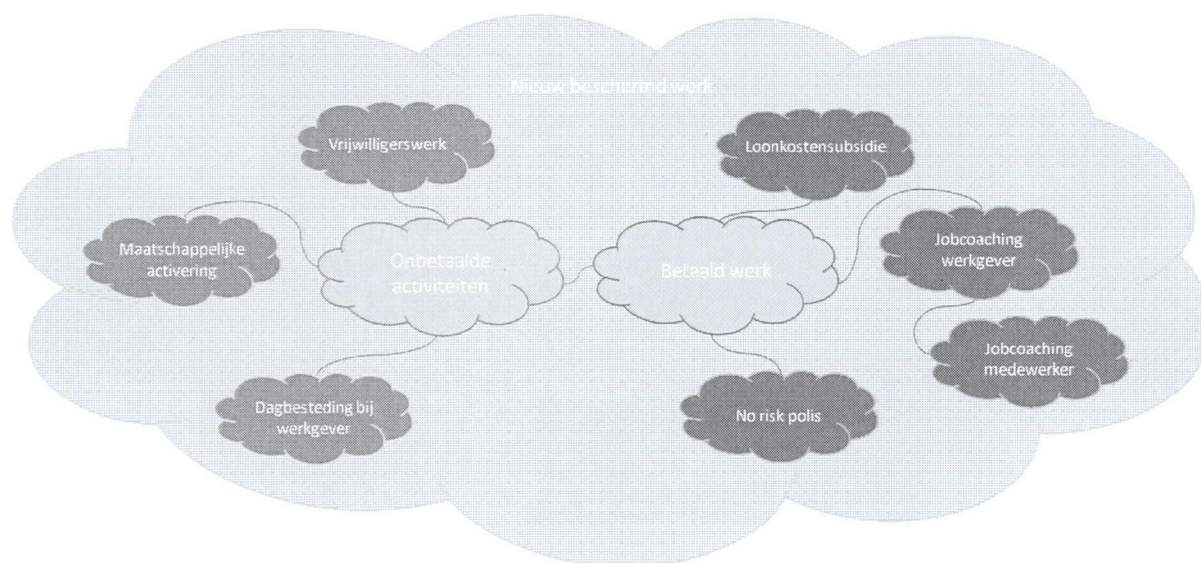
tussen de uitvoerende partijen om er voor te zorgen dat iemand kan doorgroeien van bijvoorbeeld vrijwilligerswerk naar een betaalde baan.

Ondersteuning in het kader van het nieuwe beschermd werk bevindt zich op het snijvlak van onbetaalde activiteiten en betaald werk met ondersteuning. Wanneer we kijken naar de "meetlat" van de positie op de participatieladder, heeft het nieuw beschermd werk betrekking op de groep mensen op trede 4 (onbetaald werk) en 5 (betaald werk met ondersteuning) van de participatieladder. Langs de "meetlat" van de loonwaarde komt dit overeen met de groep mensen met een loonwaarde rond 40% van het wettelijk minimumloon. We definiëren loonwaarde als de verhouding tussen de arbeidsprestatie en loonkosten van een medewerker in relatie tot die van andere medewerkers met vergelijkbaar werk in een gangbare, reguliere werksetting. Naar analogie met het wetsvoorstel Participatiewet hanteren we bij de verdere bespreking van het nieuw beschermd werk de "meetlat" van loonwaarde uitgedrukt als percentage van het wettelijk minimumloon (WML).

### **2.3 Nieuw beschermd werk: ondersteuning bij onbetaalde activiteiten en betaald werk**

Belangrijk uitgangspunt voor het nieuw beschermd werk is dat iedereen (loon)waarde heeft. Afhankelijk van de (arbeids)mogelijkheden die iemand heeft, zoeken we samen met de inwoner naar kansen om diens arbeidsmogelijkheden uit te breiden en naar een vorm van ondersteuning die past bij de individuele situatie van een persoon. In dit voorstel is het nieuw beschermd werk een verzamelnaam voor een aantal (reeds bestaande en nieuwe) instrumenten en voorzieningen die zich richten op enerzijds ondersteuning bij onbetaalde activiteiten voor mensen met een loonwaarde < 40% van het WML en anderzijds ondersteuning bij betaald werk voor mensen met een loonwaarde > 40% van het WML. Bijlage 1 bevat een vergelijkend schema tussen het hier gepresenteerde voorkeursscenario voor de vormgeving van het nieuwe beschermd werk en het scenario waarin het nieuwe beschermd werk wordt vormgegeven zoals wordt voorgesteld in het wetsvoorstel van de Participatiewet.

Afbeelding 2: Nieuw beschermd werk: ondersteuning bij onbetaalde activiteiten en betaald werk



In dit voorstel voor het nieuwe beschermd werk leggen we de grens voor ondersteuning bij betaald werk bij een loonwaarde van 40% van het WML.<sup>5</sup> Doel is om zoveel mogelijk mensen te laten werken naar vermogen, (een deel van) hun eigen inkomen te laten verdienen en zich verder te laten ontwikkelen op de arbeidsmarkt. Dit betekent wel dat voor een deel van de werknemers die met loonkostensubsidie aan het werk gaan, het bedrag dat de gemeente bijdraagt voor de loonkostensubsidie en begeleiding groter is dan de besparing op de uitkeringslast.<sup>6</sup> De financiële doorrekening die bij het voorstel over de loonkostensubsidie is opgenomen, laat zien dat de kosten van loonkostensubsidie voor mensen met een lage loonwaarde in meerjarige perspectief worden gecompenseerd door het inverdieneffect van loonkostensubsidie voor mensen met een hogere loonwaarde. In de Participatiewet wordt de ondergrens nog wat lager gelegd, namelijk bij 30% van het WML. De verwachting is echter dat het erg moeilijk is om werkgevers bereid te vinden om mensen uit deze groep in dienst te nemen.<sup>7</sup>

De gekozen grens bij een loonwaarde van 40% van het WML is geen "harde grens". Op basis van de persoonlijke situatie van een inwoner en diens mogelijkheden om binnen afzienbare tijd de arbeidsmogelijkheden te ontwikkelen, kan onderbouwd van deze ondergrens worden afgeweken. Bovendien benadrukken we dat dit niet betekent dat er geen ondersteuning is voor mensen met een lagere loonwaarde. De ondersteuning voor deze mensen is echter anders van aard en primair gericht op deelname aan onbetaalde activiteiten, zoals vrijwilligerswerk of maatschappelijke activering (zie paragraaf 3.3.1). Ook de ondersteuning bij onbetaalde activiteiten is erop gericht om mensen te stimuleren om zich te ontwikkelen (en indien mogelijk in de toekomst de stap naar betaald werk te maken).

### 2.3.1 Ondersteuning bij onbetaalde activiteiten

<sup>5</sup> We sluiten hiermee aan bij het voorstel over de loonkostensubsidie.

<sup>6</sup> Het "break-evenpunt" ligt bij een loonwaarde van ongeveer 58% van het WML, oftewel een loonkostensubsidie van circa 42% van het WML. Uitgaand van een bruto wettelijk minimumloon van circa €22.800,- inclusief vakantietoeslag en een bruto eenpersoons bijstandsuitkering van circa €19.000,- inclusief vakantietoeslag. In deze berekening zijn de begeleidingskosten niet meegenomen.

<sup>7</sup> Deze verwachting wordt onderzocht in de proeftuin Arbeid en Participatie in gemeente Rheden.

De ondersteuning van mensen met een loonwaarde minder dan 40% van het WML richt zich op deelname aan onbetaalde activiteiten. Een inwoner doet in dat geval bijvoorbeeld mee aan vrijwilligerswerk, activiteiten in de wijk of buurt (zoals een klussendienst of repaircafé voor mensen met een kleine beurs) of een vorm van arbeidsmatige dagbesteding. In de deelnemende gemeenten in regio Arnhem zijn al diverse projecten en proeftuinen waarin mensen bij dit soort activiteiten worden ondersteund. De activiteiten sluiten zoveel mogelijk aan bij de motivatie en voorkeuren van de inwoner en hebben waar mogelijk een maatschappelijke toegevoegde waarde. Ook de onbetaalde activiteiten zijn zoveel mogelijk gericht op behoud en ontwikkeling van (arbeids)vaardigheden. Doorgroei naar betaald werk blijft mogelijk. Deelname is op basis van vrijwilligheid, maar is niet vrijblijvend (afspraken worden nagekomen). Bij de onbetaalde activiteiten mag geen sprake zijn van verdringing van loonvormende werkzaamheden op de arbeidsmarkt.

De onbetaalde activiteiten voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (dus een loonwaarde minder dan 40% van het WML) worden zoveel mogelijk lokaal georganiseerd, dicht bij de inwoners in de wijk of buurt. We maken zoveel mogelijk gebruik van het bestaande ondersteuningsaanbod en blijven intensief samenwerken met bijvoorbeeld vrijwilligersorganisaties, zorgaanbieders en welzijnsorganisaties. Iedere gemeente bepaalt lokaal het ondersteuningsaanbod voor onbetaalde activiteiten. De financiering van dit ondersteuningsaanbod verloopt voornamelijk via de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo).

**Vernieuwing**

Een mogelijkheid voor vernieuwing ligt in de verbinding tussen arbeidsmatige dagbesteding en betaald werk bij een werkgever. Op aantal plaatsen in Nederland wordt de dagbesteding voor inwoners met een zeer beperkte loonwaarde in (kleine) groepen georganiseerd op locatie bij een werkgever. Werkgevers, zorgaanbieders en gemeenten werken hierin samen en de kosten worden gezamenlijk gedragen.

### 2.3.2 Ondersteuning bij betaald werk

De ondersteuning van inwoners met een loonwaarde boven 40% van het WML richt zich op (het vinden van) betaald werk met ondersteuning. Daarbij gaan we er vanuit dat de begeleidingsbehoefte voor mensen met een lage loonwaarde groter is en/of om meer specifieke expertise vraagt, waardoor de begeleidingskosten hoger zijn.<sup>8</sup>

Het voornaamste onderdeel van de ondersteuning bij betaald werk is de inzet van het instrument loonkostensubsidie. Bij de inzet van loonkostensubsidie sluiten we aan bij de regionale kaders en werkwijze die zijn geformuleerd in het voorstel over loonkostensubsidie. Dit voorstel houdt in dat de gemeente loonkostensubsidie kan inzetten voor inwoners met een loonwaarde tussen 40% en 80% van het WML. De werkgever draagt de loonkosten naar rato van diens loonwaarde, de gemeente vult de loonkosten middels loonkostensubsidie aan tot 100% van het WML.

Loonkostensubsidie kan alleen worden ingezet als de medewerker een dienstverband bij de werkgever krijgt. Wanneer een werkgever bereid is om een dienstverband aan te gaan en dus bereid is om het werkgeversrisico te dragen, resulteert dat naar verwachting in een meer duurzame arbeidsrelatie. Gegeven de beperkte financiële ruimte in het re-integratiebudget en Wwb-inkomensdeel, en de doorgaans langdurige ondersteuning die de betreffende groep medewerkers nodig heeft, kan de gemeente het zich niet veroorloven om het werkgeversrisico voor de volledige doelgroep te dragen.<sup>9</sup> Uiteraard heeft de gemeente als reguliere werkgever wel de

<sup>8</sup> Gebaseerd op het adviesrapport *Werken loont* van Capeladvies (januari 2014), waarin op basis van analyse wordt gesteld dat de benodigde begeleidingskosten en expertise toenemen bij lagere loonwaarden.

<sup>9</sup> Dit zou namelijk betekenen dat de gemeente verantwoordelijkheid en kosten draagt in geval van ondermeer ziekte, bedrijfsongevallen of schade die bij iemand anders wordt gemaakt. Bovendien moet de gemeente als werkgever op het moment dat iemand niet aan het werk is wel het salaris doorbetalen.

verantwoordelijkheid om een bijdrage te leveren aan het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking in het kader van Social return on investment en het Maatschappelijk verantwoord ondernemen.

De werkgever is tijdens het dienstverband verantwoordelijk voor de begeleiding van de medewerker op de werkplek. Vanwege de grotere begeleidingsbehoefte en de meer specifieke expertise die nodig is voor de begeleiding van mensen met een lagere loonwaarde, is het mogelijk om in aanvulling op de loonkostensubsidie gebruik te maken van de volgende instrumenten:

- jobcoaching voor de werkgever;
- jobcoaching voor de medewerker;
- no risk polis;
- redelijke vergoeding van aanpassingen van bijvoorbeeld de werkplek of werkkleding die te maken hebben met de beperking van de medewerker.

Deze instrumenten worden op maat ingezet. De kaders hiervoor zijn uitgewerkt in het voorstel over loonkostensubsidie.

Tijdens de expertmeeting op 13 mei 2014 werd opgemerkt dat een detachingsconstructie voor ondernemers een alternatief kan zijn voor het direct in dienst nemen van een medewerker. Het staat de ondernemer vrij om een medewerker via een payroll- of detachingsconstructie een werkplek te bieden. In dit geval draagt het payroll- of detachingsbedrijf het werkgeversrisico en betaalt de ondernemer hiervoor een tarief.<sup>10</sup>

## **2.4 Doelgroep nieuw beschermd werk**

We streven naar zoveel mogelijk uniforme ondersteuningsmogelijkheden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat is immers de oorspronkelijke gedachte achter de invoering van de Participatiewet. Ondersteuning in het kader van nieuw beschermd werk kan daarom, onder de hiervoor geschetste voorwaarden, worden ingezet voor de totale doelgroep van de Participatiewet. Ook voor inwoners met een Wajong-uitkering kan ondersteuning gericht op betaald werk worden ingezet, onder voorwaarde dat het UWV de volledige kosten draagt. Het UWV blijft wettelijk verantwoordelijk en ontvangt financiële middelen van het rijk voor de re-integratie van de mensen met een Wajong-uitkering.

De Participatiewet bepaalt dat de mensen die werkzaam zijn via de sociale werkvoorziening hun rechten behouden. Mensen met een indicatie voor een beschutte werkplek en een contract voor onbepaalde tijd blijven ook na 1 januari 2015 werkzaam via het SW-bedrijf. De ondersteuning van deze groep inwoners wijkt daardoor in de komende jaren af van de ondersteuning die in het kader van het nieuw beschermd werk onder de Participatiewet aan inwoners kan worden geboden. Dit vraagt op uitvoeringsniveau om een heldere communicatie, specifiek richting inwoners en werkgevers. Omdat er geen sprake meer is van nieuwe instroom in de sociale werkvoorziening vanaf 1 januari 2015 zal dit verschil in ondersteuningsaanbod in de toekomst verdwijnen.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Het uitgangspunt van de Werkkamer is dat het detacheren van mensen uit de doelgroep meetelt voor het aantal garantiebannen.

<sup>11</sup> De keuze om geen volledig nieuwe voorziening beschut werk te vormen, heeft consequenties voor het toekomstperspectief van het sociale werkvoorzieningsbedrijf Presikhaaf bedrijven. In het kader van de gemeenschappelijke regeling worden momenteel de financiële consequenties van de verschillende toekomstscenario's doorgerekend. Overigens impliceert het voorliggende advies over het nieuwe beschermd werk niet dat er per definitie geen rol is weggelegd voor Presikhaaf bedrijven bij de ondersteuning in het kader van het nieuwe beschermd werk. Afhankelijk van (de prijs en kwaliteit van) het aanbod zou Presikhaaf bedrijven bijvoorbeeld een rol kunnen spelen bij de indicatieve loonwaardemeting, loonwaardebepaling op de werkplek, jobcoaching voor werkgever en werknemer of de begeleiding bij onbetaalde activiteiten. Deze

De ondersteuning in het kader van nieuw beschermd werk die is gericht op betaald werk wordt uit kostenoverwegingen niet ingezet voor niet-uitkeringsgerechtigden. Voor deze groep kunnen gemeenten lokaal andere vormen van ondersteuning inzetten.

De beperkte financiële ruimte in het beschikbare re-integratiebudget dwingt gemeenten tot het maken van keuzes, ook als het gaat om de ondersteuning in het kader van nieuw beschermd werk. In het huidige voorstel is de ondersteuning van mensen met een loonwaarde minder dan 40% van het WML primair gericht op deelname aan onbetaalde activiteiten. Consequentie van deze keuze is dat voor de mensen met een loonwaarde van minder dan 40% van het WML geen inverteertheffect op de bijstandsuitkering wordt gerealiseerd. De ondersteuning van deze mensen blijft gericht op ontwikkeling van de eigen mogelijkheden en er blijft ruimte om vanuit onbetaalde activiteiten door te groeien naar betaald werk. Toch betekent het ook dat deze kwetsbare groep mensen waarschijnlijk voor langere tijd een bijstandsuitkering zullen ontvangen (vangnet). Ondersteuning bij deelname aan onbetaalde activiteiten die vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) wordt georganiseerd en gefinancierd, blijft toegankelijk voor inwoners die onder de Participatiewet vallen. Van belang is dat hiermee bij de vormgeving en inkoop van dagbesteding in het kader van de decentralisatie van Awbz-taken naar de Wmo rekening wordt gehouden.<sup>12</sup>

De ondersteuning in het kader van het nieuw beschermd werk richt zich primair op mensen in de leeftijdscategorie van de beroepsbevolking. Afhankelijk van de mogelijkheden en beperkingen kunnen gepensioneerden een rol vervullen in de begeleiding van mensen die gebruik maken van een vorm van dagbesteding of mensen die vrijwilligerswerk of betaald werk verrichten.

## **2.5 Randvoorwaarden**

### *2.5.1 Toegang*

Wanneer een inwoner zich met een verzoek om ondersteuning meldt bij de gemeente, is de eerste stap een zorgvuldige intake en diagnose om een goed beeld te vormen van de persoon en zijn/haar situatie. Zoals aangegeven tijdens de expertmeeting op 13 mei 2014 wordt daarbij zoveel mogelijk gebruik gemaakt van beschikbare informatie (bijvoorbeeld informatie van scholen of eerder diagnostisch onderzoek). Tijdens de intake en diagnose wordt een globale inschatting gemaakt van de arbeidsmogelijkheden van de inwoner. Een exacte loonwaardemeting voor alle inwoners is niet nodig. Het is voldoende om tijdens de intake en diagnose een inschatting te maken van de arbeidsmogelijkheden op basis van drie categorieën; een loonwaarde minder dan 40% van het WML, een loonwaarde tussen 40% en 80% van het WML of een loonwaarde boven 80% van het WML. Bij voorkeur wordt deze inschatting door consulenten/klantmanagers van de gemeente gemaakt en bij voorkeur gebeurt dit volgens eenzelfde methodiek. Zo houden we als gemeenten de inwoner "in beeld", voorkomen we tegenstrijdige belangen als een externe partij zowel verantwoordelijk is voor de diagnose als voor de daadwerkelijke ondersteuning, en blijven de uitvoeringskosten beheersbaar. Indien de consulent/klantmanager niet in staat is om een inschatting van de loonwaarde van een inwoner te maken, kan gebruik worden gemaakt van arbeidsdiagnostisch onderzoek en/of een indicatieve loonwaardemeting door een (interne of externe) deskundige. In het deelproject Toeleiding naar werk wordt dit nader uitgewerkt. Daarbij wordt aandacht besteed aan benodigde training en een hulpmiddel voor de consulent/klantmanager om een globale inschatting van de arbeidsmogelijkheden te maken, die tevens voldoende input levert voor de accountmanagers van de werkgeversdienstverlening.

---

afweging moet onderdeel zijn van de verwerving/inkoop van diverse instrumenten en vormen van ondersteuning door de gemeenten in de regio.

<sup>12</sup> In de regionale werkgroep Awbz begeleiding staat dit onderwerp op de agenda.

Op basis van de momenteel beschikbare informatie over het wetsvoorstel Participatiewet, is het in de hier voorgestelde werkwijze nieuw beschermd werk niet noodzakelijk om het UWV te laten beoordelen of iemand op basis van (nog te formuleren) landelijke criteria tot de doelgroep beschut werk behoort.<sup>13</sup> Immers, bij de ondersteuning in het kader van nieuw beschermd werk die is gericht op betaald werk, maken we enkel gebruik van werkplekken bij reguliere werkgevers. Wanneer loonkostensubsidie wordt ingezet, kan op verzoek van de werkgever wel aan het UWV worden gevraagd om te beoordelen of de medewerker tot de doelgroep van de garantiebanen behoort (onderdeel van de Quotumwet). Dit is meegenomen in het voorstel over de loonkostensubsidie.

### 2.5.2 Werkgeverscontacten

Het succes van de ondersteuning bij (het vinden van) betaald werk hangt in grote mate af van de beschikbaarheid van werkplekken en de bereidheid van werkgevers om mensen met een beperkte loonwaarde in dienst te nemen. De landelijke afspraak over garantiebanen (125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking) die door de sociale partners is overeengekomen, draagt hier aan bij. Uniforme afspraken over de inzet van loonkostensubsidie en andere vormen van ondersteuning in de regio helpen voorkomen dat werkgevers "shoppen" voor medewerkers bij de gemeenten met de meest voordelige voorzieningen. En essentieel is een goede werkgeversbenadering. Regio Arnhem pakt de werkgeversbenadering gezamenlijk aan in het werkgeversservicepunt Gelderland-Midden. Het is van belang dat het werkgeversservicepunt gericht op zoek gaat naar "sociale ondernemers" die (voor)bereid zijn om mensen uit de doelgroep voor het nieuw beschermd werk in dienst te nemen. Dit werd tijdens de expertmeeting op 13 mei 2014 door de aanwezigen onderschreven. Bovendien werd aangegeven dat publiciteit en een goede voorlichting over de mogelijkheden voor ondersteuning van werknemer en werkgever essentieel zijn om voldoende sociale ondernemers bereid te vinden om mensen met een beperkte loonwaarde in dienst te nemen. Voorgesteld wordt om hierop gerichte acties op te nemen in het marktbe werkingsplan van het werkgeversservicepunt Gelderland-Midden.

### 2.5.3 Financiën

De ondersteuning bij onbetaalde activiteiten wordt lokaal bepaald en gefinancierd, voornamelijk via de Wmo. Mensen met een bijstandsuitkering kunnen momenteel ook al gebruik maken van Wmo-voorzieningen, dus daarin vindt geen wijziging plaats. Het is van belang om bij vormgeving en inkoop van dagbesteding in het kader van de decentralisatie van Awbz-taken naar de Wmo rekening te houden met de potentiële doelgroep van mensen met een bijstandsuitkering met een lage loonwaarde. **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**

De financiële consequenties van de ondersteuning bij betaald werk zijn doorgerekend in het voorstel over loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie wordt betaald uit het Wwb-inkomensdeel (Buig-budget) en de kosten van jobcoaching, no riskpolis en werkplekaanpassingen uit het ongedeelde re-integratiebudget (onderdeel van het sociaal deelfonds). Er is een globale inschatting gemaakt van de baten en kosten van de inzet van loonkostensubsidie, waarbij ook de inzet van een no riskpolis, jobcoaching voor de werkgever en jobcoaching voor de werknemer zijn meegenomen. De financiële doorrekening die bij het voorstel over de loonkostensubsidie is opgenomen, laat zien dat de kosten van loonkostensubsidie voor mensen met een lage loonwaarde in meerjarige perspectief kunnen worden gecompenseerd door het inderdieneffect van loonkostensubsidie voor mensen met een hogere loonwaarde. Uit de doorrekening blijkt dat het instrumentarium past binnen de financiële kaders van het Wwb-inkomensdeel en het ongedeelde re-integratiebudget.

<sup>13</sup> Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid komt naar verwachting in het najaar van 2014 met aanvullende regelgeving over de beoordeling van de doelgroep voor het beschut werk. Mocht blijken dat beoordeling door het UWV alsnog noodzakelijk is, dan passen we onze werkwijze hier op aan.

#### 2.5.4 Monitoring

Omdat niet eerder ervaring is opgedaan met de voorgestelde werkwijze in het kader van het nieuw beschermd werk, is het voorstel om de voortgang en resultaten de komende twee jaar nauwkeurig te monitoren. De kwantitatieve en kwalitatieve effecten kunnen dan goed in beeld worden gebracht. Hiervoor is het nodig vooraf prestatie-indicatoren te bepalen, waarop achteraf geëvalueerd wordt. Na 1 jaar (begin 2016) vindt een tussenevaluatie van de resultaten plaats, na 2 jaar een eindevaluatie. Op basis van de geconstateerde resultaten kan de werkwijze worden gehandhaafd of bijgesteld.

## Hoofdstuk 3 Hoe nu verder?

### 3.1 Besluitvormingsproces

Het voorstel over het nieuw beschermd werk wordt allereerst voorgelegd aan de expertgroep Participatiewet. Indien de expertgroep akkoord is, kan het worden doorgestuurd naar het bestuurlijk kwartet Participatiewet. Het bestuurlijk kwartet kan besluiten het voorstel nieuw beschermd werk door te geleiden naar de lokale colleges, zodat zij er een besluit over kunnen nemen.

Gezien de tijd die nodig is om de uitvoering van het voorstel goed voor te bereiden, is het van belang om het besluitvormingsproces voor de zomer van 2014 af te ronden. De tweede helft van het jaar moet dan worden gebruikt voor de voorbereiding op de uitvoering vanaf 1 januari 2015.

### 3.2 Voorbereiding op uitvoering per 1 januari 2015

Indien het voorliggende advies over het nieuwe beschermd werk wordt aangenomen, dient zo snel mogelijk te worden gestart met de voorbereiding in de uitvoering. Dit omvat in ieder geval de volgende activiteiten:

| Actie                                                                                       | Planning                                               |                                            | Opmerking                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Re-integratieverordening onderdeel nieuw beschermd werk                                     | Opstellen "regionale modelverordening"                 | juni – juli                                | Voorbereiding regionaal in samenwerking met project Wwb-maatregelen en deelproject Toeleiding naar werk |
| Aanpassen werkprocessen, bedrijfsvoering, scholing medewerkers en communicatie aan inwoners | Besluitvorming colleges en raden                       | oktober - november<br>september - december | Lokaal<br>Lokaal                                                                                        |
| Vergelijken van aanbod en inkoop instrumenten/voorzieningen, met name:                      | Opvragen van aanbod bij uitvoerders                    | juni – september                           | Lokale of regionale inkoop is afhankelijk van haalbaarheid tijdplanning en eventuele                    |
| - Arbeidsdiagnostisch onderzoek                                                             | Vergelijken van aanbod op basis van prijs en kwaliteit | september – november                       | schaalvoordelen. Dit zal lokaal per instrument/voorziening moeten worden                                |
| - Indicatieve loonwaardemeting                                                              | Feitelijke inkoop                                      | november - december                        | beoordeeld.                                                                                             |
| - Methodiek loonwaardebepaling op de werkplek                                               |                                                        |                                            |                                                                                                         |
| - Jobcoaching voor werkgever                                                                |                                                        |                                            |                                                                                                         |
| - Jobcoaching voor werknemer                                                                |                                                        |                                            |                                                                                                         |
| - No risk polis                                                                             |                                                        |                                            |                                                                                                         |
| - Werkplekaanpassingen                                                                      |                                                        |                                            |                                                                                                         |
| Werkgeversdienstverlening                                                                   | Marktbewerkingsplan                                    | vanaf juni                                 | In regionaal                                                                                            |

|                                                                                   |                                                |                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| ondermeer richten op "sociale ondernemers"                                        | en uitvoering richten op "sociale ondernemers" | werkgeversservicepunt Midden-Gelderland |
| <i>Optioneel:</i> start pilot groepsgewijze dagbesteding op locatie van werkgever |                                                | vanaf juli                              |

## Bijlage 1                      Vergelijking van scenario's

Deze bijlage bevat een vergelijkend schema tussen drie mogelijke scenario's voor de vormgeving van het nieuwe beschermd werk. Scenario 1 gaat uit van de voorziening beschut werk zoals die in het wetsvoorstel van de Participatiewet is vormgegeven. Daarbij gaat scenario 1a uit van een publiekrechtelijk dienstverband ("in dienst bij de gemeente"), terwijl scenario 1b uit gaat van een privaatrechtelijk dienstverband ("in dienst bij een reguliere werkgever"). In scenario 2 is het beschermd werk een combinatie van instrumenten en voorzieningen gericht op de ondersteuning bij onbetaalde en betaalde activiteiten. Het vergelijkende schema is gebaseerd op de uitgangspunten uit de regionale sociale visie en de intentieverklaring over de samenwerking op het gebied van werk en inkomen uit 2012, de kenmerken en omvang van de potentiële doelgroep voor het nieuw beschermd werk en de financiële ruimte in het gemeentelijke re-integratiebudget.

|                                                                                                                     | Scenario 1:<br>Voorziening beschut werk volgens<br>Participatiewet |                      | Scenario 2: Beschermd<br>werk als combinatie<br>van ondersteuning bij<br>onbetaalde en betaalde<br>activiteiten |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                     | 1a Publiekrechtelijk                                               | 1b Privaatrechtelijk |                                                                                                                 |
| Uitgaan van mogelijkheden in plaats van beperkingen                                                                 | +/-                                                                | +/-                  | +                                                                                                               |
| Passende ondersteuning voor mensen met beperkte arbeidsmogelijkheden, zodat zij het beste uit zichzelf kunnen halen | +                                                                  | +                    | +                                                                                                               |
| Zoveel mogelijk mensen werken naar vermogen                                                                         | +                                                                  | +                    | +                                                                                                               |
| Mensen verdienen zoveel als mogelijk hun eigen inkomen                                                              | +/-                                                                | +/-                  | +/-                                                                                                             |
| Één benadering voor totale doelgroep Participatiewet                                                                | -                                                                  | -                    | +                                                                                                               |
| Verbinding met andere domeinen                                                                                      | -                                                                  | -                    | +                                                                                                               |
| Gemeente faciliteert, maar neemt verantwoordelijkheden niet over                                                    | -                                                                  | +                    | +                                                                                                               |
| Beheersbaarheid van uitvoeringskosten                                                                               | -                                                                  | +/-                  | +                                                                                                               |

## **Model inzet loonkostensubsidie**

In dit voorstel wordt een model gepresenteerd voor de inzet van loonkostensubsidie. Dit model sluit aan bij de voorgestelde benadering van nieuw beschermd werk. Door deze beide benaderingen samen met de nog te ontwikkelen werkwijze intake en diagnose te verbinden, ontwikkelen we een integrale benadering van de aanpak.

### **1. Wettelijk kader**

De Participatiewet biedt een nieuw instrument: een structurele loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Deze loonkostensubsidie kan tijdelijk of voor een langere periode worden ingezet. De hoogte van de loonkostensubsidie overbrugt het verschil tussen de verdien capaciteit en het WML en bedraagt nooit meer dan 70% van het WML. Waar de werknemer meer dan WML ontvangt, betaalt de werkgever het verschil tussen het WML en het (cao-)loon.

Sociale partners in de marktsector (inclusief de zorg) stellen zich tot 2026 landelijk garant voor 100.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. De overheid stelt zich daarnaast garant voor 25.000 extra banen, te beginnen in 2015 met 2.500 extra banen. Een quotumwet treedt in werking indien onvoldoende garantiebanen worden gerealiseerd.

De gemeente kan via een voorselectie zelf bepalen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Het UWV beoordeelt aan de hand van landelijke criteria wie tot de doelgroep baangarantie/quotum behoort.

Loonwaardebepaling vindt vervolgens plaats op de werkplek met betrokkenheid van de werkgever. Elk jaar vindt een herbeoordeling plaats. De methode om de loonwaarde te bepalen moet aan enkele minimeisen voldoen, zoals objectief, transparant, inzichtelijk beschreven en betrouwbaar. Binnen de 35 regionale werkbedrijven worden afspraken gemaakt over deze minimeisen. Als dit niet op tijd – voor 1 januari 2015 – gebeurt dan worden deze eisen bij lagere regelgeving voorgeschreven.

Middelen voor de inzet van loonkostensubsidie komen uit het I-deel (middelen voor inkomensvoorziening). Financiering van instrumenten, zoals jobcoaching, en no-riskpolissen vindt plaats via het beschikbare Participatiebudget. De uitvoeringskosten worden via het Gemeentefonds verstrekt.

### **2. Uitgangspunten bij inzet van loonkostensubsidie**

Bij het ontwikkelen van het hieronder voorgestelde model gaan we uit van de volgende uitgangspunten:

- Het beperkte participatiebudget maakt selectieve inzet van loonkostensubsidie noodzakelijk.
- We gaan uit van de eigen verantwoordelijkheid van zowel de uitkeringsgerechtigde als de werkgever. De gemeente heeft een faciliterende en ondersteunende rol.
- Een klantgerichte dienstverlening naar de werkgever staat voorop. Dit betekent o.a. dat de werkgever geen last mag hebben van bureaucratische rompslomp.
- We gaan uit van duurzame plaatsingen. Dit betekent dat een succesvolle match voorop staat.
- Met de loonwaarde wordt bedoeld: 'loonwaarde is de verhouding tussen de arbeidsprestatie en loonkosten van een onderzochte medewerker in relatie tot die van andere medewerkers met vergelijkbaar werk in een gangbare reguliere setting'.

### 3. Doelgroep loonkostensubsidie

| 0-40% lw                                                                                                        | 40-80% lw                                                                                     | >80% lw                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Dagbesteding</li><li>• Vrijwilligerswerk</li><li>• Activering</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Proefplaatsing</li><li>• Loonkostensubsidie</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Uitstroom naar regulier ongesubsidieerd werk</li></ul> |

In dit model komt de Participatiedoelgroep met een geschatte loonwaarde van 40-80 % voor het instrument loonkostensubsidie in aanmerking. Hier valt ook het deel van de groep nieuw beschermd werk onder dat voldoende mogelijkheden heeft om met ondersteuning betaald werk te verrichten.

Uit de ervaringen met de pilot loondispensatie blijkt dat een medewerker met een lage loonwaarde (<40%) qua begeleiding meer kost dan het qua productiviteit oplevert. Daarnaast zal het zeer lastig zijn om voor deze groep werkgevers bereid te vinden ze in dienst te nemen. Deze veronderstelling checkt de gemeente Rheden momenteel in deel 2 van de proeftuin Arbeid en Participatie. Voor de groep met een loonwaarde <40% zal verwezen worden naar dagbestedingsactiviteiten of vrijwilligerswerk.

Voor de groep met een geschatte loonwaarde van 80-100% is het uitgangspunt dat deze mensen goed inzetbaar zijn en in staat zijn om op de korte termijn boven 100% WML te werken. Voor deze groep is het niet nodig om loonkostensubsidie in te zetten. Eventueel kunnen voor deze groep andere vormen van tijdelijke en kortdurende ondersteuning worden ingezet om de mensen te helpen bij (het vinden van) werk.

Om een selectie te maken van de doelgroep die in aanmerking komt voor het instrument loonkostensubsidie is een inschatting nodig van de potentiële loonwaarde in de drie categorieën (< 40%, 40-80%, >80%). De consulent kan als hulpmiddel hiervoor een scan of vragenlijst gebruiken. Deze scan of vragenlijst moet nog ontwikkeld worden. Mocht de consulent op basis van de uitkomsten van de scan nog twijfels hebben, dan kan een arbeidsdiagnostisch onderzoek en/of een indicatieve loonwaardemeting uitgevoerd worden.

### 4. Proefplaatsing bij de werkgever en loonwaardebepaling

Nadat de intake en diagnose is afgerond en duidelijk is of de kandidaat in aanmerking komt voor een traject naar een werkplek met loonkostensubsidie, start het bemiddelingstraject. Er wordt zowel gebruik gemaakt van het regionale werkgeversservicepunt als de lokale werkgeversbenadering.

Wanneer een werkplek is gevonden, wordt de kandidaat in eerste instantie op een proefplaatsing geplaatst van 2 maanden met een mogelijkheid tot uitbreiding met 1 maand (in totaal maximaal 3 maanden proefplaatsing). Tijdens de proefperiode behoudt de kandidaat zijn bijstandsuitkering. Tijdens deze proefperiode wordt de objectieve loonwaarde op de werkplek bepaald. Ook is deze proefplaatsing bedoeld om de werkgever en de werknemer aan elkaar te laten wennen. Dat komt de duurzaamheid van de plaatsing ten goede.

Het heeft de voorkeur om het te gebruiken loonwaardemeting-instrument regionaal vast te stellen, zodat voor de werkgevers in onze regio dezelfde methodiek wordt gebruikt. De loonwaardemeting kan uitgevoerd worden door een interne of een externe uitvoerder. Het is in ieder geval van belang dat degene die de loonwaardemeting uitvoert voldoende deskundigheid bezit. De loonwaardemeting dient – naast de voorwaarden genoemd in de Participatiewet – gemakkelijk te hanteren zijn en geen onnodige administratieve rompslomp en tijdsinvestering op te leveren voor de werkgever.

De loonwaarde wordt vertaald naar staffels, waaraan een vast bedrag (afgeleid van een vast percentage van het wettelijk minimumloon) aan te ontvangen loonkostensubsidie is verbonden volgens de onderstaande indeling:

| Loonwaarde    | 40-50%          | 50-60%          | 60-70%          | 70-80%          |
|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| LKS werkgever | 60% van het WML | 50% van het WML | 40% van het WML | 30% van het WML |

Door te werken met staffels wordt berekening van de loonkostensubsidie eenvoudiger en gemakkelijker te hanteren. Voor de werkgever is dit ook een meer overzichtelijke werkwijze, omdat je nu eenmaal werkt met een beperkt aantal vaste bedragen loonkostensubsidie. Bij het overeenkomen van de hoogte van de loonkostensubsidie is er geen onderhandelingsruimte mogelijk. Deze werkwijze komt tegemoet aan een zo eerlijk en objectief mogelijke vaststelling van de loonwaarde (en de daaraan verbonden hoogte van de loonkostensubsidie).

In uitzonderingsgevallen kan iemand met een loonwaarde < 40% gebruik maken van het instrument loonkostensubsidie. Voorwaarde is dat de betrokkene voldoende ontwikkelingsmogelijkheden heeft om binnen een jaar door te groeien naar een hogere loonwaarde (>40%). Eén jaar na plaatsing vindt een periodieke loonwaardemeting plaats. De hoogte van de loonkostensubsidie wordt op basis van bovenstaande staffelindeling vastgesteld, waarbij een maximale loonkostensubsidie van 60% van het WML geldt. Voorafgaand aan plaatsing worden hier heldere afspraken over gemaakt met de werkgever en de betrokkene.

#### Voorbeeld 1

Stel een alleenstaande persoon wordt geplaatst op een fulltime dienstverband met een loonwaarde van 45%.

| Soort kosten                 | Kosten 1 <sup>e</sup> jaar | Kosten 2 <sup>e</sup> jaar |
|------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Participatiebudget           |                            |                            |
| Jobcoach de jobcoach         | € 3.120                    | 0                          |
| No riskpolis                 | € 700                      | € 700                      |
| Loonwaardemeting             | € 600                      | € 600                      |
| Totaalkosten                 | € 4.420                    | € 1.300                    |
| Inkomensdeel                 |                            |                            |
| Loonkostensubsidie (60% WML) | € 13.680                   | € 13.680                   |

In het geval van dit voorbeeld levert het zowel voor het eerste als het tweede jaar een negatief inverdieneffect op:

| Inverdieneffect 1 <sup>e</sup> jaar | Inverdieneffect 2 <sup>e</sup> jaar |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| - € 4.900                           | - € 1.780                           |

#### Voorbeeld 2

Stel een alleenstaande persoon wordt geplaatst op een fulltime dienstverband met een loonwaarde van 75%.

| Soort kosten                 | Kosten 1 <sup>e</sup> jaar | Kosten 2 <sup>e</sup> jaar |
|------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Participatiebudget           |                            |                            |
| Jobcoach de jobcoach         | € 3.120                    | 0                          |
| No riskpolis                 | € 700                      | € 700                      |
| Loonwaardemeting             | € 600                      | € 600                      |
| Totaalkosten                 | € 4.420                    | € 1.300                    |
| Inkomensdeel                 |                            |                            |
| Loonkostensubsidie (30% WML) | € 6.840                    | € 6.840                    |

In het geval van dit voorbeeld levert het zowel voor het eerste als het tweede jaar een positief inverdieneffect op:

| Inverdieneffect 1 <sup>e</sup> jaar | Inverdieneffect 2 <sup>e</sup> jaar |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| € 1.940                             | € 8.140                             |

Het inverdieneffect is de besparing uitkering – (loonkostensubsidie + kosten uit P-budget). In deze twee voorbeelden wordt gerekend met een alleenstaande bijstandsnorm van € 13.200.

## 5. Dienstverband met loonkostensubsidie

Na de proefplaatsing gaat de werkgever een dienstverband aan met de werknemer. Hiervoor wordt een arbeidscontract afgesloten tussen werkgever en werknemer conform de CAO van de werkgever. In de meeste gevallen zal dit zijn op WML-niveau. Wanneer het loon uitkomt boven dit WML-niveau, betaalt de werkgever zelf het verschil tussen het WML-niveau en het voor deze werknemer geldende CAO-loon.

Of een baan als garantiebana wordt geoormerkt is een keuze van de werkgever. Deze kan indien gewenst het UWV vragen de cliënt te beoordelen of deze hiervoor in aanmerking komt.

Bij het maken van de afspraken met de werkgever, wordt in de overeenkomst opgenomen dat de werkgever de intentie heeft om een medewerker bij goed functioneren een arbeidscontract aan te bieden, waarbij we streven naar een dienstverband van minimaal een jaar. Bij het afsluiten van een dienstverband voor bepaalde tijd dient rekening gehouden te worden met de flexwet. Onderdeel van de afspraken met de werkgever is ook dat de werkgever zich inspannt om de werknemer zich te laten ontwikkelen in het werk dat hij/zij verricht. Afspraken over scholing en/of training kunnen hier onderdeel van zijn.

Tijdens de expertmeeting hebben ondernemers aangegeven dat het van belang is dat een ondernemer geen risico loopt bij eventueel gewijzigde regelgeving met betrekking tot de loonkostensubsidie. Er dient nader te worden onderzocht welke mogelijkheden het arbeidscontract biedt om voorwaarden op dit gebied op te nemen. Het werkgeversservicepunt speelt hier een rol in.

In plaats van het aangaan van een dienstverband tussen werkgever en werknemer is een detachingsconstructie, waarbij een detachings- of payrollbedrijf de werkgeversrisico's draagt, een alternatief. De werkgever staat het vrij om via zo'n payroll- of detachingsconstructie betrokkenen een werkplek te bieden. In dit geval draagt het payroll- of detachingsbedrijf het werkgeversrisico en betaalt de ondernemer hiervoor een tarief.<sup>1</sup>

Jaarlijks wordt de loonwaarde gemeten. De gemeente betaalt loonkostensubsidie tot maximaal 70% WML. De mogelijkheid bestaat dat de werknemer zich zodanig ontwikkelt dat zijn loonwaarde > 100% WML uitkomt. Het betreft dan een reguliere plaatsing zonder loonkostensubsidie.

De werkgever is zelf verantwoordelijk voor de begeleiding op de werkplek aan de werknemer. Hierbij wordt hij voor het eerste half jaar kosteloos ondersteund door een externe jobcoach (volgens het 'coach-de-coach' principe). Deze jobcoach geeft zowel de werkgever als de collega's van de werknemer advies over de wijze van begeleiding gelet op de beperkingen van de werknemer. Argument daarbij is tevens dat werkgevers vaak aangeven dat ze niet teveel en te vaak externe jobcoaches over de vloer willen hebben; het verstoort het werkproces. Een goed alternatief is daarom een kortdurende jobcoachondersteuning aan de werkgever zelf te geven, met het doel de werkgever -en de collega's van de werknemer- te leren hoe om te gaan met (de beperkingen van) de werknemer.

Wanneer blijkt dat deze vorm van 'coach-de-coach' onvoldoende basis is voor een duurzame en succesvolle plaatsing, bestaat de mogelijkheid om voor een tijdelijke duur van maximaal een jaar een externe jobcoach aan te bieden die begeleiding op de werkplek geeft aan de werknemer. Dit wordt op maat ingezet.

## 6. Overige dienstverlening voor werkgevers

De volgende voorzieningen zijn onderdeel van het dienstverleningspakket aan de werkgever. Binnen het regionaal werkbedrijf dienen hier afspraken over gemaakt te worden.

- Een no riskpolis kan worden aangeboden wanneer de werkgever zelf aangeeft twijfels te hebben bij de continuïteit van de werknemer.
- Kosten die te maken hebben met de beperking van de kandidaat vergoedt de gemeente, bijvoorbeeld als het gaat om aanpassing van de werkplek of aangepaste schoenen/werkkleding.

---

<sup>1</sup> Het uitgangspunt van de Werkkamer is dat detachingsplekken meetellen voor garantiebana.

- Na plaatsing vindt nazorg plaats om de voortgang te monitoren en waar nodig bij te sturen. Deze nazorg verzorgt in principe de accountmanager die contact heeft met de betrokken werkgever. Naar gelang de behoefte van de werkgever worden afspraken gemaakt over de frequentie van nazorgmomenten.

Kosten die te maken hebben met de werkgever-werknemerrelatie betaalt de werkgever zelf. Voorbeelden hiervan zijn reiskosten, werkkleding die nodig is voor het uitvoeren van de specifieke functie, functiegerichte training en scholing, en kinderopvang. Dit vanuit het argument de verantwoordelijkheid te laten liggen waar het hoort.

## 7. Gezamenlijke inkoop van instrumenten

Binnen het gehele proces van intake tot en met plaatsing met loonkostensubsidie worden verschillende methodieken en/of instrumenten gehanteerd. Het heeft de voorkeur om binnen de regio dezelfde instrumenten te hanteren. Dit biedt duidelijkheid naar de werkgever toe. Deze instrumenten kunnen worden verbonden aan de werkgeversdienstverlening. Het betreft de volgende instrumenten:

- Scan intake en diagnose (hulpmiddel voor consulent)
- Arbeidsdiagnostisch onderzoek
- Loonwaardemeting
- Loonkostensubsidie
- No riskpolis
- Coach-de-coach
- Externe jobcoaching

Binnen het regionaal werkbedrijf dienen hier gezamenlijke afspraken over gemaakt te worden betreffende inkoop en ontwikkeling van instrumentarium. We stellen hierbij voor om het instrument voor de loonwaardemeting en de no riskpolis regionaal in te kopen. In het regionaal werkbedrijf maken we afspraken over de kwaliteitseisen waar de overige instrumenten aan moeten voldoen.

## 8. Bekendheid creëren bij ondernemers in onze regio

Het succes van het instrument loonkostensubsidie is mede afhankelijk van de bekendheid die het heeft bij de ondernemers in onze regio. Het werkgeversservicepunt heeft als belangrijke taak de bekendheid onder ondernemers te vergroten en te versterken.

Vanuit de ondernemers die hebben deelgenomen aan de expertmeeting is het idee geopperd een netwerk van sociale ondernemers te vormen. Het stimuleren, faciliteren en ondersteunen van zo'n nog te ontwikkelen netwerk kan belegd worden bij het Werkgeversservicepunt.

## 9. Risico's en aandachtspunten

Loonkostensubsidie is binnen het gehele pallet aan instrumenten een nuttig instrument om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan betaald en regulier werk te helpen. Er zijn echter ook risico's aan verbonden die aandacht verdienen bij de verdere uitwerking en implementatie ervan:

- Financiële haalbaarheid

De vraag is of het beschikbare participatiebudget toereikend is om dit instrument ten volle te kunnen inzetten. Het gaat immers niet alleen om de loonkostensubsidie zelf – die uit het inkomensdeel wordt bekostigd – , maar ook om het de kosten voor begeleiding/jobcoaching, de no riskpolis en de loonwaardemeting, die uit het ongedeelde re-integratiebudget betaald dienen te worden. Op basis van verschillende berekeningen die zijn gemaakt (zie bijlage), kunnen de volgende algemene conclusies worden getrokken:

- Grof gezegd kan voornamelijk bij langdurige dienstverbanden met hoge loonwaardes (60-80%) een positief inverdieneffect gerealiseerd worden. In het eerste jaar van een plaatsing zijn de kosten vaak het hoogst, omdat dan jobcoaching/begeleiding op de werkplek

noodzakelijk is. In de daarop volgende jaren is de verwachting dat inzet van het Participatiebudget afneemt.

- Alleen wanneer je iemand plaatst zonder inzet van het Participatiebudget, is vanaf de start van een plaatsing een positief inverdieneffect te realiseren. Dit zou betekenen dat aan de werkgever geen voorzieningen, bijvoorbeeld in de vorm van jobcoaching, aangeboden worden. Uit meerdere onderzoeken blijkt dat jobcoaching juist van belang is om de plaatsing succesvol en duurzaam te laten zijn.
- Wanneer sprake is van lage loonwaardes (40-60%) is een positief inverdieneffect moeilijker te realiseren. Desondanks is het vanuit sociale overwegingen van belang ook voor deze groep werkplekken te realiseren. Daarnaast is het mogelijk met deze investering de afstand tot de arbeidsmarkt van de betrokkene te verkleinen. De kans tot verdere ontwikkeling en uiteindelijke uitstroom wordt hiermee vergroot. Het negatieve inverdieneffect kan gecompenseerd worden door daar tegenover plaatsingen te realiseren met hoge loonwaardes. Dit vraagt om nauwgezette sturing op en monitoring van plaatsingen met loonkostensubsidie.
- **Opbouwen WW-rechten tijdens dienstverband met loonkostensubsidie**  
Na beëindiging van een dienstverband met loonkostensubsidie heeft iemand recht op een WW uitkering. Hij heeft immers met zijn dienstverband WW-rechten opgebouwd. De vraag is hoe je een draaideureffect, waarbij de desbetreffende persoon via de WW weer in de WWB terecht komt, kunt voorkomen. Met het UWV dienen afspraken gemaakt te worden hoe een oplossing gevonden kan worden voor dit knelpunt. Ook is het van belang de werkgevers medeverantwoordelijk te maken bij het voorkomen van dit negatieve effect. Het regionaal werkbedrijf is om deze reden de logische plek om dit vraagstuk uit te werken, omdat hier alle betrokken partijen in zijn vertegenwoordigd.
- **Inkoop loonwaardemethode**  
In regionaal verband maken we een keuze met betrekking tot de te hanteren loonwaardemethode. Omdat we met zekerheid kunnen zeggen dat we bij regionale inkoop boven de drempelwaarde van Europees aanbesteden uitkomen, dienen we aan de eisen van een openbare aanbesteding te voldoen. We streven er naar deze aanbestedingsprocedure voor 1 januari 2015 af te ronden, zodat we met de invoering van de Participatiewet beschikken over een gezamenlijke loonwaardemethodiek.

## 10. Evaluatie

Het voorstel is de gekozen werkwijze rondom inzet van loonkostensubsidie de eerste twee jaar nauwlettend te monitoren. Hiervoor is het nodig vooraf prestatie-indicatoren te bepalen waarop gemonitord wordt. De kwantitatieve en kwalitatieve effecten kunnen op deze manier goed in beeld worden gebracht. Na 1 jaar (begin 2016) vindt een tussenevaluatie van de resultaten plaats, na 2 jaar een eindevaluatie. Op basis van de geconstateerde resultaten kan de werkwijze worden gehandhaafd of bijgesteld.

Petra Helming (beleidsadviseur Rheden / projectleider Nieuw Beschut Werk)  
Brigitte Preijde (beleidsadviseur Rheden)  
Tom de Haan (projectleider werken met Loonwaarden)

20 mei 2014

## Overbetuwe

| Doelgroep loonkostensubsidie                         |                       |                               | Opmerkingen                                                                                                            |
|------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Totaal WWB bestand, incl IOAW/IOAZ                   | 531                   |                               |                                                                                                                        |
| Aantal trede 5 gemeente                              | 101                   |                               |                                                                                                                        |
| Geschat plaatsingspercentage lks                     | 35%                   | 35                            | Op basis van landelijke ervaringen pilot loondispensatie en van berekening Randstad/Baanbrekend                        |
| <b>LKS uit inkomensdeel</b>                          |                       |                               |                                                                                                                        |
| 60% WML (40-50% loonwaarde)                          | 13.680,00             |                               | Op basis van rapport Werken loont: Brutoloon WML = 22.800. Gemiddelde loonwaarde landelijke pilol loondispensatie: 52% |
| 50% WML (50-60% loonwaarde)                          | 11.400,00             |                               | Verdeling doelgroep over 4 staffels: (40-50% lw): 30%, (50-60% lw): 35%, (60-70% lw): 25%, (70-80% lw): 10%            |
| 40% WML (60-70% loonwaarde)                          | 9.120,00              |                               |                                                                                                                        |
| 30% WML (70-80% loonwaarde)                          | 6.840,00              |                               |                                                                                                                        |
| <b>Kosten loonkostensubsidie uit P-budget</b>        | <b>Kosten 1e jaar</b> | <b>Kosten 2e jaar e.v.</b>    |                                                                                                                        |
| Jobcoaching op basis van 6 maanden, 2 uur per week   | 3.120,00              |                               | 48 uur * € 65 p.u. (6 maanden)                                                                                         |
| No riskpolis                                         | 700,00                | 700,00                        | Jaarlijks. Bron: Ervaringen pilot loondispensatie                                                                      |
| Loonwaardemeting                                     | 600,00                | 600,00                        | Jaarlijks. Bron: PB                                                                                                    |
| Jobcoaching op basis van 6 maanden                   | 3.000,00              |                               | Bron: Werken loont                                                                                                     |
|                                                      | 7.420,00              | 1.300,00                      |                                                                                                                        |
| <b>Bruto uitkeringsbedragen</b>                      |                       | <b>nettobedrag per 12 mnd</b> | Bron: Rapport Robert Capel                                                                                             |
| Eenpersoonshuishouden                                |                       | 13.200,00                     |                                                                                                                        |
| Tweepersoonshuishouden                               |                       | 19.000,00                     |                                                                                                                        |
| <b>Bestandsindeling gemeente</b>                     |                       |                               |                                                                                                                        |
| Eenpersoonshuishouden zonder kinderen                | 244                   |                               |                                                                                                                        |
| Eenpersoonshuishouden met kinderen onder 21 jaar     | 125                   |                               |                                                                                                                        |
| Meerpersoonshuishouden zonder kinderen               | 42                    |                               |                                                                                                                        |
| Eenpersoonshuishouden met kinderen vanaf 21 jaar     | 53                    |                               |                                                                                                                        |
| Meerpersoonshuishouden met kinderen onder 21 jaar    | 51                    |                               |                                                                                                                        |
| Meerpersoonshuishouden met kinderen vanaf 21 jaar    | 28                    |                               |                                                                                                                        |
|                                                      | 543                   |                               |                                                                                                                        |
| <b>Uitvoeringskosten:</b>                            |                       |                               | Uitvoeringskosten worden in de berekening niet meegenomen                                                              |
| screening doelgroep                                  |                       |                               |                                                                                                                        |
| acquisitie en bemiddeling                            |                       |                               |                                                                                                                        |
| administratieve verwerking subsidierelatie werkgever |                       |                               |                                                                                                                        |
| administratieve verwerking bestand                   |                       |                               |                                                                                                                        |

eenpersoonshuishoudens 68%  
 meerpersoonshuishoudens 32%

# Voorbeeldberekening Overbetuwe

## Eenpersoonshuishouden

60% WML (40-50% loonwaarde)  
 50% WML (50-60% loonwaarde)  
 40% WML (60-70% loonwaarde)  
 30% WML (70-80% loonwaarde)

## Tweepersoonshuishouden (fulltimedienstverband)

60% WML (40-50% loonwaarde)  
 50% WML (50-60% loonwaarde)  
 40% WML (60-70% loonwaarde)  
 30% WML (70-80% loonwaarde)

Totaal

| Aantal | 1e jaar (fulltime dienstverband) |            |                         |                           |  |
|--------|----------------------------------|------------|-------------------------|---------------------------|--|
|        | I-deel (loonkostensubsidie)      | P-budget   | Besparing WWB-uitkering | Inverdieneffect (E-(C+D)) |  |
| 7      | 98.587,83                        | 31.853,67  | 95.128,61               | -35.312,89                |  |
| 8      | 95.849,28                        | 37.162,62  | 110.983,38              | -22.028,52                |  |
| 6      | 54.771,02                        | 26.544,73  | 79.273,84               | -2.041,90                 |  |
| 2      | 16.431,30                        | 10.617,89  | 31.709,54               | 4.660,34                  |  |
| 24     | 265.639,43                       | 106.178,90 | 317.095,36              | -54.722,97                |  |
| 3      | 46.488,57                        | 15.020,43  | 64.567,46               | 3.058,46                  |  |
| 4      | 45.197,22                        | 17.523,83  | 75.328,70               | 12.607,65                 |  |
| 3      | 25.826,98                        | 12.517,02  | 53.806,22               | 15.462,21                 |  |
| 1      | 7.748,10                         | 5.006,81   | 21.522,49               | 8.767,58                  |  |
| 11     | 125.260,87                       | 50.068,10  | 215.224,86              | 39.895,89                 |  |
| Totaal | 390.900,30                       | 156.247,00 | 532.320,22              | -14.827,08                |  |

## Eenpersoonshuishouden

60% WML (40-50% loonwaarde)   
 50% WML (50-60% loonwaarde)  
 40% WML (60-70% loonwaarde)  
 30% WML (70-80% loonwaarde)

## Tweepersoonshuishouden

60% WML (40-50% loonwaarde)  
 50% WML (50-60% loonwaarde)  
 40% WML (60-70% loonwaarde)  
 30% WML (70-80% loonwaarde)

Totaal

Totaal plaatsingen

| Aantal | 2e jaar (fulltime dienstverband) |           |                         |                           |  |
|--------|----------------------------------|-----------|-------------------------|---------------------------|--|
|        | I-deel (loonkostensubsidie)      | P-budget  | Besparing WWB-uitkering | Inverdieneffect (E-(C+D)) |  |
| 7      | 98.587,83                        | 9.368,73  | 95.128,61               | -12.827,95                |  |
| 8      | 95.849,28                        | 10.930,18 | 110.983,38              | 4.203,92                  |  |
| 6      | 54.771,02                        | 7.807,27  | 79.273,84               | 16.695,55                 |  |
| 2      | 16.431,30                        | 3.122,91  | 31.709,54               | 12.155,32                 |  |
| 24     | 265.639,43                       | 31.229,09 | 317.095,36              | 20.226,84                 |  |
| 3      | 46.488,57                        | 4.417,77  | 64.567,46               | 13.661,11                 |  |
| 4      | 45.197,22                        | 5.154,07  | 75.328,70               | 24.977,41                 |  |
| 3      | 25.826,98                        | 3.681,48  | 53.806,22               | 24.297,75                 |  |
| 1      | 7.748,10                         | 1.472,59  | 21.522,49               | 12.301,80                 |  |
| 11     | 125.260,87                       | 14.725,91 | 215.224,86              | 75.238,08                 |  |
| Totaal | 390.900,30                       | 45.955,00 | 532.320,22              | 95.464,92                 |  |

| P-budget voorbeeld 1: | 1e jaar  | 2e jaar  |
|-----------------------|----------|----------|
| Jobcoach de jobcoach  | 3.120,00 |          |
| No riskpolis          | 700,00   | 700,00   |
| Loonwaardemeting      | 600,00   | 600,00   |
|                       | 4.420,00 | 1.300,00 |

**Toelichting voorbeeld 1:** Dit is conform het voorstelde model, waarbij in het eerste jaar een coach-de-coach training van een half jaar wordt gegeven. Daarnaast wordt een no-riskpolis aangeboden en vindt een jaarlijkse loonwaardemeting plaats.

# Voorbeeldberekening Overbetuwe

## Eenpersoonshuishouden

|                             |
|-----------------------------|
| 60% WML (40-50% loonwaarde) |
| 50% WML (50-60% loonwaarde) |
| 40% WML (60-70% loonwaarde) |
| 30% WML (70-80% loonwaarde) |

## Tweepersoonshuishouden (fulltimedienstverband)

|                             |
|-----------------------------|
| 60% WML (40-50% loonwaarde) |
| 50% WML (50-60% loonwaarde) |
| 40% WML (60-70% loonwaarde) |
| 30% WML (70-80% loonwaarde) |

Totaal

| Aantal | 1e jaar (fulltime dienstverband) |            |                         |                           |  |
|--------|----------------------------------|------------|-------------------------|---------------------------|--|
|        | I-deel (loonkostensubsidie)      | P-budget   | Besparing WWB-uitkering | Inverdieneffect (E-(C+D)) |  |
| 7      | 98.587,83                        | 52.609,00  | 95.128,61               | -56.068,22                |  |
| 8      | 95.849,28                        | 61.377,17  | 110.983,38              | -46.243,07                |  |
| 6      | 54.771,02                        | 26.544,73  | 79.273,84               | -2.041,90                 |  |
| 2      | 16.431,30                        | 10.617,89  | 31.709,54               | 4.660,34                  |  |
| 24     | 265.639,43                       | 151.148,79 | 317.095,36              | -99.692,86                |  |
| 3      | 46.488,57                        | 24.807,50  | 64.567,46               | -6.728,61                 |  |
| 4      | 45.197,22                        | 28.942,08  | 75.328,70               | 1.189,40                  |  |
| 3      | 25.826,98                        | 12.517,02  | 53.806,22               | 15.462,21                 |  |
| 1      | 7.748,10                         | 5.006,81   | 21.522,49               | 8.767,58                  |  |
| 11     | 125.260,87                       | 71.273,41  | 215.224,86              | 18.690,58                 |  |
| Totaal | 390.900,30                       | 222.422,20 | 532.320,22              | -81.002,28                |  |

## Eenpersoonshuishouden

|                             |
|-----------------------------|
| 60% WML (40-50% loonwaarde) |
| 50% WML (50-60% loonwaarde) |
| 40% WML (60-70% loonwaarde) |
| 30% WML (70-80% loonwaarde) |

## Tweepersoonshuishouden

|                             |
|-----------------------------|
| 60% WML (40-50% loonwaarde) |
| 50% WML (50-60% loonwaarde) |
| 40% WML (60-70% loonwaarde) |
| 30% WML (70-80% loonwaarde) |

Totaal

| Aantal | 2e jaar (fulltime dienstverband) |            |                         |                           |  |
|--------|----------------------------------|------------|-------------------------|---------------------------|--|
|        | I-deel (loonkostensubsidie)      | P-budget   | Besparing WWB-uitkering | Inverdieneffect (E-(C+D)) |  |
| 7      | 98.587,83                        | 52.609,00  | 95.128,61               | -56.068,22                |  |
| 8      | 95.849,28                        | 61.377,17  | 110.983,38              | -46.243,07                |  |
| 6      | 54.771,02                        | 7.807,27   | 79.273,84               | 16.695,55                 |  |
| 2      | 16.431,30                        | 3.122,91   | 31.709,54               | 12.155,32                 |  |
| 24     | 265.639,43                       | 124.916,35 | 317.095,36              | -73.460,42                |  |
| 3      | 46.488,57                        | 24.807,50  | 64.567,46               | -6.728,61                 |  |
| 4      | 45.197,22                        | 28.942,08  | 75.328,70               | 1.189,40                  |  |
| 3      | 25.826,98                        | 3.681,48   | 53.806,22               | 24.297,75                 |  |
| 1      | 7.748,10                         | 1.472,59   | 21.522,49               | 12.301,80                 |  |
| 11     | 125.260,87                       | 58.903,65  | 215.224,86              | 31.060,35                 |  |
| Totaal | 390.900,30                       | 183.820,00 | 532.320,22              | -42.400,08                |  |

| P-budget voorbeeld 2:          | 1e jaar  | 2e jaar  |
|--------------------------------|----------|----------|
| <b>Voor de groep 40-60% LW</b> |          |          |
| Begeleiding op de werkplek     | 6.000,00 | 6.000,00 |
| No riskpolis                   | 700,00   | 700,00   |
| Loonwaardemeting               | 600,00   | 600,00   |
|                                | 7.300,00 | 7.300,00 |

|                                |          |          |
|--------------------------------|----------|----------|
| <b>Voor de groep 60-80% LW</b> |          |          |
| Jobcoach de jobcoach           | 3.120,00 |          |
| No riskpolis                   | 700,00   | 700,00   |
| Loonwaardemeting               | 600,00   | 600,00   |
|                                | 4.420,00 | 1.300,00 |

**Toelichting voorbeeld 2:** In dit voorbeeld wordt voor de groep met een loonwaarde tussen de 40-60% loonwaarde begeleiding op de werkplek gegeven van 2 jaar. Voor de groep tussen de 60-80% wordt alleen een coach-de-coach-training gegeven van een half jaar. No-riskpolis wordt standaard aangeboden. Jaarlijkse loonwaardemeting

# Voorbeeldberekening Overbetuwe

## Eenpersoonshuishouden

|                             |   |           |           |            |            |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|------------|
| 60% WML (40-50% loonwaarde) | 7 | 98.587,83 | 52.609,00 | 95.128,61  | -56.068,22 |
| 50% WML (50-60% loonwaarde) | 8 | 95.849,28 | 37.162,62 | 110.983,38 | -22.028,52 |
| 40% WML (60-70% loonwaarde) | 6 | 54.771,02 | 26.544,73 | 79.273,84  | -2.041,90  |
| 30% WML (70-80% loonwaarde) | 2 | 16.431,30 | 10.617,89 | 31.709,54  | 4.660,34   |

Aantal

24

|  |  |                   |                   |                   |                   |
|--|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|  |  | <b>265.639,43</b> | <b>126.934,23</b> | <b>317.095,36</b> | <b>-75.478,30</b> |
|--|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|

## Tweepersoonshuishouden (fulltimedienstverband)

|                             |   |           |           |           |           |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 60% WML (40-50% loonwaarde) | 3 | 46.488,57 | 24.807,50 | 64.567,46 | -6.728,61 |
| 50% WML (50-60% loonwaarde) | 4 | 45.197,22 | 17.523,83 | 75.328,70 | 12.607,65 |
| 40% WML (60-70% loonwaarde) | 3 | 25.826,98 | 12.517,02 | 53.806,22 | 15.462,21 |
| 30% WML (70-80% loonwaarde) | 1 | 7.748,10  | 5.006,81  | 21.522,49 | 8.767,58  |

Aantal

11

|  |  |                   |                  |                   |                  |
|--|--|-------------------|------------------|-------------------|------------------|
|  |  | <b>125.260,87</b> | <b>59.855,17</b> | <b>215.224,86</b> | <b>30.108,83</b> |
|--|--|-------------------|------------------|-------------------|------------------|

Totaal

|  |  |                   |                   |                   |                   |
|--|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|  |  | <b>390.900,30</b> | <b>186.789,40</b> | <b>532.320,22</b> | <b>-45.369,48</b> |
|--|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|

## Eenpersoonshuishouden

|                             |   |           |           |            |            |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|------------|
| 60% WML (40-50% loonwaarde) | 7 | 98.587,83 | 52.609,00 | 95.128,61  | -56.068,22 |
| 50% WML (50-60% loonwaarde) | 8 | 95.849,28 | 10.930,18 | 110.983,38 | 4.203,92   |
| 40% WML (60-70% loonwaarde) | 6 | 54.771,02 | 7.807,27  | 79.273,84  | 16.695,55  |
| 30% WML (70-80% loonwaarde) | 2 | 16.431,30 | 3.122,91  | 31.709,54  | 12.155,32  |

Aantal

24

|  |  |                   |                  |                   |                   |
|--|--|-------------------|------------------|-------------------|-------------------|
|  |  | <b>265.639,43</b> | <b>74.469,36</b> | <b>317.095,36</b> | <b>-23.013,44</b> |
|--|--|-------------------|------------------|-------------------|-------------------|

## Tweepersoonshuishouden

|                             |   |           |           |           |           |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 60% WML (40-50% loonwaarde) | 3 | 46.488,57 | 24.807,50 | 64.567,46 | -6.728,61 |
| 50% WML (50-60% loonwaarde) | 4 | 45.197,22 | 5.154,07  | 75.328,70 | 24.977,41 |
| 40% WML (60-70% loonwaarde) | 3 | 25.826,98 | 3.681,48  | 53.806,22 | 24.297,75 |
| 30% WML (70-80% loonwaarde) | 1 | 7.748,10  | 1.472,59  | 21.522,49 | 12.301,80 |

Aantal

11

|  |  |                   |                  |                   |                  |
|--|--|-------------------|------------------|-------------------|------------------|
|  |  | <b>125.260,87</b> | <b>35.115,64</b> | <b>215.224,86</b> | <b>54.848,36</b> |
|--|--|-------------------|------------------|-------------------|------------------|

Totaal

|  |  |                   |                   |                   |                  |
|--|--|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|
|  |  | <b>390.900,30</b> | <b>109.585,00</b> | <b>532.320,22</b> | <b>31.834,92</b> |
|--|--|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|

| P-budget voorbeeld 2:          | 1e jaar  | 2e jaar  |
|--------------------------------|----------|----------|
| <b>Voor de groep 40-50% LW</b> |          |          |
| Begeleiding op de werkplek     | 6.000,00 | 6.000,00 |
| No riskpolis                   | 700,00   | 700,00   |
| Loonwaardemeting               | 600,00   | 600,00   |
|                                | 7.300,00 | 7.300,00 |

|                                |          |          |
|--------------------------------|----------|----------|
| <b>Voor de groep 50-80% LW</b> |          |          |
| Jobcoach de jobcoach           | 3.120,00 |          |
| No riskpolis                   | 700,00   | 700,00   |
| Loonwaardemeting               | 600,00   | 600,00   |
|                                | 4.420,00 | 1.300,00 |

**Toelichting voorbeeld 2:** In dit voorbeeld wordt voor de groep met een loonwaarde tussen de 40-50% loonwaarde begeleiding op de werkplek gegeven van 2 jaar. Voor de groep tussen de 50-80% wordt alleen een coach-de-coach-training gegeven van een half jaar. No-riskpolis wordt standaard aangeboden. Jaarlijkse loonwaardemeting

# Voorbeeldberekening Overbetuwe

## Eenpersoonshuishouden

60% WML (40-50% loonwaarde)  
 50% WML (50-60% loonwaarde)  
 40% WML (60-70% loonwaarde)  
 30% WML (70-80% loonwaarde)

## Tweepersoonshuishouden (fulltimedienstverband)

60% WML (40-50% loonwaarde)  
 50% WML (50-60% loonwaarde)  
 40% WML (60-70% loonwaarde)  
 30% WML (70-80% loonwaarde)

Totaal

| Aantal | 1e jaar (fulltime dienstverband) |           |                         |                           |  |
|--------|----------------------------------|-----------|-------------------------|---------------------------|--|
|        | I-deel (loonkostensubsidie)      | P-budget  | Besparing WWB-uitkering | Inverdieneffect (E-(C+D)) |  |
| 7      | 98.587,83                        | 4.324,03  | 95.128,61               | -7.783,25                 |  |
| 8      | 95.849,28                        | 5.044,70  | 110.983,38              | 10.089,40                 |  |
| 6      | 54.771,02                        | 3.603,36  | 79.273,84               | 20.899,47                 |  |
| 2      | 16.431,30                        | 1.441,34  | 31.709,54               | 13.836,89                 |  |
| 24     | 265.639,43                       | 14.413,43 | 317.095,36              | 37.042,50                 |  |
| 3      | 46.488,57                        | 2.038,97  | 64.567,46               | 16.039,92                 |  |
| 4      | 45.197,22                        | 2.378,80  | 75.328,70               | 27.752,68                 |  |
| 3      | 25.826,98                        | 1.699,14  | 53.806,22               | 26.280,09                 |  |
| 1      | 7.748,10                         | 679,66    | 21.522,49               | 13.094,73                 |  |
| 11     | 125.260,87                       | 6.796,57  | 215.224,86              | 83.167,42                 |  |
|        | 390.900,30                       | 21.210,00 | 532.320,22              | 120.209,92                |  |

| P-budget voorbeeld 4: | 1e jaar | 2e jaar |
|-----------------------|---------|---------|
| Loonwaardemeting      | 600,00  | 600,00  |
|                       | 600,00  | 600,00  |

**Toelichting voorbeeld 2:** In dit voorbeeld wordt alleen de verplichte loonwaardemeting ingezet. Andere instrumenten worden niet uit het P-budget bekostigd

## Eenpersoonshuishouden

60% WML (40-50% loonwaarde)  
 50% WML (50-60% loonwaarde)  
 40% WML (60-70% loonwaarde)  
 30% WML (70-80% loonwaarde)

## Tweepersoonshuishouden

60% WML (40-50% loonwaarde)  
 50% WML (50-60% loonwaarde)  
 40% WML (60-70% loonwaarde)  
 30% WML (70-80% loonwaarde)

Totaal

| Aantal | 2e jaar (fulltime dienstverband) |           |                         |                           |  |
|--------|----------------------------------|-----------|-------------------------|---------------------------|--|
|        | I-deel (loonkostensubsidie)      | P-budget  | Besparing WWB-uitkering | Inverdieneffect (E-(C+D)) |  |
| 7      | 98.587,83                        | 4.324,03  | 95.128,61               | -7.783,25                 |  |
| 8      | 95.849,28                        | 5.044,70  | 110.983,38              | 10.089,40                 |  |
| 6      | 54.771,02                        | 3.603,36  | 79.273,84               | 20.899,47                 |  |
| 2      | 16.431,30                        | 1.441,34  | 31.709,54               | 13.836,89                 |  |
| 24     | 265.639,43                       | 14.413,43 | 317.095,36              | 37.042,50                 |  |
| 3      | 46.488,57                        | 2.038,97  | 64.567,46               | 16.039,92                 |  |
| 4      | 45.197,22                        | 2.378,80  | 75.328,70               | 27.752,68                 |  |
| 3      | 25.826,98                        | 1.699,14  | 53.806,22               | 26.280,09                 |  |
| 1      | 7.748,10                         | 679,66    | 21.522,49               | 13.094,73                 |  |
| 11     | 125.260,87                       | 6.796,57  | 215.224,86              | 83.167,42                 |  |
|        | 390.900,30                       | 21.210,00 | 532.320,22              | 120.209,92                |  |

**Voorbeeldberekening Overbetuwe**

|             |         | I-deel (loonkostensubsidie) | P-budget   | Besparing WWB-uitkering | Inverdieneffect (E-(C+D)) |
|-------------|---------|-----------------------------|------------|-------------------------|---------------------------|
| Voorbeeld 1 | 1e jaar | 390.900,30                  | 156.247,00 | 532.320,22              | -14.827,08                |
| Voorbeeld 2 | 1e jaar | 390.900,30                  | 222.422,20 | 532.320,22              | -81.002,28                |
| Voorbeeld 3 | 1e jaar | 390.900,30                  | 186.789,40 | 532.320,22              | -45.369,48                |
| Voorbeeld 4 | 1e jaar | 390.900,30                  | 21.210,00  | 532.320,22              | 120.209,92                |
|             |         |                             |            |                         |                           |
| Voorbeeld 1 | 2e jaar | 390.900,30                  | 45.955,00  | 532.320,22              | 95.464,92                 |
| Voorbeeld 2 | 2e jaar | 390.900,30                  | 183.820,00 | 532.320,22              | -42.400,08                |
| Voorbeeld 3 | 2e jaar | 390.900,30                  | 109.585,00 | 532.320,22              | 31.834,92                 |
| Voorbeeld 4 | 2e jaar | 390.900,30                  | 21.210,00  | 532.320,22              | 120.209,92                |

**Voorbeeldberekening Overbetuwe**  
**Break even berekening per plaatsing**

Op basis van fulltime dienstverband

Eenpersoonshuishouden

55% WML (40-50% loonwaarde)

45% WML (50-60% loonwaarde)

35% WML (60-70% loonwaarde)

25% WML (70-80% loonwaarde)

Tweepersoonshuishouden (fulltimedienstverband)

55% WML (40-50% loonwaarde)

45% WML (50-60% loonwaarde)

35% WML (60-70% loonwaarde)

25% WML (70-80% loonwaarde)

| Voorbeeld 1             |                         | Voorbeeld 2             |                         | Voorbeeld 3             |                         | Voorbeeld 4             |                         |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Inverdieneffect 1e jaar | Inverdieneffect 2e jaar | Inverdieneffect 1e jaar | Inverdieneffect 2e jaar | Inverdieneffect 1e jaar | Inverdieneffect 2e jaar | Inverdieneffect 1e jaar | Inverdieneffect 2e jaar |
| -35.312,89              | -12.827,95              | -56.068,22              | -56.068,22              | -56.068,22              | -56.068,22              | -7.783,25               | -7.783,25               |
| -22.028,52              | 4.203,92                | -46.243,07              | -46.243,07              | -22.028,52              | 4.203,92                | 10.089,40               | 10.089,40               |
| -2.041,90               | 16.695,55               | -2.041,90               | 15.462,21               | -2.041,90               | 16.695,55               | 20.899,47               | 20.899,47               |
| 4.660,34                | 12.155,32               | 4.660,34                | 12.155,32               | 4.660,34                | 12.155,32               | 13.836,89               | 13.836,89               |
| 3.058,46                | 13.661,11               | -6.728,61               | -6.728,61               | -6.728,61               | -6.728,61               | 16.039,92               | 16.039,92               |
| 12.607,65               | 24.977,41               | 1.189,40                | 1.189,40                | 12.607,65               | 24.977,41               | 27.752,68               | 27.752,68               |
| 15.462,21               | 24.297,75               | 15.462,21               | 24.297,75               | 15.462,21               | 24.297,75               | 26.280,09               | 26.280,09               |
| 8.767,58                | 12.301,80               | 8.767,58                | 12.301,80               | 38.876,41               | 12.301,80               | 13.094,73               | 13.094,73               |

**Break even point in jaren bij inzet alle staffels**

Voorbeeld 1

Voorbeeld 2

Voorbeeld 3

Voorbeeld 4

1,2

nooit

2,4

direct