

Aan de slag **4**

MAANDBLAD OVER RE-INTEGRATIE EN PARTICIPATIE • JAARGANG 11 • APRIL 2011

In de
praktijk **Meten is**
Het bestaat **weten**
al lang **Mythe van**
objectiviteit

Studiedag Meer

Re-integratie en de Wet werken naar vermogen

Per 1 januari 2013 treedt de Wet werken naar vermogen (Wwnv) in werking. Dit betekent dat bestaande uitkeringen als Wajong, Wsw, Wij voortaan onder een gelijkloidend regime vallen, met dezelfde toetsen naar inkomen en vermogen, waarbij de gemeente de uitvoerder wordt en er tegelijkertijd ontschotting plaatsvindt. Daarnaast zijn er ook grote bezuinigingen aangekondigd op re-integratietrajecten. Per saldo betekent dit dat gemeenten met min-

der middelen meer mensen van een uitkering naar werk moeten helpen. De rol van UWV is daarbij teruggebracht tot een elektronisch loket. Hoe anticiperen re-integratieprofessionals het beste op deze ontwikkelingen?

Met deze studiedag, speciaal voor de lezers van *Aan de Slag*, bent u weer volledig op de hoogte van de actuele stand van zaken. Bovendien kunt u direct aan de slag met de adviezen over een betere re-integratie met minder middelen.

09.30-10.00 Ontvangst met ontbijt

10.00-11.00

Uitgangspunten van de Wwnv

- Het individuele belang van mensen: iedereen weer aan de slag.
- Het maatschappelijk en economisch belang van werkgevers: door de vergrijzing en ontgroening ontstaat er een tekort op de arbeidsmarkt terwijl er mensen langs de kant staan die (gedeeltelijk) wel kunnen werken. Dat is sociaal en economisch ongewenst.
- Het financiële belang om de overheidsfinanciën op orde te brengen en de sociale zekerheid ook voor de toekomst te borgen.

11.00-11.15 Koffiepauze

11.15-12.15

De belangrijkste wijzigingen op een rij

- Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet werken naar vermogen.
- De bestaande re-integratiebudgetten voor de Wsw en de Wwb/Wij worden bij elkaar gevoegd.
- Invoering van loondispensatie maakt het mogelijk dat werkgevers mensen betalen naar de geleverde productiviteit.

- Harmonisering van de polisvoorwaarden van de verschillende regelingen.
- Mensen werken naar vermogen, bij voorkeur bij een reguliere werkgever.
- Mensen zijn in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor hun re-integratie, maar krijgen ondersteuning of begeleiding waar dat nodig is.
- Voor jonggehandicapten die echt niet kunnen werken blijft de Wajong bestaan. Voor mensen die alleen in een beschutte omgeving kunnen werken, blijft beschut werken (Wsw) beschikbaar.

12.15-13.15 Lunch



De studiedag Meer doen met minder wordt gegeven door Jo Weerts, specialist in sociale zekerheid en re-integratievraagstukken.

doen met minder

13.15-14.15

De nieuwe organisatie van re-integratie

- De Wwnv wordt uitgevoerd door de gemeenten. Gemeenten worden verantwoordelijk voor de hulp en ondersteuning van mensen met een arbeidsbeperking.
- Gemeenten worden ook verantwoordelijk voor de arbeidsintegratie van een nieuwe doelgroep, de Wajongers. Het kabinet hevelt geld vanuit het re-integratiebudget Wajong van UWV over naar de gemeenten. Hiermee kunnen de gemeenten de ondersteuning en begeleiding van de nieuwe instroom bekostigen.
- Mensen die niet zelfstandig de arbeidsmarkt kunnen betreden, kunnen een beroep doen op ondersteuning van de gemeente. De gemeente beslist over de noodzaak, vorm en inhoud hiervan.
- De beleidsmatige en financiële verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de Wwnv ligt bij gemeenten. In ruil voor die financiële verantwoordelijkheid krijgen gemeenten meer beleidsvrijheid en kunnen zij de diverse re-integratiebudgetten naar eigen inzicht besteden.
- Gemeenten krijgen van het kabinet een 'gereedschapskist' aan instrumenten en voorzieningen om mensen te ondersteunen naar werk, zoals jobcoaching, detachering, werkplekaanpassingen en scholing.

14.15-14.30 Theepauze

14.30-15.30

Meer re-integratie met minder middelen?

Interactief programma: efficiënter inzetten van re-integratiebudgetten

In groepen van drie of vier deelnemers wordt samengewerkt en gebrainstormd om oplossingen aan te dragen hoe gemeenten meer re-integratie met minder middelen kunnen bewerkstelligen. Hierbij kunnen de onderstaande punten als leidraad worden gebruikt. In het laatste half uur worden de oplossingen gepresenteerd.

- Invoering van de Wwnv gaat ook gepaard met bezuinigingen. Er komt één ongedeeld re-integratiebudget. Door het weghalen van de schotten tussen de verschillende re-integratiebudgetten kunnen gemeenten het beschikbare geld gericht en efficiënter inzetten. Dat vergroot de effectiviteit van de inzet van re-integratiemiddelen, maar dwingt gemeenten ook om binnen en buiten de gemeente samen te werken met andere instanties zoals SW-

Lezersactie: € 100 korting

De kosten voor de studiedag Meer doen met minder bedragen € 395. Als lezer van Aan de Slag! Betaalt u slechts € 295, en krijgt u dus € 100 lezerskorting. Ga voor uw inschrijving naar www.performa.nl/opleidingen en vul de actiecode lezer# in. Prijzen zijn exclusief 19% btw en inclusief cursusmateriaal en lunch.

bedrijven, re-integratiebedrijven, uitzendbureaus, verzekeringsmaatschappijen en ROC's. Bij de inrichting van de dienstverlening zijn klantgerichtheid en doelmatigheid leidend.

- Gemeenten zullen actiever de samenwerking met werkgevers moeten zoeken.
- Werkgevers moeten mensen met een arbeidsbeperking simpel en eenvoudig kunnen inpassen in de arbeidsorganisatie. Bij plaatsingen nemen gemeenten de administratieve rompslomp van werkgevers dan ook zoveel mogelijk uit handen.
- Gemeenten hebben de vrijheid om te bepalen of zij een traject zelf uitvoeren, bijvoorbeeld via het eigen sw-bedrijf, of dat zij dit uitbesteden aan een re-integratiebedrijf.

15.30-16.00 Presentatie van de ideeën, discussie en afsluiting

16.00-16.30 Netwerkborrel

Titel:	Studiedag Meer doen met minder; Re-integratie en de Wet werken naar vermogen
Datum:	24 april 2012
Locatie:	NH Hotel Zoetermeer
Doelgroep:	Re-integratiespecialisten bij gemeenten, UWV, particuliere re-integratiebedrijven en managers bij SW-bedrijven
Prijs:	€ 395, lezers Aan de Slag € 295
Inschrijving:	www.performa.nl/opleidingen

Aan de slag

Maandblad over re-integratie en participatie

Jaargang 12, nummer 4

Aan de slag (voorheen Maandblad Reïntegratie) is het grootste vakblad in Nederland over re-integratie en participatie. Het blad wil een bijdrage leveren aan de professionaliteitsbevordering van een ieder die zich direct en indirect beroepsmatig met re-integratie en (maatschappelijke) participatie bezighoudt.

Hoofdredacteur Hans Delissen

Redactieraad

dr. R. Cremer, drs. P.M. van Eekert,
dr. R.C. van Geuns, drs. T. Hofmans,
drs. H. van Iersel, drs. E.P.F. Klootwijk,
drs. J. Koehler, mw. dr. B.A.G. van Lierop

Eindredactie Wander de Groot,
w.degroot@performa.nl

Basisontwerp Pino Design, Arnhem

Advertentie-exploitatie

Bureau 24H (030) 230 25 30

Abonnementen

Performa Uitgeverij bv
Torenstraat 144b
2513 BW Den Haag
(070) 310 70 11
info@performa.nl

Nieuwe abonnementen kunnen op elk gewenst moment ingaan. Bestaande abonnementen lopen automatisch door, tenzij uiterlijk 30 dagen voor de vervaldatum bij onze klantenservice wordt opgezegd. Een jaarabonnement in Nederland kost € 205 (exclusief btw en inclusief verzendkosten).

© Performa 2012

Auteursrecht voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden gereproduceerd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Aan de totstandkoming van deze uitgave is uiterste zorg besteed. Voor informatie die nochtans onvolledig of onjuist is opgenomen, aanvaarden auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

ISSN 2210-5085

Uw gegevens kunnen worden gebruikt voor het toezenden van informatie over andere uitgaven en producten van Performa Uitgeverij, zoals de Performabeurs. Indien u hiertegen bezwaar heeft, kunt u dit schriftelijk aangeven bij Performa Uitgeverij.

Inhoud

THEMA: LOONWAARDE

Met de nieuwe Wet werken naar vermogen in aantocht, krijgen gemeenten straks een nieuw instrument in handen: Loondispensatie. Wat is het en hoe werkt dat dan precies? Daarover leest u alles in deze Aan de slag. 8

Meten is weten

Annejet Kerckhaert, Suzanne de Visser en Martine van Ommeren

Werkgevers kunnen naar alle waarschijnlijkheid vanaf 1 januari 2013 gebruik maken van loondispensatie. Zij betalen dan alleen nog maar loon voor de geleverde productiviteit. Maar hoe meet je deze productiviteit, oftewel de loonwaarde? Er zijn zes verschillende methoden. Welke dat zijn leest u in dit artikel. 10



Goed voor werkgevers, overheid of de cliënt?

Gerrit van der Meer

Het instrument van loondispensatie is een belangrijk middel om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt voor werkgevers aantrekkelijk te maken. Dat lijkt een win-winsituatie voor werkgevers en werkzoekenden. Maar is dat ook zo of betalen cliënten de rekening? 13

Het volgende nummer van Aan de slag verschijnt 15 mei, met als thema 'Veranderingen in de SW'



Loonwaardebepaling in de praktijk

Sonja van der Kemp, Suzanne de Visser en Martine van Ommeren

In de pilot loondispensatie experimenteren 32 gemeenten met een nieuwe systematiek om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Research voor Beleid brengt door monitoronderzoek de verschillende werkwijzen van gemeenten in kaart. Meten de gebruikte methoden wel hetzelfde? 16

De mythe van bureaucratische objectiviteit

Marco Wilke

In een markteconomie bestaan geen 'objectieve' prijzen: vraag en aanbod leiden tot prijsvorming die altijd aan verandering onderhevig is. Ook de prijs van arbeid is de resultante van vraag en aanbod. Een objectieve bepaling van de waarde van arbeid staat haaks op het principe van vrije prijsvorming die in de markt plaatsvindt. 20

Loondispensatie bestaat al lang

Henny Mulders

Loondispensatie is een nieuw instrument voor gemeenten, maar een bekend instrument bij de uitvoering van de arbeids-(on)geschiktheidswetten (Wao, Aaw, Waz, Wajong). Aan de slag vroeg Henny Mulders om inzicht te geven in de methode van UWV bij het bepalen van de 'loonwaarde' bij arbeidsongeschiktheid. Wellicht kunnen we nog wat leren van hoe loonwaardemetingen nu al gebeuren. 23

MIJN PRAKTIJK

De rubriek Mijn Praktijk geeft ervaringslessen door. Welke aanpak werkt wel en welke niet. Wat zijn de succesfactoren en wat zijn de belangrijkste doorbraken. In het persoonlijke contact of in methodieken. Voorbeelden die u verder helpen in uw praktijk.

De twee koffiekopjes

Piet Dek

Het wetsvoorstel voor de nieuwe Wet werken naar vermogen gaat uit van de premisse dat mensen met een beperking werk zullen vinden, op voorwaarde dat het tekort aan output in geld aan de werkgever wordt gecompenseerd. De wet spreekt van loonwaarde. In dit artikel probeert Piet Dek helder te maken dat er naast het tekort aan output nog andere factoren zijn die bij plaatsing van iemand met een beperking tot kosten leiden voor de werkgever. [27](#)

Wat zijn medewerkers waard?

Hans van Iersel

Sander Bodegraven is directeur van twee locaties van Stayokay in Noord Holland. Toen hij drie jaar geleden aantrad was kort daarvoor Marc aangenomen, een Wajongere, via een detacheringconstructie. In een interview met Aan de slag vertelt Bodegraven over hoe de afgelopen jaren zijn verlopen. Vooral in het eerste jaar kreeg Marc nog veel begeleiding van een externe jobcoach. Deze begeleiding is nu niet meer nodig. [30](#)



AAN DE SLAG!

Dit kabinet voert een aantal verslechtingen door in de sociale zekerheid waar ik niet vrolijk van word. Deze week werd ik geconfronteerd met de gevolgen van de invoering van de gezinstoets in de Wwb. Een dochter van 27 jaar, met kinderen onder de vier jaar moet door een scheiding weg uit het huis van haar schoonouders waar ze met man en kinderen inwoonde. Een ander huis is niet zomaar gevonden, dus trekt ze voorlopig met haar kinderen in bij haar moeder. De moeder verdient als taxichauffeur een inkomen dat niet veel hoger is dan het wettelijk minimumloon. De dochter komt hierdoor niet in aanmerking voor en bijstandsuitkering, haar moeder wordt immers geacht de dochter en haar twee kinderen te onderhouden. Voor zowel moeder als dochter is het aantrekkelijker dat de dochter naar een opvangvoorziening gaat, dan krijgt ze wel een bijstandsuitkering. De samenleving is echter duurder uit, die moet immers de kosten voor de maatschappelijke opvang betalen. Dan hebben we het nog niet eens gehad over eventuele schade die de kinderen oplopen in hun ontwikkeling omdat zij geen veilig thuis hebben.

Maar gelukkig is het niet allemaal kommer en kwel. De Wet werken naar vermogen is daar een voorbeeld van. Het uitgangspunt van deze wet is dat we kijken naar wat een persoon allemaal kan, ondanks eventuele beperkingen. Mensen worden aangesproken op hun talenten, dat versterkt de eigenwaarde van mensen en kan een impuls geven aan verdere ontwikkeling. De nieuwe wet maakt het voor werkgevers aantrekkelijker om mensen met een beperking aan te nemen. Ze hoeven straks, dankzij loondispensatie, alleen maar loon te betalen over de werkelijk geleverde productiviteit van werknemers met een beperking. Gemeenten vullen het loon dan aan tot het minimumloon. Kortom, goedkope arbeidskrachten voor werkgevers en gemeenten besparen op de bijstand doordat minder mensen hier aanspraak op zullen maken. Een echte win-win-win.

Een cruciaal element vormt echter de vaststelling van de loonwaarde. Welk loon moet een werkgever betalen aan iemand met een beperking op basis van de geleverde productiviteit in een specifieke functie? Om willekeur te voorkomen, moet de vaststelling van deze loonwaarde zo objectief mogelijk gebeuren. Dat is niet eenvoudig en moet zeker niet achter bureaus gebeuren. Gelukkig lopen er op dit moment een aantal pilots in het land om ervaring op te doen met het vaststellen van de loonwaarde. Het is van groot belang dat die goed worden geëvalueerd zodat er een aantal evidence based methodes komen die de standaard worden voor het vaststellen van de loonwaarde. In de wet ligt straks vast dat de gemeente of werkgever de vaststelling van de loonwaarde niet mag doen, maar dat een onafhankelijke derde hiervoor moet worden ingeschakeld. Het lijkt mij zaak dat een aantal re-integratiebedrijven zich hierin bekwamen.

Ella Vogelaar

AGENDA

SZW-dagen

Er verandert veel op sociaal gebied. Dat is u vast niet ontgaan. Denk maar eens aan de Wwb en aan de nieuwe Wet werken naar vermogen. Als beleidsmaker binnen een gemeente, UWV of de SW krijgt u straks wel meer vrijheid om het beleid vorm te geven. Maar hoe doet u dat precies? Tijdens de SZW-dagen leert u meer over de nieuwe regelingen, voert u discussies over actuele thema's en gaat u met uw collega's op zoek naar praktische oplossingen.

12 april in Utrecht, 19 april in Eindhoven en 25 april in Zwolle

Decentralisatie jeugdzorg

Gemeenten staan door de op handen zijnde decentralisatie van jeugdzorg voor een grote uitdaging: de zorg voor jeugd moet vraaggericht en efficiënter met minder budget. Welke bewegingsruimte heeft een gemeente wettelijk en financieel gezien om een geheel eigen aanbod te ontwikkelen? Tijdens de studiedag 'Decentralisatie jeugdzorg' krijgt u antwoord op deze vraag en leert u van andere gemeenten en deelt u uw eigen ervaringen. Kortom een kans om eens over de schutting te kijken.

18 april in Amsterdam

€ 335

Meer doen met minder

De nieuwe Wet werken naar vermogen betekent per saldo dat gemeenten met minder middelen meer mensen van een uitkering naar werk moeten helpen. Hoe anticipeert u het beste op deze ontwikkelingen? Om deze vraag te beantwoorden organiseert vakblad Aan de slag de studiedag Meer doen met minder. Met deze studiedag bent u weer volledig op de hoogte van de actuele stand van zaken over de nieuwe Wet werken naar vermogen. Bovendien kunt u direct aan de slag met de adviezen over een betere re-integratie met minder middelen.

24 april in Zoetermeer

€ 295 voor lezers van Aan de slag. € 395 voor niet abonnees

Waarschuwing voor Kamer

Op 13 en 14 maart was het eindelijk zover. De hoorzittingen door de Tweede Kamer over de nieuwe Wet werken naar vermogen (Wwv) werden gehouden. Deze wet voegt de Bijstand, de Wsw en de Wajong grotendeels samen, waardoor in totaal zo'n 1,8 miljard euro wordt bespaard. Alle relevante 'stakeholders' waren uitgenodigd om hun zegje te doen in een 'rondetafelgesprek'. De tendens was duidelijk, de ene na de andere partij waarschuwde de Tweede Kamer voor de gevolgen van de nieuwe wet. Met name een gebrek aan financiële middelen, een te ingewikkelde uitvoering en de vrees dat werkgevers toch echt niet zitten te wachten op werkzoekenden met een handicap bleken obstakels voor de uitvoerders. Een mooie gelegenheid dus om nog eens alle standpunten van uitvoerders en het kabinet de revue te laten passeren.

Gemeenten

De vereniging van Nederlandse gemeenten (VNG) liet in het rondetafelgesprek aan de Tweede kamer weten dat zij het

principe achter werken naar vermogen volledig steunen, maar zij vrezen de financiële gevolgen van de huidige plannen. 201 gemeenten krijgen door de plannen een dermate groot tekort op de sociale werkvoorziening dat er geen enkel budget meer over is voor begeleiding van andere werkzoekenden. Daarom willen gemeenten een deel van het behaalde financiële voordeel inzetten voor begeleiding bij re-integratie. De kans dat de Tweede Kamer hiermee instemt is echter gering.

Sociale diensten

De vereniging van directeurs van sociale diensten Divosa wijst de Tweede Kamer ook op de verwachte financiële tekorten bij gemeenten. Ook 'bureaucratisch gedoe' zou een belangrijke bedreiging zijn. De verplichte toegangstoets en de loonwaardebepaling vooraf maken de uitvoering van de wet onnodig ingewikkeld. 'Werkgevers houden niet van bureaucratie. Werkzoekenden worden er niet door geholpen. En gemeenten worden belemmerd door goedbedoelde voorschriften, aldus voorzitter René Paas.

Sociale dienst bedreigt

Afgelopen maand is het personeel van de sociale dienst in Sittard bedreigd door een man met een nepvuurwapen. Hierdoor brak er enige paniek uit. Toen de politie arriveerde, gaf de man zich meteen over. Later bleek de man een cliënt van de sociale dienst te zijn. Wat het motief van de dader was, is niet bekend. Het incident in Sittard staat niet op zich. Vorig jaar leidde een verzoek van Divosa, de vereniging van managers van sociale diensten, nog tot een wetsvoorstel waarmee het sociale diensten mogelijk wordt gemaakt de dienstverlening te staken als cliënten zich misdragen.





Ook werkgevers waren uitgenodigd voor het rondetafelgesprek. Zij pleitten voor één duidelijk aanspreekpunt, zodat werkgevers niet te maken krijgen met honderden lokale gemeentelijke loketten. Daarom zien werkgeversorganisaties graag dat gemeenten de re-integratie uitbesteden bij particuliere re-integratiebedrijven. Het mag geen verrassing zijn dat Boaborea, de branchevereniging voor re-integratiebedrijven, kan zich daar helemaal in vinden.

Naar aanleiding van de hoorzittingen in de Tweede Kamer liet staatssecretaris Paul de Krom van Sociale zaken weten dat hij ervan overtuigd is dat gemeenten met het in het vooruitzicht gestelde budget succesvol werklozen met een handicap naar regulier werk kunnen leiden. Doordat gemeenten efficiënter gaan werken, kunnen zij geld besparen. Van toekomstige financiële problemen bij de gemeenten is dus geen sprake, aldus De Krom.

‘Plannen Wsw desastreus’

Oost-Groningse gemeenten wordt onevenredig hard getroffen door bezuinigingen op de sociale werkvoorziening. Dat lieten zeven Groningse gemeenten afgelopen maand schriftelijk weten aan staatssecretaris De Krom van Sociale Zaken. Zij verwachten ‘desastreuze financiële en sociale gevolgen’ als zij de sociale werkplaatsen in het voorgestelde tempo moeten afbouwen. Juist Oost-Groningen wordt extra hard getroffen door de bezuinigingen omdat er hier naar verhouding bijna vier keer zoveel mensen in dienst zijn bij een SW-bedrijf dan het landelijk gemiddelde. In totaal werken er in Oost-Groningen zo’n 3.400 mensen in de SW. Dat is

5,7% van alle werkzame personen in de regio. De twee SW-bedrijven in de regio, Wedeka en Synergion, kunnen de bezuinigingen nog met eigen vermogen opvangen tot en met 2012. Daarna moeten de gemeenten diep in de buidel tasten om de SW draaiende te houden, tot wel 17 miljoen euro per jaar. Dat gaat dan ten koste van andere voorzieningen. Daarom vragen de gemeenten nu aan De Krom om maatwerk voor regio’s met een bovengemiddeld aantal Wsw’ers. De kans dat De Krom hierin mee gaat is klein. Eerder deden gemeenten in Limburg een vergelijkbare oproep en zij kregen nul op het rekest.

VERSCHENEN

Pilot loondispensatie

Staatssecretaris Paul de Krom heeft de derde voortgangsrapportage over de pilot loondispensatie naar de Eerste en Tweede Kamer gestuurd. Het rapport bevat de tussenuitskomsten van een pilot in 32 gemeentes naar ervaringen met loondispensatie. Loondispensatie wordt al toegepast bij Wajongers, maar als straks de Wet werken naar vermogen van kracht wordt, kunnen gemeenten het instrument gaan gebruiken voor iedereen die niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen. Uit de voortgangsrapportage blijkt onder andere dat de verschillende methodes om loonwaarde te meten niet altijd leiden tot dezelfde uitkomst. Meer hierover leest u verderop in dit nummer van Aan de slag.

Download: www.rijksoverheid.nl/

Van arbeidsgeschiedt naar werk

Een deel van de mensen met een beperking slaagt er niet in weer aan het werk te komen en zo hun resterende verdien capaciteit te benutten. Dit hangt vaak samen met hun secundaire beperkingen. Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) heeft laten onderzoeken hoe arbeidsdeskundigen deze secundaire beperkingen laten meewegen in hun re-integratieadvies en hoe dit beter zou kunnen.

Download: www.arbeidsdeskundigen.nl/akc



STATISTIEK

Sombere voorspelling Bijstand

Het aantal mensen dat in 2012 een beroep zal doen op de bijstand valt waarschijnlijk 30.000 hoger uit dan aanvankelijk was beraamd. Dat blijkt uit het Centraal Economisch Plan 2012, dat het CPB onlangs publiceerde. Eerder nog ging het CPB uit van 305.000 mensen die bij gemeenten zouden aankloppen voor de Bijstand. Dat is nu dus bijgesteld naar 335.000. Deze extra verwachte toename is een financiële strop van zo'n 400 miljoen euro voor de regering. Om aan de Europese begrotingsnormen te voldoen, zal dus nog extra bezuinigd moeten worden.

Werkloosheid licht gedaald

De werkloosheid is in februari licht gedaald ten opzichte van de maand ervoor tot 6% van de beroepsbevolking. Dat blijkt uit de laatste cijfers van het CBS. De daling van de werkloosheid bedroeg 5.000 personen. Deze daling volgde echter op een stijging van de werkloosheid met 18.000 personen in januari. Wel concludeert het CBS dat de stijging van de werkloosheid over de afgelopen vier maanden veel minder sterk is dan de periode daarvoor. Van juli tot en met oktober van 2011 nam het aantal werklozen nog sterk toe.

Ondanks de afname van de werkloosheid in februari bericht UWV dat het aantal ingeschreven werkzoekenden juist is toegenomen met 1% ten opzichte van de maand ervoor. Ook het aantal WW-uitkeringen nam toe met 2,5% naar in totaal 299 duizend.

Wajonger vaker regulier werk

Het aantal werkende Wajongers is sinds begin 2010 toegenomen. Deze toename is volledig toe te schrijven aan Wajongers die aan de slag zijn gegaan bij een reguliere werknemer. Dat blijkt uit het onlangs gepubliceerde kennisverslag van UWV. Voor het eerst is het aantal Wajongers die bij een reguliere werkgever werken (26.900) groter dan het aantal dat binnen de Sw werkzaam is (25.600).

50 miljoen voor werklozen

Gemeenten kunnen binnenkort aanspraak maken op in totaal 50 miljoen euro aan subsidie om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te re-integreren. Het geld is afkomstig uit het Europees Sociaal Fonds en is bedoeld voor de re-integratie van specifieke doel-

groepen zoals 55-plussers, niet uitkeringsgerechtigden en werkloze jongeren. Gemeenten kunnen vanaf 1 mei 2012, om 9.00 uur hun aanvraag indienen. Aanvragen worden behandeld tot de 50 miljoen euro op is. Wees er dus snel bij!

Verdringing werknemers

Reguliere werknemers dreigen uit de markt te worden gedrukt door de toenemende belangstelling van gemeenten voor social return. Als bedrijven die voor gemeenten werken worden verplicht om steeds te werken met mensen uit de bijstand of de Sw, gaat dat ten koste van reguliere banen. Dat blijkt uit onderzoek van Ellen van Wijk en

Aukje Smit van TNO naar aanleiding van de instelling van het programma Social Return. Gemeenten stellen steeds hogere social return-eisen aan bedrijven. Rotterdam spant hiermee de kroon. Zo heeft een bedrijf daar een opdracht gekregen, waarbij het 40% van de werknemers uit de Rotterdamse kaartenbakken moet halen.



Enkeltje richting kassen

Werkzoekenden uit Den Haag, Delft, Rotterdam en de gemeente Westland trekken met speciale bussen langs de kassen in het Westland om werk te zoeken. Dat maakte de gemeente Westland afgelopen maand bekend. De bustochten langs de kassen zijn onderdeel van 'Westland heeft Werk', een initiatief van twee Westlandse uitzendbureaus en het regionale werkplein. Met het project reageren zij op de oproep van minister Kamp van Sociale Zaken om

werklozen aan een baan te helpen in de tuinbouw. In eerste instantie zou het gaan om 150 banen, maar dit zullen er nog veel meer worden, zo is de verwachting. Maar goed ook, op de eerste voorlichtingsbijeenkomst zijn maar liefst 1.000 werklozen afgekomen. Geheel vrijwillig was deze grote opkomst overigens niet. Werkzoekenden die niet reageerden op de oproep om mee te doen, lopen het risico gekort te worden op de uitkering.



WW-kas helemaal leeg

Stond er eind 2008 nog voor ongeveer 9 miljard euro aan WW-gelden op de bank, inmiddels is dit omgeslagen in een negatief saldo van 1,8 miljard euro. Dat blijkt uit cijfers van het CBS. In het verleden werden de WW-fonden gevuld doordat werkgevers en werknemers premie afdroegen. In 2009 is de werknemerspremie geschrapt. Dat leidde toen tot een koopkrachtverbetering. Nu niet alleen de premie-inkomsten zijn gedaald, maar ook de WW-uitgaven door de crisis stijgen,

moet de overheid miljarden bijleggen op de WW. Deze miljarden zijn er alleen helemaal niet. Daarom zal het kabinet de werkgeverspremie moeten verhogen, de werknemerspremie opnieuw moeten invoeren of de WW versoberen. De eerste twee mogelijkheden zullen de toch al fragiele economie geen goed doen, dus de kans is groot dat het kabinet besluit de WW zelf aan te pakken. De WW is daarom ook één van de onderwerpen waarover wordt onderhandeld in het Catshuis.

SW naar malieveld

Duizenden werknemers van de sociale werkplaatsen uit het hele land zijn 22 maart naar het Malieveld in Den Haag gekomen om te protesteren tegen de nieuwe Wet werken naar vermogen. Met de nieuwe wet beoogd het kabinet om meer mensen aan een reguliere baan te helpen. Dat betekent ook dat

er naar schatting 70.000 van de 100.000 SW-plaatsen verdwijnen. Door de nieuwe wet worden de sociale werkvoorziening, de Bijstand en de Wajong ondergebracht in 'één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt'. In totaal levert dat een besparing op van zo'n 1,8 miljard euro.

WISSELING VAN DE WACHT

Kijkje bij de burens

Halverwege maart hebben de wethouders Henk Kool en Marco Florijn van sociale zaken van respectievelijk de gemeente Den Haag en Rotterdam voor een week van werkplek geruild. De korte wisseling staat in het teken van de bundeling van de steden in een grote metropoolregio en geeft beide wethouders de kans zich te kunnen verdiepen in de plaatselijke aanpak van sociaal beleid op het gebied van werkloosheid.

Roteb grotendeels opgedoekt

Drie van de vier werkbedrijven van reinigingsdienst Roteb worden opgedoekt. Dat blijkt uit het herstructureringsplan van het college voor de sociale werkvoorziening van de gemeente Rotterdam naar aanleiding van de nieuwe Wet werken naar vermogen. Roteb heeft vier werkbedrijven onder de naam Robedrijf. Nu nog werken hier 2.500 mensen met een Sw-dienstverband. Alleen de tak Baan en Markt blijft bestaan. Na de reorganisatie is er nog maar plaats voor 700 werknemers. De overige 1.800 moeten dan doorstromen naar het bedrijfsleven of worden via een detachingsconstructie elders geplaatst.

Lectoraat Armoede en participatie

In het nieuwe lectoraat van de Hogeschool van Amsterdam gaan onderwijs, gemeente en maatschappelijke organisaties op zoek naar antwoorden op vragen rond armoede en participatie. Lector van dit nieuwe lectoraat (per 1 april 2012) is dr. Roeland van Geuns, tevens lid van de redactieraad van Aan de slag. Het lectoraat Armoede en Participatie wordt financieel mede mogelijk gemaakt door de gemeente Amsterdam.

Heeft u ook nog een interessante functiewisseling te melden? Stuur dan een e-mail naar de redactie (zie colofon) met vermelding van de oude en van de nieuwe werkring, de oude en de nieuwe functie en de datum van overgang.

Thema

Eerlijke loonwaarde

In dit nummer beschrijven we vanuit verschillende invalshoeken het fenomeen loondispensatie en loonwaarde. We laten de voorzitter van de Landelijke Cliëntenraad aan het woord. Vanuit hun collectieve belangenbehartigingsrol zien zij voordelen in de toepassing van het instrument, maar plaatsen ook kanttekeningen bij de inzet ervan. Vanuit de Sociale Werkvoorziening stelt een algemeen directeur vraagtekens bij de objectiviteit van het bepalen van de 'loonwaarde' van mensen. Natuurlijk ontbreekt ook de werkgever niet in dit nummer; we beschrijven de nuchtere visie van een bevlogen ondernemer over de inzet van instrumenten die volgens velen waardevolle instrumenten zijn om het aannemen van bijvoorbeeld Wajongeren te vergemakkelijken. En tenslotte bericht een huidige uitvoerder van het vaststellen van loondispensatie over hun werkwijze, hoe zij hiermee al jaren ervaring hebben en op basis waarvan zij de loonwaarde berekenen. Ook de wetenschap ontbreekt niet. We berichten uitgebreid over de leerervaringen uit de pilot loondispensatie, waarin 32 gemeenten experimenteren met deze nieuwe systematiek om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Er werden zes verschillende methoden getoetst op hun validiteit (meten ze wat ze moeten meten) en betrouwbaarheid (meet je hetzelfde). Wat leren we van de experimenten en wat leert ons het onderzoek naar de zes verschillende methoden; zijn er verschillen, meten ze wat ze moeten meten, is de ene methode beter dan de andere? We laten het allemaal de revue passeren.

Mist er niet iets?

Toch had ik, toen ik deze proloog voorbereidde, het idee nog iets te missen. Ik begreep het namelijk niet; ik begreep niet waarom 'er weer iets anders moet worden georganiseerd voor een specifieke doelgroep'. Waarom weer een regeling die bij een specifieke groep de economische waarde op een

geheel andere wijze gaat beoordelen dan dat bij mij gebeurt? En die vraag komt zeker op als we kijken naar de uitkomsten van het in dit nummer gepresenteerde onderzoek naar loonwaardemetingen. Deze laten namelijk zien dat de verschillende methoden onbetrouwbaar en invalide zijn. Waarom kan het niet gewoon -zoals werkgevers het zelf al eeuwen doen- namelijk op basis van functies en schalen die ze zelf hebben ontwikkeld?

Aansluiting werkgevers

Want, als dat zo zou zijn, discrimineren we niet meer specifieke doelgroepen, maar laten ze onderdeel zijn van de samenleving als geheel. En, we sluiten aan bij de wijze waarop werkgevers werken. Dat lijkt me toch een redelijk steekhoudend argument om de kans op het in dienst nemen van mensen met een beperking te vergroten. Navraag bij een landelijke vereniging die werkgevers ondersteunt en adviseert leerde mij dat deze vraag ook bij werkgevers speelt. Dat deed mij besluiten om in de spaarzame ruimte die deze proloog biedt, aandacht te geven aan dit standpunt. Ik geef vanaf hier 'de pen over' aan de visie van Jasper Schramade, zodat u als lezer in dit nummer een nog beter beeld krijgt van de ins en outs van loondispensatie en loonwaarde.

Juiste keuze?

In de discussie over de nieuwe Wet werken naar vermogen wordt veel gesproken over de wijze van loonwaardebepaling. Tot nu toe zijn hierbij veelal competenties het uitgangspunt voor de waarde-bepaling. De vraag is of dit een juiste keuze is. Als we kijken naar het HR-instrumentarium dat werkgevers hanteren voor beloning, dan zijn competenties in de meeste gevallen een ondersteunend HR-instrument en geen primair instrument voor het bepalen van passend loon. Werk-

ardemeting

gevers gebruiken functiewaardering om verhoudingen tussen functies en daarmee verhoudingen tussen beloning inzichtelijk te maken. Functiewaardering is het meest gangbare systeem om functies op (relatieve) waarde te schatten en er daarna een beloning aan te koppelen. Competenties zeggen in de basis iets over wat de individuele mens kan ten aanzien van vaardigheden en gedrag. Competenties zeggen niets over de verwachte bijdrage van de functie binnen de kaders van de ondernemingsdoelstellingen.

Verbreiding

Door de jaren heen zijn functies steeds verder uitgebreid. Was voorheen bijvoorbeeld 'lader' een aparte functie, tegenwoordig is dit onderdeel van een bredere logistieke functie die ook gericht is op het plaatsen van materialen in een magazijn. Deze ontwikkeling maakt dat functies veelal hogere waarderingen krijgen en daarmee mogelijk in hogere functie-/salarisgroepen ingedeeld worden. Bij veel organisaties komen in de eerste functiegroep(en) dan ook geen functies meer voor. Door kritisch te kijken naar het werkaanbod binnen een organisatie is het mogelijk (deel)functies aan de onderkant van functiegroepen zichtbaar te maken. Onderdelen van deze functies kunnen dienen als een basis voor het aanbieden van werk aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Aangepast werk

Het overgrote deel van de doelgroep van de Wwnv is, vanwege zijn arbeidsbeperkingen, aangewezen op aangepast werk. Door de overwegend lage scholingsgraad zijn dit doorgaans functies op elementair niveau; de assistentfuncties. Het kan gaan om een variant van een bestaande functie, die via 'job carving' op maat is gemaakt voor een bepaalde persoon. Het kan ook een nieuwe functie zijn, een samenstel van taken die daarvoor deel uit-

maakten van reeds bestaande functies of zelfs van geheel nieuwe taken die daarvoor niet werden uitgevoerd.

Functiegebouw

De resultaten van functiedifferentiatie zijn goed in te passen in de bestaande systemen van functiebeschrijving en functiewaardering. Beschrijven we de assistentfuncties naar dezelfde gezichtspunten en waarderen deze met dezelfde gewichten als de overige functies in het bedrijf, dan passen ze in het bestaande functiegebouw van een bedrijf, bijvoorbeeld in de vorm van 'aanloopfuncties', met schalen voor de beloning. Het loon van werknemers uit de doelgroep Wwnv is daarmee op dezelfde manier vast te stellen als dat van hun collega's in hetzelfde bedrijf (en/of branche). Ook als het resultaat onder het wettelijke minimumloon uitkomt. Deze benadering bevordert dat werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt reguliere werknemers worden. Omdat deze benadering in lijn is met regulier HR-beleid rond werving, selectie en beloning komen werkzoekenden met arbeidsbeperkingen beter in beeld als potentieel geschikte werknemers.

Als werkgeversvereniging benadrukt AAVN om aan te sturen op een benadering die past bij de huidige praktijk van werkgevers. Loonwaardebepaling kan beter vanuit een functiewaarderingsbenadering dan vanuit een mensbenadering ingestoken worden. Dit vergroot de inclusiviteit en komt de objectiviteit ten goede. Deze bijdrage wil een lans breken voor die inclusiviteit en objectiviteit en is bedoeld als tegengeluid voor de verschillende competentiebenaderingen bij loonwaardebepalingen die verderop in dit nummer uitgebreid aan bod komen.

Brigitte van Lierop is lid van de redactieraad van Aan de slag, Jasper Schramade is organisatieadviseur bij AAVN.



Meten is weten

Werknemers met een arbeidsbeperking of een grote afstand tot de arbeidsmarkt zijn niet altijd in staat de productiviteit te leveren die op een reguliere werkplek van hen wordt verwacht. Zij lopen daardoor tegen obstakels aan bij het vinden en behouden van regulier werk. Een deel van deze obstakels valt weg als werkgevers alleen nog maar hoeven te betalen voor de geleverde arbeidsprestatie. Loonwaardemeting is bedoeld om systematisch in beeld te brengen welk percentage van het reguliere loon een werknemer met arbeidsbeperkingen in een bepaalde functie kan verdienen. Dit biedt de mogelijkheid om de loonkosten voor de werkgever te baseren op de daadwerkelijk door de werknemer geleverde arbeidsprestatie.

Door Annejet Kerckhaert,
Suzanne de Visser en
Martine van Ommeren

Research voor Beleid heeft verschillende onderzoeken verricht naar methoden om de loonwaarde van werknemers te bepalen. Hieruit is gebleken dat een volwaardige loonwaardemeting informatie verzamelt over:

- de werknemer;
- een reguliere collega in dezelfde functie;
- de vereisten van de werkplek.

Deze elementen bepalen samen de loonwaarde van de werknemer: om de loonwaarde te kunnen bepalen, wordt de arbeidsprestatie van de werknemer in kaart gebracht op basis van de eisen die op de werkplek worden gesteld. Deze arbeidsprestatie wordt vervolgens afge-

zet tegen die van een reguliere collega zonder beperkingen in dezelfde functie. De arbeidsprestatie van deze (in de praktijk soms fictieve) reguliere collega wordt daarbij opgevat als de norm. De mate waarin de werknemer aan deze norm kan voldoen, bepaalt de loonwaarde.

Zes loonwaardemethoden

Om de vaststelling van de loonwaarde van een werknemer zoveel mogelijk objectief te bepalen, zijn gemeenten vanaf 1 januari 2013 verplicht een loonwaardemethode te gebruiken. Binnen de Pilot Loondispensatie worden er door de 32 deelnemende gemeenten zes verschillende methoden voor loonwaardebepaling gebruikt. Deze methoden zijn: Activa, Dariuz, Competensys loonbalans, Matchcare en de VTA-methodiek van Pantar.

Veel verschil?

Onderzoek laat zien dat alle zes methoden de loonwaarde bepalen volgens de gestelde definitie: de methoden bieden allen inzicht in de arbeidsprestatie van een werknemer in een specifieke functie. Hierbij is bij alle methoden het verschil in arbeidsprestatie tussen de werknemer en die van een (eventueel fictieve) reguliere collega in dezelfde functie leidend voor de hoogte van de loonwaarde. Het principe van de loonwaardebepaling is voor alle methoden dus gelijk. Als het gaat om de uitvoering zien we verschillen tussen de methoden.

Gemeten kenmerken

Zo zien we verschillen in de kenmerken van werknemer en werkplek die methoden meten om de arbeidsprestatie in kaart te brengen. De gemene deler is

De zes methoden voor loonwaardebepaling

1. Activa Loonwaarde methodiek

De basis van de methodiek wordt gevormd door de beoordeling van 23 relevante werknemercompetenties die middels een vragenlijst worden gescoord op een vijfpuntsschaal. Vooraf vult de werkgever de vragenlijst in en vervolgens wordt deze besproken in een driegesprek tussen werkgever, werknemer en de professional die de meting begeleidt.

Allereerst bepalen zij in dit gesprek de vereisten van de werkplek, door te bespreken welke competenties relevant zijn voor de functie. Vervolgens wordt de werknemer beoordeeld op elk van deze competenties door de prestaties van de werknemer op deze competenties af te zetten tegen die van een (eventueel fictieve) reguliere collega. De scores op deze competenties bepalen samen de loonwaarde.

2. Arbolabmethode

De Arbolabmethode maakt gebruik van een set (psychologische) tests en een database met functieprofielen. Allereerst wordt informatie verzameld over de werknemer door bij hem/haar een set aan (psychologische) tests af te nemen. De uitkomst is een persoonlijkheidsprofiel. Vervolgens wordt uit de database van Arbolab een passend functieprofiel geselecteerd dat informatie bevat over de vereisten van de functie en daarmee impliciet over de arbeidsprestatie die in deze functie van een reguliere werknemer wordt verwacht.

De werkgever kan het functieprofiel aanpassen aan de specifieke kenmerken van de functie en bepaalde aspecten van het functieprofiel zwaarder of minder zwaar laten meewegen. Door de competenties van de werknemer die uit het psychologisch onderzoek naar voren komen te koppelen aan en af te zetten tegen het aangepaste functieprofiel wordt de loonwaarde van een werknemer in deze functie bepaald.

3. Dariuz

Dariuz maakt gebruik van vragenlijsten, een werkplekonderzoek en functieanalyse de werknemer op tien competenties beoordeeld wordt om zo de arbeidsprestatie op de werkplek te meten. Hiervoor maken zij gebruik van een vragenlijst die zowel de werkgever als de werknemer vooraf invullen waarin zij de prestatie van de werknemer op elk van deze competenties vergelijken met die van een reguliere collega.

De uitkomsten van deze vragenlijst worden in een gesprek met de werkgever nabesproken en indien nodig aangepast. Op deze manier ontstaat zicht op de productiviteit, begeleidingsbehoefte en inzetbaarheid van de werknemer.

De volgende stap is het bepalen van de vereisten voor de functie door een werkplekonderzoek en functieanalyse. Hierbij brengt de uitvoerder samen met de werkgever in kaart hoe belangrijk de genoemde tien competenties binnen deze specifieke functie zijn. Door vervolgens deze vereisten van de werkplek en de werkprestatie van de werknemer in vergelijking met een reguliere collega tegen elkaar af te zetten, wordt de loonwaarde berekend.

4. Competensys loonbalans

Het bepalen van de loonwaarde via deze methodiek gebeurt in verschillende stappen. Allereerst vindt een diagnose plaats door een uitgebreid portfolio van de werknemer samen te stellen op basis van rapporten van arbeidsdeskundigen, consultants van de gemeenten en andere professionals rond de klant.

De volgende stap is het meten zelf. Hiervoor wordt output-informatie verzameld over de productie, de begeleiding en de inzetbaarheid van de werknemer. Vervolgens wordt door een bezoek van een onderzoeker aan de werkplek bepaald hoezeer de werknemer op elk van deze factoren afwijkt van een reguliere arbeidskracht in eenzelfde functie (de norm). Dit bepaalt de loonwaarde van de werknemer.

5. Matchcare

De methode Matchcare brengt allereerst werknemersvaardigheden, competenties en functiespecifieke werkactiviteiten van de werknemer in kaart. Zowel de werknemer als de werkgever vult de competentievragenlijst in, waarbij moet worden bepaald in welke mate de werknemer op elk van deze competenties voldoet aan de prestatie die een reguliere werknemer hierop zou leveren.

Vervolgens worden de werkactiviteiten van een reguliere functie binnen het bedrijf vastgesteld. De arbeidsdeskundige maakt hiervoor in overleg met de werkgever een beoordeling van de werkactiviteiten, benodigde vaardigheden en competenties. De arbeidsdeskundige vergelijkt de antwoorden van de werknemer en werkgever met het bedrijfsfunctieprofiel. De loonwaarde wordt uitgedrukt als percentage van het bedrijfsfunctieprofiel en als percentage van het wettelijk minimumloon.

6. VTA-Pantar

De VTA-methodiek is een getrapte methode. De inhoud van de functie is uitgedrukt in de taken die de werknemer moet uitvoeren. De eerste stap van de methode bestaat uit het inventariseren van de taken die een werknemer in zijn functie verricht. Dit gebeurt in een gesprek met de werkgever en, indien mogelijk, aangevuld met een werkplekonderzoek.

Per taak wordt met een percentage het belang van deze taak voor de functie aangegeven. Vervolgens wordt op basis van vier competenties voor elk van deze taken bepaald hoe goed de werknemer deze uitvoert. Hierbij wordt in een gesprek aan werkgever en werknemer gevraagd hoe goed de werknemer voor elk van zijn taken op elk van deze competenties scoort in vergelijking met een reguliere collega zonder beperkingen. De competenties die behoren tot de taken die het belangrijkste zijn voor de functie wegen zwaarder mee in de loonwaardebepaling dan de competenties die behoren tot taken die minder belangrijk zijn voor de functie.



het gebruik van competenties om de arbeidsprestatie te bepalen: bij alle methoden vormen competenties een belangrijke sleutel tot loonwaardebepaling. Het aantal en type competenties dat wordt gemeten verschilt echter. Zo onderscheidt de ene methode slechts vier competenties, terwijl andere methoden ruim veertig competenties meten. Ook meten methoden niet allemaal dezelfde competenties: zij maken hierin elk hun eigen inhoudelijke keuzes.

Dataverzameling

Alle methoden verzamelen informatie over de werknemer, de werkgever en de functie. Waar het zwaartepunt ligt in de informatieverzameling verschilt per methode. Zo gebruikt een aantal methoden de werkgever als belangrijkste bron van informatie, terwijl andere methoden de data juist vooral verzamelen bij de werknemer. Bij de andere methoden komen werkgever en werknemer in ongeveer gelijke mate aan bod. Daarnaast zien we verschillen in de meetinstrumenten die methoden gebruiken. Deze variëren van vragenlijsten, interviews en gestandaardiseerde psychologische tests tot observatieonderzoek. Ook de setting van de dataverzameling varieert: afhankelijk van de methode wordt de data schrif-

telijk, computergestuurd of in de spreekkamer (in de vorm van een gesprek) verzameld.

Rol van de professional

Hiermee samenhangend verschilt ook de rol van de professional die de loonwaardebepaling begeleidt. Het kan hierbij gaan om een arbeidsdeskundige, assessor of klantmanager van de gemeente. Voor alle methoden geldt dat deze professional een belangrijke rol speelt bij het waarborgen van de betrouwbaarheid en het interpreteren van de data. De mate waarin professionals hun stempel op de uitkomst van de meting drukken, verschilt. Soms heeft een professional een sterk sturende rol, waarbij hij uiteindelijk degene is die de score op de verschillende competenties bepaalt. In andere gevallen zijn de antwoorden en inzichten van de werkgever en/of de werknemer leidend en beperkt de rol van de professional zich tot het controleren hiervan op consistentie.

Tijdsinvestering

De tijdsinvestering die een methode van de werknemer en/of werkgever vraagt, verschilt sterk. Snelle methoden kunnen in een half uur worden uitgevoerd, terwijl meer uitgebreide methoden soms wel tot een halve dag tijd kos-

ten. Hiermee ontstaan ook verschillen in de diepgang van methoden. Methodes die sneller zijn uit te voeren, leveren vaak een globaler resultaat op. Hierbij ontstaat bijvoorbeeld minder inzicht in de ontwikkelaspecten van werknemers en is het resultaat minder uitgebreid onderbouwd.

Kwalitatieve verschillen?

Een doorlichting van de methoden brengt inhoudelijke verschillen tussen de methoden aan het licht. Daarbij rijst de vraag of de verschillen tussen de methoden ook resulteren in kwalitatieve verschillen. Als dus van één cliënt de loonwaarde wordt bepaald met verschillende methoden, komt hier dan steeds dezelfde loonwaarde uit? Om hier inzicht in te krijgen is het belangrijk te toetsen of de verschillende loonwaardemethoden leiden tot dezelfde uitkomst. Research voor Beleid heeft onlangs een experiment afgerond waarbij de loonwaarde van een aantal werknemers is bepaald met verschillende methoden. De uitkomsten van dit onderzoek komen verderop in deze *Aan de slag* aan bod.

Annejet Kerckhaert, Suzanne de Visser en Martine van Ommeren zijn allen werkzaam bij Research voor Beleid.

Goed voor cliënt, of voor overheid en werkgevers

Het instrument van loondispensatie is een belangrijk middel in de Wet werken naar vermogen (Wwnv) om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt voor werkgevers aantrekkelijk te maken. Ook als iemand ‘verminderd productief’ is, om welke reden dan ook, kan hij toch een inkomen verwerven op het niveau van het wettelijk minimum loon en een substantieel deel van dit inkomen verdient hij ook nog eens door het verrichten van betaald werk.

Door Gerrit van der Meer

Werkgevers hebben van oudsher grote aarzelingen om mensen met een (arbeids)beperking en langdurig werklozen in dienst te nemen. Zorgen over een hoog ziekteverzuim, belasting van andere werknemers, lange inwerkperiodes en het niet halen van afgesproken targets vormen al jarenlang een forse drempel voor deze groep om een baan te vinden. En nog meer om ‘duurzaam’ aan het werk te blijven bij dezelfde werkgever.

Werkgever aan zet

Gelukkig zien we ook bewegingen bij werkgevers. Steeds meer ondernemers gaan voor sociaal, duurzaam of maatschappelijk verantwoord ondernemen. Ik heb daar in het recente verleden mooie voorbeelden van gezien. Maar ondernemers maken altijd de bedrijfseconomische afweging. Dat betekent dat ze risico’s inschatten en analyseren. Als uit zo’n risicoanalyse blijkt dat het

bedrijfseconomisch niet verantwoord is, dan doen ondernemers het niet. Volkomen begrijpelijk natuurlijk, een ondernemer moet vooral aan de continuïteit van zijn bedrijf denken en daarmee ook aan de werkgelegenheid voor zijn zittende werknemers.

Loondispensatie

Loondispensatie kan een goed instrument zijn voor een werkgever om zijn zorgen (of vooroordelen?) nog eens te heroverwegen en het risico voor het bedrijf te minimaliseren. Het kan werkgevers dus ‘over de drempel’ helpen. Zeker als er naast dit instrument nog verschillende voorzieningen zijn, zoals werkplekaanpassingen en werkbegeleiding en vooral een no-risk polis. Er kan zelfs een ‘win-win-win-situatie’ ontstaan: de werkgever hoeft minder te betalen dan het minimumloon en kan daarvoor toch een behoorlijke productie terugkrijgen, de werknemer kan aan



de slag met werk dat passend of passend gemaakt is en de overheid is toch goedkoper uit dan in geval van een volledige uitkering. De werkgever kan bovendien nog 'winst' boeken in de vorm van een beter imago als maatschappelijk verantwoord ondernemer. Toch zijn er bij het instrument van loondispensatie ook kanttekeningen te plaatsen.

Uitkeringsgerechtigden en werkzoekenden komen pas na een toelatingstoets in aanmerking voor een baan met loondispensatie. Immers, zo stelt de memorie van toelichting, 'het instrument loondispensatie moet selectief en gericht worden ingezet'. Iemand kan alleen voor loondispensatie in aanmerking komen als hij door verstandelijke, lichamelijke of psychische beperkingen of door andere oorzaken niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen, maar wel tenminste 20 procent daarvan. Dat laatste criterium, 'door andere oorzaken', is vaag en voorlopig niet nader ingevuld.

Onafhankelijke derde

Terecht stelt de wet dat het heel belangrijk is dat de toetsing op dat criterium objectief moet zijn en dus door een onafhankelijke derde moet worden uitgevoerd. De voorgestelde vorm is identiek aan de indicatiestelling voor de Wsw voordat die naar CWI werd overgehe-

zo te zien is er ten aanzien van de indicatiestelling niet geleerd van het verleden. Is het niet gewoon beter om de toelatingstoets in alle gevallen door UWV te laten uitvoeren? Er hangt voor betrokkenen immers veel van af.

Genoegen nemen

Via de toegangstoets kan de werkgever een werknemer onder het cao-loon betalen. Dit kan een kans zijn voor een cliënt, maar deze moet wel genoeg nemen met een lager loon dan het wettelijk minimum. Dit kan lang duren, tot wel 9 jaar. Pas dan moet de gemeente aanvulling bieden tot het wettelijk minimumloon. In de tussentijd kan het inkomen worden aangevuld. Dit is afhankelijk van de gezinssituatie. Woont de betrokkene bijvoorbeeld bij zijn ouders met inkomen op tenminste bijstandsniveau, dan is er geen aanvulling. Het loon wordt verrekend met de gezinsuitkering. Mensen met loondispensatie hebben verder andere rechten in de sociale zekerheid. Soms kan dat gunstig uitpakken: bij uitval door ziekte heeft de cliënt na 2 jaar recht op een Wia-uitkering (de kosten van die verhoogde Wia-instroom zal UWV overigens gaan verhalen op de gemeente). Soms zijn het nadelige verschillen, zoals geen of beperkte opbouw van pensioen.

'Door andere oorzaken' is een vaag criterium

veld. De Wsw-indicatiestelling wordt in opdracht van de gemeente door een 'onafhankelijke derde' uitgevoerd. De ervaringen daarmee zijn, zeker als het om onafhankelijkheid gaat, niet onverdeeld positief. Verder zitten er bestuursrechtelijke bezwaren aan de toelatingstoets. De cliënt kan weliswaar bezwaar maken en in beroep gaan tegen het gemeentelijke besluit, maar hij kan daarbij de inhoud van het advies niet ter discussie stellen. Bedenk wel: het ondergaan van de toelatingstoets is niet vrijwillig, de cliënt kan het niet weigeren.

De vorige alinea geeft het al aan. Er hangt veel af van de loonwaarde die bepaald wordt voor de betrokkene. De hoogte van de loondispensatie wordt vastgesteld aan de hand van de loonwaarde. Hoeveel kan iemand 'produceren' ten opzichte van een 'reguliere' werknemer? Voor de loonwaardebepaling bestaan op dit moment zeven(!) methodes. Zes die ontwikkeld zijn door verschillende bureaus, en één die UWV al decennia uitvoert. Een recent rapport van Research voor Beleid toonde aan dat die methodes sterk verschillende uitkomsten opleve-



ren (over dit rapport leest u meer in dit nummer van Aan de slag). Dat leidt tot de aanbeveling om in te zetten op meer uniformiteit, betrouwbaarheid en validiteit. Allereerst moet de systematiek van de loonwaardebepaling worden vastgesteld. Met welke referentie wordt iemands prestatie vergeleken om een percentage loonwaarde te bepalen? Met de prestatie van een andere werknemer op eenzelfde of op een aangepaste functie? En wat telt mee in de verminderde loonwaarde? Prestatie per tijdseenheid? Wat wordt wel en niet verrekend? De aanpassing van een functie, de begeleiding van de werknemer, het risico van ziekte?

Onterecht lage loonwaarde

De verschillende methoden gaan hier verschillend mee om. Wat de Landelijke Cliëntenraad (LCR) betreft moet niet te veel in de loonwaarde worden meegewogen. Werkvoorzieningen, jobcoaching, inwerkbegeleiding en risico van ziekte moeten via andere instrumenten worden gecompenseerd. Anders leidt het tot lagere loonwaardes



die ook langer gaan duren. En het risico bestaat dat iemand onterecht onder de loonwaarde van 20% terechtkomt en daardoor definitief alle perspectief op 'actieve deelname aan de samenleving' verliest. Hoe korter iemand dus met loondispensatie werkt, hoe beter. De LCR zal, als de wetgever dat niet doet, aandringen op lagere wetgeving met een verantwoorde systematiek en garanties voor een zo zuiver mogelijke bepaling van de loonwaarde. En voor een zo groot mogelijke uniformiteit.

Pilot

In de memorie van toelichting bij de Wwnv wordt uitgelegd dat 'om sociale, economische en financiële redenen' de evalueatie van de pilot loondispensatie (één van de vier pilots werken naar vermogen) niet wordt afgewacht. De Raad van State vroeg al of die pilot dan wel zin heeft gehad. Ja, zegt het kabinet, want van de ervaringen tot nu toe kan toch al gebruik worden gemaakt. Maar ik vrees dat deze stelling van het kabinet in zal houden dat de door de LCR bepleite zorgvuldige uitvoering niet tot

stand komt. Op 1 januari 2013 is er naar alle waarschijnlijkheid nog niet voor alle hierboven geschetste kwesties een oplossing. Dat brengt een aantal uitvoeringsproblemen met zich mee en het leidt tot rechtsongelijkheid. Iets waar overheden over het algemeen behoorlijk allergisch voor zijn. Het woord dispensatie zegt het al: de werkgever wordt vrijgesteld van de verplichting om aan zijn werknemers ten minste het wettelijk minimumloon te betalen. Dat is een principiële keuze in het domein van werk en inkomen die past in de filosofie van het huidige kabinet. Iedereen moet aan het werk, desnoods voor minder dan het wettelijk minimumloon. Deze keuze markeert ook een essentiële verandering ten opzichte van het instrument van loonkostensubsidie. Die werd verstrekt juist om het wettelijk minimumloon voor alle werknemers overeind te houden. De LCR vraagt zich af of werkgevers wel minder mogen betalen aan mensen met een beperking. Deze vraag is nog niet eerder voorgelegd bij de Commissie Gelijke Behandeling.

Cliënten gaan betalen

Het instrument van loondispensatie kan een nuttig onderdeel van de Wwnv worden en het kan in een aantal gevallen activerend werken. Het is vooral een instrument voor werkgevers, maar niet beter dan de huidige versies in de Wsw en Wajong. Het instrument is voor de rijksoverheid aantrekkelijk omdat er besparingen worden gerealiseerd, niet in de laatste plaats door de beperkte mogelijkheden van de aanvulling op loon. Besparingen dus die door cliënten moeten worden betaald. Voor cliënten pakt loondispensatie via de Wwnv slecht uit. De aanvullingsregeling is aanzienlijk slechter en de sociale zekerheid wordt minder. Met de komst van de Wwnv wordt de doelgroep voor loondispensatie verbreed, zonder duidelijke criteria. We krijgen zo veel meer werkende armen. En we hebben een nieuw stigma: werkenden met loondispensatie!

Gerrit van der Meer is voorzitter van de Landelijke Cliëntenraad.

Loonwaarde- bepaling in de praktijk



In de pilot loondispensatie experimenteren 32 gemeenten met een nieuwe systematiek om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Het gaat om mensen die niet zelfstandig 100% van het minimumloon kunnen verdienen. Research voor Beleid brengt door monitoronderzoek de verschillende werkwijzen van gemeenten in kaart. Dit levert belangrijke inzichten op voor de invoering van de Wet werken naar vermogen in 2013. In dit artikel beschrijven we de leerervaringen rond het proces van loonwaardebepaling. Wat leert de pilot ons over loonwaardebepaling in de praktijk?

Door Sonja van der Kemp,
Suzanne de Visser en
Martine van Ommeren

Met de nieuwe systematiek loondispensatie betaalt de werkgever alleen het deel dat de werknemer arbeidsproductief is. De gemeente vult het inkomen van de werknemer aan via een aanvullende uitkering tot maximaal 100 procent van het minimumloon. Het vaststellen van de loonwaarde is daarmee niet langer een één-tweetje tussen gemeente of uitvoeringsinstantie en werkgever. Met de nieuwe systematiek komt daar een derde belanghebbende bij die de vastgestelde loonwaarde eveneens voelt in zijn portemonnee: de werknemer.

Belangrijke klus

Het belang van een kwalitatief goede en geobjectiverde loonwaardebepaling is daarmee groot. Zowel voor de werknemer, werkgever en gemeente is het belangrijk dat er duidelijke regels zijn om de loonwaarde te bepalen. Niet verwonderlijk dus dat het op een geobjectiverde manier vaststellen van de loonwaarde steeds belangrijker wordt: het gaat hier om een belangrijke klus, die financiële gevolgen heeft voor alle betrokken partijen.

vergelijkbaarheid

In de pilot loondispensatie moet de loonwaarde van een werknemer daarom worden bepaald met behulp van een loonwaardemethode die de loonwaarde van een werknemer op een geobjectiverde manier meet. Dat is al een belangrijke stap in de richting van een objectieve loonwaardebepaling. We zien in de pilot verder dat het belangrijk is dat de methoden vervolgens in grote lijnen hetzelfde meten. Het kan immers niet zo zijn dat een werknemer met methode A een andere loonwaarde heeft dan met methode B. Een zekere vergelijkbaarheid tussen methoden is dus nodig.

Eén definitie...

Dat betekent in de eerste plaats dat methoden dezelfde definitie van het begrip loonwaarde moeten hanteren. In een onderzoek in opdracht van de RWI heeft Research voor Beleid het begrip loonwaarde als volgt gedefi-

nieerd: 'Loonwaarde is de arbeidsprestatie van een werknemer, gegeven diens eventuele arbeidsbeperkingen in een bepaalde functie op een bepaald moment. (...) Het gaat hierbij om de verhouding van de arbeidsprestatie ten opzichte van die van een reguliere collega. De arbeidsprestatie van die (in de praktijk soms fictieve) collega wordt daarom opgevat als de norm.'

...Eén uitwerking

Met dezelfde definitie op hoofdlijnen zijn we er nog niet. Ook de uitwerking van deze definitie moet overeenkomen. In de pilot zien we dat het juist hieraan nog wel eens ontbreekt. Dat is terug te voeren op de twee hoofdelementen van de definitie: de arbeidsprestatie van de werknemer en de norm waartegen deze wordt afgezet. Dat wordt duidelijk in het volgende voorbeeld.

Verskil in normen

De loonwaarde van een werknemer in een aangepaste functie wordt bepaald met drie verschillende loonwaardemethoden. Methode A, B en C meten elk hoe het prestatieniveau van de werknemer zich verhoudt tot de arbeidsprestatie die van een reguliere collega in dezelfde functie verwacht mag worden. Alle methodieken komen uit op min of meer hetzelfde prestatieniveau: dit ligt voor de werknemer in deze aangepaste functie rond de 65%.

- Bij methode A houdt de meting hier op: het prestatieniveau bepaalt de arbeidsprestatie en daarmee de loonwaarde. De loonwaarde bedraagt 65%.
- Bij methode B is dit echter niet het geval. De werknemer werkt in een aangepaste functie waarvan het takenpakket en de kwaliteits- en tijdseisen aan de vermogens van de werknemer zijn aangepast. Er is daarom geen reguliere collega die dezelfde werkzaamheden verricht en als norm kan fungeren. Waar methode A ervoor kiest het aangepaste functieniveau als norm te hanteren en het prestatieniveau van de werkne-

mer af te zetten tegen de arbeidsprestatie die een reguliere collega in dezelfde (aangepaste) functie zou leveren, maakt methode B hierin een andere keuze. Methode B hanteert het reguliere functieniveau als norm en zet het prestatieniveau van de werknemer af tegen de arbeidsprestatie die van een reguliere collega in een reguliere (niet aangepaste) functie gevraagd wordt. Methode B hanteert hiermee een strengere norm dan methode A en trekt daarom 20% van het prestatieniveau in de aangepaste functie af om te corrigeren voor de taakvereenvoudiging in de aangepaste functie. De loonwaarde komt hierdoor uit op 45% (65%-20%).

- Methode C hanteert – evenals methode A en in tegenstelling tot methode B – het aangepaste functieniveau als norm. De arbeidsprestatie bestaat bij methode C echter niet alleen uit het prestatieniveau, maar wordt ook bepaald door ziekteverzuim en begeleidingsbehoefte. Deze bestanddelen (resp. 5% en 10%) worden van de prestatiescore afgetrokken. De loonwaarde komt daardoor uit op 50% (65%-15%).

Dit voorbeeld laat zien hoe verschillen in norm en de bestanddelen die samen de arbeidsprestatie van de werknemer bepalen, kunnen leiden tot verschillen in loonwaarde. De pilot brengt hier een belangrijk leerpunt aan het licht: om de kwaliteit en vergelijkbaarheid van de loonwaardebepaling te kunnen waarborgen, is het belangrijk dat methoden op dezelfde manier met dit soort fundamentele keuzes omgaan. Methoden moeten dezelfde loonwaarde meten. Hoe zij deze loonwaarde meten, kan – en mag – vervolgens per methode verschillen: juist daarin kunnen methoden zich van elkaar onderscheiden.

Grote verschillen

De vergelijkbaarheid van de zes methodieken die in de pilot worden gebruikt en de UWV-loonwaardemethodiek is nader onderzocht in een experiment. De uitkomsten van het experiment, waarbij steeds de loonwaarde van één persoon is bepaald met behulp van verschillende methodieken, geven geen aanleiding te concluderen dat de methodieken valide en betrouwbaar zijn. De uitkomsten van de verschillende methodieken ver-

schillen voor dezelfde cliënt steeds (sterk) van elkaar.

Het experiment geeft vier verklaringen voor de verschillen in vastgestelde loonwaardes:

- methodieken hanteren niet dezelfde norm;
- methodieken verschillen in de elementen die samen de loonwaarde van de werknemer bepalen;
- methodieken verschillen van elkaar in de manier waarop zij de objectiviteit van de metingen waarborgen;
- de verschillende rollen van uitvoerders tijdens de metingen (begeleidende, controlerende of sturende rol) zorgen voor verschil in loonwaarden tussen methodieken en leiden tot verschillen binnen methodieken.

Het experiment biedt daarmee ook aanknopingspunten om de vergelijkbaarheid van de metingen te bevorderen. Het ministerie van SZW waarborgt dit door deze criteria in de lagere regelgeving vast te leggen.

Timing: best belangrijk

Op meer praktisch gebied leert de pilot dat ook de timing van de loonwaardebepaling van invloed is op de kwaliteit van de uitkomsten. Voor een zorgvuldige loonwaardebepaling moet er enig zicht zijn op de manier waarop de werknemer in zijn specifieke functie functioneert. Dat betekent dat de loonwaardebepaling niet te vroeg moet worden uitgevoerd: naarmate een werknemer minder lang in een functie werkzaam is en er dus minder bekend is over de arbeidsprestatie in deze functie, krijgt de loonwaardebepaling een globaler, meer 'schattend' en minder trefzeker karakter. De loonwaardebepaling kan dus pas worden uitgevoerd wanneer de werknemer (al enige tijd) in de specifieke functie aan de slag is. Pilotgemeenten kiezen er doorgaans voor de loonwaardebepaling 6 tot 10 weken na aanvang van de proefplaatsing uit te voeren.

Indicatieve meting

Voor werkgevers is dit soms lastig: zij krijgen pas enkele maanden nadat de



werknemer al is begonnen zicht op wat zij uiteindelijk voor de werknemer moeten betalen. Dit maakt de afweging om met een dergelijke werknemer in zee te gaan moeilijk. Als alternatief kunnen gemeenten er daarom voor kiezen vóór aanvang van de proefplaatsing een eerste indicatieve meting te laten plaatsvinden. Het doel hiervan is alle betrokken partijen (werkgever, gemeente en cliënt) vooraf een indicatie te geven van de mogelijke verdien capaciteit van de werknemer.

Intern of extern?

Gemeenten kunnen ervoor kiezen de loonwaardebepaling zelf uit te voeren of deze extern uit te laten voeren. Gemeenten die de loonwaardebepaling zelf uitvoeren doen dat vooral met het oog op een beperking van de kosten: uitvoering in eigen beheer is aanzienlijk goedkoper dan de loonwaardebepaling te laten uitvoeren door een externe partij. Een ander voordeel is de expertise-opbouw binnen de gemeente. De externe uitvoering van de loonwaardebepaling gebeurt door een partij die gelieerd is aan de methode van loonwaardebepaling of door het SW-bedrijf. Door de loonwaardebepaling te laten uitvoeren door een derde partij die zelf geen belang bij de uitkomst heeft, ontstaat meer draagvlak voor en acceptatie van de vastgestelde loonwaarde. Zowel cliënten als werkgevers hechten hier belang aan.

Onderhandelsruimte

Een laatste aandachtspunt dat uit de pilot naar voren komt, is de afhandeling van de uitkomsten van de loonwaardebepaling door gemeenten. Het is de bedoeling dat gemeenten de uitkomsten overnemen en rechtstreeks vertalen naar de hoogte van de loondispensatie. In de praktijk laten gemeenten soms echter bewust ruimte voor onderhandeling met de werkgever. Dit kan voordelen bieden: de gemeente loopt zo niet het risico dat de werkplek verloren gaat omdat de werkgever zich niet in de loonwaarde kan vinden. Deze werkwijze is risicovol: de boodschap

dat de loonwaarde onderhandelbaar is, kan ten koste gaan van de geloofwaardigheid van en het draagvlak voor de loonwaardebepaling als objectieve maatstaf. Bovendien rijst hierbij de vraag hoe gemeenten methodisch handelen waarborgen. Hoe waarborgt de gemeente dat elke cliënt en elke werkgever op dezelfde manier behandeld wordt en dat de loonwaardebepaling dus een 'eerlijk' en objectief proces is? De loonwaardebepa-

nadelen aan het instrument. Het belangrijkste nadeel voor werkgevers is dat het instrument niet voldoende antwoord geeft op de extra risico's die het met zich meebrengt om een werknemer met een beperking in dienst te nemen. Het risico op productieverlies wordt met loondispensatie weliswaar gecompenseerd, maar dit geldt niet (voldoende) voor het risico op uitval en extra ziekteverzuim. Ook de extra adminis-

De uitkomsten verschillen nogal sterk van elkaar

ling is met de nieuwe systematiek bovendien niet langer alleen een zaak van gemeente en werkgever, ook de werknemer voelt hiervan de financiële consequenties. Reden te meer om de objectiviteit en 'eerlijkheid' van de metingen zo goed mogelijk te waarborgen. Daarom is het belangrijk dat beleids- en uitvoeringsafdelingen goed communiceren over de manier waarop met de uitkomsten van de loonwaardebepaling moet worden omgegaan. In de pilot zien we soms wat ruimte tussen beleid en uitvoering wanneer hiervoor vanuit het beleid geen duidelijke richtlijnen voor de uitvoering zijn ontwikkeld en klantma-

tratieve rompslomp die de inzet van loondispensatie met zich meebrengt doet af aan de overtuigingskracht van het instrument. Loondispensatie is daarom vooral overtuigend voor werkgevers wanneer het wordt aangeboden in combinatie met aanvullende instrumenten. Werkgevers laten zich daarbij overtuigen door het gehele pakket aan ondersteuning door gemeenten.

Zorgvuldige afweging

De keuzes die gemeenten maken voor de uitvoering van de loonwaardebepaling zijn van invloed op het draagvlak voor en de acceptatie van de vastgestel-

Loondispensatie op zich is onvoldoende overtuigend

nagers op hun beurt niet met beleidsmakers bespreken hoe zij in de praktijk met de uitkomsten om (willen) gaan.

Meerwaarde overtuigend?

Hoewel veel werkgevers de meerwaarde van de systematiek van loondispensatie inzien en loondispensatie volgens werkgevers eerlijker en duurzamer is dan veel andere instrumenten, is het instrument op zichzelf vaak niet voldoende overtuigend om een werkgever over de streep te trekken. Hiervoor kleven er voor werkgevers nog teveel

de loonwaarde bij zowel werkgevers als werknemers en daarmee op het potentiële succes van de werkwijze. Het maken van zorgvuldige afwegingen bij de inrichting van het proces en waarborgen voor methodisch handelen bij de uitvoering zijn daarom van belang. De leerervaringen uit de pilot loondispensatie bieden hiervoor belangrijke aanknopingspunten.

Sonja van der Kemp, Suzanne de Visser en Martine van Ommeren zijn allen werkzaam voor Research voor Beleid.

Bureaucratie objectief Niets dan een mythe

U kocht uw huis 15 jaar geleden voor – omgerekend – € 200.000. Tot voor kort was u de koning te rijk: twee jaar geleden gingen gelijksoortige panden uit uw straat grif van de hand voor ruim € 400.000. Helaas, onlangs kreeg uw buurman slechts € 350.000 voor zijn woning die hij min of meer verplicht was te verkopen. De makelaar had hem reeds gewaarschuwd over de diepe crisis waarin de huizenmarkt zich bevindt. Wat is de objectieve waarde van uw huis?

Door Marco Wilke

In een markteconomie bestaan geen ‘objectieve’ prijzen: vraag en aanbod leiden tot prijsvorming die altijd aan verandering onderhevig is. Om de simpele reden dat noch de vraag noch het aanbod constant is. In de economische wetenschap is het debat tussen ‘subjectieve’ waarde (de uitkomst van vraag en aanbod) en ‘objectieve’ waarde (de waarde wordt bepaald door de productiekosten die gemaakt zijn) al in 19e eeuw voorzien van een mooi geformuleerde conclusie: ‘parels zijn niet veel waard omdat mensen de moeite nemen ze op te duiken; mensen duiken naar parels omdat ze veel waard zijn.’

Mensen zijn geen product

Mensen zijn natuurlijk geen producten, maar ook de prijs van arbeid is de resultante van vraag en aanbod. Nu is in onze economie de marktwerking met betrekking tot lonen begrensd door regelgeving (denkt u maar aan het minimumloon) en cao-afspraken, maar toch. Een objectieve bepaling van de waarde van arbeid staat haaks op het principe van vrije prijsvorming die in de markt plaatsvindt. De nieuwe Wet werken naar vermogen geeft straks een centrale rol aan een ‘objectieve’ bepaling van de ‘loonwaarde’ van mensen. Het gaat hier dan alleen om mensen met een ‘beperking’. Blijkbaar gelden voor hen de normale wetten van vraag en aanbod niet. Werkgevers krijgen immers de mogelijkheid om werknemers met een beperking onder het wettelijk minimumloon te betalen. Dan moet wel eerst objectief de loonwaarde worden vastgesteld. Blijkbaar kan het omzeilen van de (eigen) regels niet zonder een soort ‘objectieve’ legitimatie.

Een groot deel van de kritiek op deze objectieve legitimatie komt voort uit een ongenoegen over de contraproductieve bureaucratie die hieraan verbonden is. Probeer voor de aardigheid het hoofdstuk over loondispensatie uit de memorie van toelichting uit de wet eens uit te leggen aan een ondernemer. Vraag hem daarna of hij iemand met loondispensatie in dienst wil nemen. Het wordt zoeken naar een enthousiast bedrijf. Dat is niet raar. De weg naar loondispensatie is er namelijk één van een bureaucratisch doolhof. Hoewel gemeenten de taak hebben om mensen met een beperking aan het werk te helpen, bepalen zij niet zelf wie in aanmerking komt voor loondispensatie. Gemeenten moeten een ‘onafhankelijke’ derde inschakelen die een toegangstoets uitvoert, waarna duidelijk wordt of iemand in aanmerking komt voor loondispensatie. De uitvoerder van deze toets moet voldoen aan allerlei regels, bezwaar- en beroepsbepalingen en dergelijke. Iedereen kan uittenkenen dat de praktijk van een dergelijke toets op zich al gaat leiden tot wachtlijsten, verlies van tijd en motivatie van uitkeringsgerechtigden en geharrewar tussen instanties. Maar dat is slechts stap één.

Circus

Elke gemeente moet een loonwaardesysteem gebruiken waarmee zij kan ‘borgen dat de loonwaarde op een objectieve en kwalitatief goede manier wordt gemeten’. Er staat inmiddels al een hele industrie klaar om de door de overheid gecreëerde nepmarkt van dergelijke systemen in te vullen.

ctief? the

Logisch natuurlijk, want er valt veel geld te verdienen voor deze bedrijven. Jammer dat de belastingbetaler daar uiteindelijk de rekening van krijgt. Als de loonwaarde via zo'n loonwaarde-systeem dan eindelijk is bepaald, ontvangt de potentiële werkgever een beschikking om 'niet rechtens geldend' loon te betalen (onder cao- en/of minimumloon). Die beschikking geldt maximaal drie jaar. Daarna herhaalt het circus van toegangstoets en loonwaardebepaling zich. Het kabinet laat aan gemeenten weten -ter geruststelling??- dat het mogelijk wordt om eerder dan drie jaar het bureaucratische proces te herhalen. Ik ben benieuwd hoeveel gemeenten hiervan gebruik gaan maken.

Alternatief?

Het merkwaardige van deze bureaucratische benadering is dat de bestaande praktijk laat zien dat het niet nodig is. En, wellicht nog belangrijker, er zijn voldoende prikkels voor gemeenten waardoor zij loondispensatie niet zullen misbruiken. Hoe ziet die bestaande praktijk eruit? Mensen die een arbeidsovereenkomst hebben volgens de Wet sociale werkvoorziening worden al sinds jaar en dag gedetacheerd bij bedrijven en instellingen tegen een tarief dat -soms substantieel- onder het minimumloonkostenniveau ligt. Daarnaast is er de praktijk van het 'begeleid werken'. Mensen met een SW-indicatie kunnen een arbeidsovereenkomst bij een gewone werkgever krijgen. Deze werkgever krijgt tegelijkertijd een zak geld mee van het bedrijf dat de sociale werkvoorziening



uitvoert ('loonsuppletie'), waardoor de loonkosten onder het minimumloon liggen. Los van de sociale werkvoorziening zijn er al vele ervaringen met het verstrekken van loonkostensubsidies aan werkgevers. Met als doel om een match te krijgen tussen de bijdrage die de betrokken medewerker kan leveren aan het bedrijf en de kosten die dat met zich meebrengt.

Laagdrempelig

De essentie van deze praktijk is dat het voor alle partijen een laagdrempelige methode is, met een maximum aan flexibiliteit. Bedrijven lenen iemand in tegen een tarief waarover onderhandeld wordt. Deze onderhandelingen worden niet gedomineerd door publiekrechtelijke beschikkingen, onafhankelijke (lees: ondoordringbare) toetsingsinstituten en -procedures. Natuurlijk zullen de betrokken partijen voor zichzelf berekenen welke financiële uitkomsten interessant zijn. Als een SW-bedrijf medewerkers bij

prikkels op. Immers, naarmate gemeenten voor hun bijstandsgerechtigden lagere lonen afspreken met werkgevers dan nodig is, zullen gemeenten meer moeten aanvullen vanuit het bijstandsbudget. De gemeente heeft het liefst dat iemand zo snel mogelijk het minimumloon verdient en daardoor uit de bijstand vertrekt (c.q. er nooit beroep op doet). Dit scheelt de gemeente aanvullingen uit de bijstandskas en, als het goed is, ook minder apparaatskosten. Als iemand toch aan het werk gaat onder het minimumloon, dan wil de gemeente dat zo min mogelijk aanvullen.

Populistisch wantrouwen

De prikkels voor de uitvoerders -de gemeenten- zijn goed. De bestaande praktijk laat zien dat een toename van bureaucratie niet nodig is. De dominante politieke stroming binnen het kabinet is naar eigen zeggen liberaal en zou dus per definitie tegen meer

voorkomen, 'ze' er voor moeten boeten, en 'ze' moeten garanderen dat dit nooit meer gebeurt. En 'ze' is vrijwel altijd de overheid.

Indakken

Bestuurders reageren en anticiperen hierop met de regel- en/of borgreflex. Om te voorkomen dat de zwarte piet naar hen wordt toegeschoven is het belangrijk dat zij kunnen aantonen dat alles volgens afgesproken regels en procedures verloopt en dat systemen borgen dat er geen fouten plaatsvinden. Althans geen fouten die voorkomen hadden kunnen worden. Andere bestuurslagen worden systematisch gewantwoord omdat zij dezelfde zwarte piet van zich willen afschuiven. Het nare van zwarte pieten is dat iemand er uiteindelijk mee blijft zitten. Het einde van het verhaal is dat de maatschappij overspoeld wordt met regels, procedures, protocollen, risicomijdende systemen en toezichhouders die niets meer opleveren dan een mythe van maakbaarheid. Maakbaarheid, omdat geëist wordt dat er niets meer mis gaat. En een mythe omdat dat nooit zal lukken.

Geraniums

Terug naar loonwaarde en de Wwnv. Het op vrije wijze overlaten aan gemeenten en bedrijven hoe om te gaan met loondispensatie leidt ongetwijfeld tot zo nu en dan ongewenste uitkomsten. Mensen zullen dan soms tegen een (te?) laag tarief werken bij een bedrijf, met als onvermijdelijk effect dat iemand roept dat belastingcenten worden verspild. Vasthouden aan de huidige bureaucratische inzet heeft een veel desastreuzer effect: namelijk dat bedrijven nauwelijks gebruik zullen maken van loondispensatie en er derhalve veel te veel mensen onnodig achter de spreekwoordelijke geraniums blijven zitten.

Marco Wilke is algemeen directeur van het SW-bedrijf Drechtwerk en associé bij BMC advies en management

De bureaucratie laten toenemen is niet nodig

bedrijf X kan plaatsen voor € 7 per uur en bij bedrijf Y dezelfde medewerkers voor € 10 dan is de keuze snel gemaakt. Dat is geen nieuw creatief beleid, maar de essentie van marktwerking. Het is niet de bedoeling om in dit artikel de zegeningen van de bestaande praktijk in de sociale werkvoorziening te belichten, integendeel. Het is wel zaak om goede onderdelen van die praktijk te benutten binnen de nieuwe wetgeving.

Goede prikkels

Ook vanuit het perspectief van gemeenten is er geen aanleiding om uit te gaan van objectieve loonwaardes en andere bureaucratische elementen. De financieringsverhouding tussen rijk en gemeenten die met de Wet werk en bijstand is ingevoerd, levert goede

bureaucratie moeten zijn. Toch wordt de Wet werken naar vermogen gedomineerd door contraproductieve bureaucratische elementen. Hoe kan dat? Het antwoord heeft eigenlijk niets met de inhoud van de Wwnv zelf te maken. Het is veel belangrijker om te wijzen op het sterk gegroeide wantrouwen in de overheid, dat ook uitstraalt in wantrouwen tussen overheidslagen onderling. Dit wantrouwen heeft veel te maken met het toenevend populisme.

Bestuurders/beleidsmakers zijn letterlijk doodsbenuwd om fouten te maken. Of nog sterker: om aangesproken te worden op vermeende fouten. Als er in de samenleving ergens iets mis gaat dan is er onmiddellijk iemand die opstaat en een podium vindt om te stellen dat 'ze' dit hadden moeten

Loondispensatie bestaat al lang

Loondispensatie is een nieuw instrument voor gemeenten, maar een bekend instrument bij de uitvoering van de arbeids(on)geschiktheidswetten (WAO, AAW, WAZ, Wajong). De beoordeling of iemand in aanmerking komt voor de toepassing van loondispensatie en de beoordeling van de mate van loondispensatie lijken in veel opzichten op de sociaal-medische beoordelingen die worden uitgevoerd in het kader van de arbeidsongeschiktheidswetten, met name de Wajong. De ervaringen met loondispensatie bij de uitvoering van de arbeidsongeschiktheidswetten lijken goed van pas te kunnen komen bij de toekomstige toepassing van loondispensatie door gemeenten.

Door Henny Mulders

Loondispensatie zoals beschreven in de nieuwe Wet werken naar vermogen is bedoeld als instrument om de arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven te bevorderen van mensen met een forse arbeidsbeperking. Werkgevers betalen immers alleen voor de verrichte werkzaamheden, naar rato van het loon dat daarvoor in hun bedrijf betaald wordt aan werknemers die niet tot deze doelgroep behoren met een vergelijkbare opleiding en ervaring. Die laatste toevoeging, vergelijkbare opleiding en ervaring, is van belang omdat dit een centrale rol vervult in de gebruikelijke manier van functiewaardering in Nederland. Een praktijkassistente van een huisarts wordt bijvoorbeeld betaald

in overeenstemming met haar functieniveau, ervaring en opleiding. Ook voor routinematige onderzoeken die een huisarts vroeger nog zelf uitvoerde. Datzelfde geldt dus voor een laaggeschoolde medewerker uit de doelgroep Wwnv. Deze gaat niet het salaris van een verpleegkundige verdienen voor het opmaken van bedden, ook niet wanneer die werkzaamheden voorheen door verpleegkundigen werden uitgevoerd als onderdeel van hun functie.

Strikte voorwaarden

In de Wwnv wordt de toepassing van loondispensatie door de gemeenten aan strikte voorwaarden gebonden. Dit geldt zowel voor de bepaling of iemand in aanmerking komt voor toepassing van loondispensatie (tot de doelgroep

behoort), als voor de bepaling van de mate van loondispensatie (loonwaardebepaling).

De toegangstoets

De bepaling of iemand tot de doelgroep voor loondispensatie behoort vertoont veel gelijkenis met de beoordeling of iemand recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. In beide gevallen staat de verdien capaciteit centraal: welke loonwaarde zou iemand kunnen realiseren (wat zou hij nog kunnen verdienen). Dat bedrag wordt aangeduid als de resterende verdien capaciteit en ook wel als de theoretische loonwaarde; dit in tegenstelling tot de gerealiseerde loonwaarde, oftewel het loon dat hoort bij daadwerkelijk verrichte werkzaamheden in een bepaald bedrijf. Bij de



arbeidsongeschiktheidbeoordeling wordt de resterende verdien capaciteit gerelateerd aan het loon dat iemand voorafgaand aan de ziekte of het ongeval verdiende. Het loon dus van de 'gezonde soortgelijke' die wordt aangeduid als 'maatman'. Arbeidsongeschiktheid in Nederland is gelijk aan het percentage verlies aan verdien capaciteit. Dat percentage wordt als volgt berekend:

$$(X - Y)/X = \% \text{ arbeidsongeschiktheid.}$$

Waarbij X = het maatmanloon en Y = de resterende verdien capaciteit. Een voorbeeld: iemand verdiende voorheen € 30 per uur, dat is zijn maatmanloon (X). Ondanks zijn beperkingen zou hij nu toch nog verschillende functies kunnen uitoefenen, waarmee hij gemiddeld nog € 15 per uur kan verdienen, dat is zijn resterende verdien capaciteit (Y). Zijn mate van arbeidsongeschiktheid is $(30-15)/30 = 50\%$.

De beoordeling van de resterende verdien capaciteit moet worden uitgevoerd op het moment dat iemand nog niet aan het werk is of ongeacht het werk dat iemand op dat moment (gedeeltelijk) weer verricht. In dit opzicht lijkt deze beoordeling op de toegangstoets, die ook vooraf moet worden uitgevoerd.

Bij de beoordeling is het loon van de gezonde soortgelijke (de maatman) de norm. Voor iemand die geen arbeidsverleden heeft, wordt het wettelijk minimumloon gehanteerd, zoals in geval van de Wajong. Bij de beoordelingen in het kader van de Wajong moet worden vastgesteld of iemand in staat is om in gangbare arbeid (dat zijn bestaande functies die in reguliere bedrijven in Nederland worden uitgeoefend) een loon ter hoogte van 75% van het wettelijk minimumloon te verdienen. Ook dit lijkt erg op de toegangstoets. Het enige verschil is dat er wordt gekeken of de persoon zelfstandig 100% van het wettelijk minimumloon kan verdienen. In essentie gaat het dus in beide gevallen om de bepaling van de verdien capaciteit van een persoon die te kampen heeft met arbeidsbeperkingen of die deze op zijn minst als zodanig ervaart.

Methodiek

De beoordeling van arbeids(on)geschiktheid in Nederland is gebaseerd op de ICF (International Classification of Functioning). De ICF biedt een conceptueel kader dat zich ook goed lijkt te lenen voor de toegangstoets bij loondispensatie.

Het ICF-model bevat alle begrippen die van belang zijn voor de bevordering van arbeidsparticipatie van mensen met gezondheidsproblemen. Het model is flexibel doordat de componenten globaal zijn aangeduid en in onderlinge relatie staan.

Het menselijk handelen (de activiteiten) staat centraal in het ICF-model. De kern van het model wordt gevormd door de as van menselijk functioneren in drie onderscheiden niveaus:

1. het menselijk organisme (lichamelijk en psychisch functies en structuren)
2. activiteiten (persoon)
3. participatie (samenleving)

Ziekte en aandoeningen kunnen aangrijpen op elk van deze drie componenten. Ziekte of aandoeningen kunnen leiden tot vermindering van lichamelijk of psychisch functioneren (stoornissen), die kunnen leiden tot aantasting van activiteiten (beperkingen), die op hun beurt kunnen leiden tot belemmering van participatie (handicaps). Participatieproblemen kunnen echter ook een direct gevolg zijn van stoornissen zonder dat er sprake hoeft te zijn van beperkingen in functioneren (activiteiten), bijvoorbeeld door gelaatsmisvoor-



mingen na ernstige brandwonden. Het proces kan ook in omgekeerde volgorde worden doorlopen. Werkloosheid kan leiden tot ziekte. Verlies van werk (participatie) kan leiden tot verminderde activiteiten en vermindering of verlies van functies (stoornissen) als uiting van ziekte; bijvoorbeeld depressiviteit, verslaving of eetstoornissen. Ook de gevolgen van ongevallen (bijvoorbeeld niet-aangeboren hersenletsel) en van veroudering zijn goed te beschrijven met dit model. De positieve versie van deze procesgang is dat arbeidsparticipatie tot gevolg kan hebben dat de beperkingen afnemen en dat zelfs de onderliggende stoornissen (gedeeltelijk) verdwijnen. Sinds enige jaren wordt arbeidsparticipatie dan ook meer en meer gezien als een in principe gezondheidsbevorderende activiteit. Er is inmiddels ook wetenschappelijk onderzoek dat deze benadering ondersteunt. Vooral ten aanzien van psychische aandoeningen en klachten van het bewegingsapparaat.

Verdiencapaciteit

In het kader van de uitvoering van de arbeidsongeschiktheidswetten beoordeelt een verzekeringsarts in ICF-terminen ziekte, functies en activiteiten

middels de functionele mogelijkhedenlijst FML. Dit instrument bevat 70 items verdeeld over zes afzonderlijke categorieën van functioneren: persoonlijk functioneren (9), sociaal functioneren (12), aanpassing aan fysische omgevingseisen (10), dynamische handelingen (24), statische houdingen (11) en werktijden (4). Een arbeidsdeskundige beoordeelt vervolgens de arbeidsmoge-

In essentie gaat het om de verdiencapaciteit

lijkheden van de cliënt (participatie) op basis van het oordeel van de verzekeringsarts met de FML over de beperkingen in functioneren van de cliënt. Daarvoor raadpleegt hij een database met 7.000 actuele functiebeschrijvingen, concrete voorbeelden van ruim 300 beroepen in zo'n 3.000 bedrijven in Nederland (gangbare arbeid). Deze functiebeschrijvingen bevatten de eisen die gesteld worden aan de werknemer die de functie uitvoert, in dezelfde termen als de FML, maar ook de opleidingseisen en het aanvangsloon dat in die functie betaald wordt aan een 23-

jarige werknemer. Op grond van de arbeidsmogelijkheden die hij op deze manier beoordeelt, maakt de arbeidsdeskundige een inschatting van de verdiencapaciteit.

Persoonlijke factoren

Onder persoonlijke factoren vallen in ieder geval alle kenmerken die van invloed zijn op iemands vermogen om

arbeidsprestaties te leveren. Voor de hand liggende kenmerken zijn iemands opleiding, algemene ontwikkeling, vak-kennis, vakbekwaamheden (technische competenties) en algemene gedragscompetenties, waaronder sociale vaardigheden, discipline en leervermogen. Maar ook iemand aspiraties en motivatie en (gebrek aan) zelfvertrouwen vallen hieronder te rangschikken. Onder persoonlijke en externe factoren vallen bijvoorbeeld ook de aspecten die in verband gebracht kunnen worden met wat in de Wwnv wordt aangeduid als 'andere redenen' (dan beperkingen)



om in aanmerking te komen voor de toepassing van loondispensatie. Tijdens de Pilot Loondispensatie die de afgelopen twee jaren in 32 gemeenten is uitgevoerd, vermeldde de toelatingstoets als voorbeelden van sociale problematiek: agressief gedrag, onrustig gedrag, delinquent gedrag, dwangmatig gedrag, extreme teruggetrokkenheid, suïcidaliteit, gezinsproblemen, huiselijk geweld, schuldenproblematiek en verslaving. Een groot voordeel van het ICF-model is dat ook deze aspecten in kaart gebracht kunnen worden en hun invloed op het functioneren van de persoon onderzocht en transparant gemaakt kunnen worden, als onderdeel van de beoordeling of een persoon behoort tot de doelgroep voor loondispensatie.

Bepalen van loonwaarde

Voor de bepaling van de gerealiseerde loonwaarde van een werknemer die (weer) concrete werkzaamheden uitvoert in een concreet bedrijf wordt in het kader van de arbeidsongeschiktheidswetten een professionele beoordeling uitgevoerd door een arbeidsdeskundige. Daarbij spelen belastbaarheid en beperkingen in functioneren, evenals bekwaamheden (opleiding, vakmatie-

ge en persoonlijke bekwaamheden, competenties) een essentiële rol. Voor de belastbaarheid en de beperkingen in functioneren vormt de beoordeling van de verzekeringsarts het uitgangspunt; bekwaamheden brengt de arbeidsdeskundige zelf in kaart. Daarbij wordt zo nodig gebruik gemaakt van de resultaten van psychologische tests en assessments. Belangrijk bij het onderzoek op de werkplek is de vraag naar de passendheid van de werkzaamheden die iemand verricht en de omstandigheden waaronder wordt gewerkt. Hierbij moet voorkomen worden dat het werk iemand (verdere) schade toebrengt aan de gezondheid. Aan de andere kant is dit arbeidskundig onderzoek op de werkplek ook van belang om te beoordelen of de persoon niet onder zijn kunnen werkt. Dat wil zeggen een hogere loonwaarde zou kunnen realiseren binnen hetzelfde bedrijf. Dat kan samen hangen met de aard van de taken, maar ook met de intensiteit en duur van het werk.

De methode die de arbeidsdeskundige hanteert voor de beoordeling van de loonwaarde is gebaseerd op arbeidsanalyse op de werkplek en wordt doorgevoerd aangeduid met 'taken-uren-analyse'.

De essentie is dat in kaart wordt gebracht wat iemand presteert in de uitvoering van afzonderlijke taken, in vergelijking tot iemand zonder arbeidsbeperking, 'de gezonde soortgelijke'. De beloning van de arbeidsprestatie van deze gezonde soortgelijke is de norm (100%) waartegen de arbeidsprestatie van de persoon met een arbeidsbeperking wordt afgezet. Deze methode van loonwaardebepaling lijkt goed aan te sluiten op de definitie van loonwaarde in de Wwnv.

Van waarde

In de uitvoeringspraktijk van de arbeidsongeschiktheidswetten zijn in de afgelopen decennia methoden ontwikkeld voor de beoordeling van de theoretische en gerealiseerde verdien capaciteit van mensen met een arbeidsbeperking. Deze methoden hebben hun waarde bewezen in die praktijk en kunnen wellicht ook van waarde zijn voor de uitvoering van de Wwnv. Dit geldt eveneens voor de expertise die daarbij is opgebouwd door verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen.

H.P.G. Mulders is adviseur inclusieve arbeidsorganisatie bij UWV-Werkbedrijf.

De twee koffiekopjes

Het wetsvoorstel voor de nieuwe Wet werken naar vermogen gaat uit van de premisse dat mensen met een beperking werk zullen vinden, op voorwaarde dat het tekort aan output in geld aan de werkgever wordt gecompenseerd. De wet spreekt van loonwaarde. In dit artikel probeer ik helder te maken dat er naast het tekort aan output nog andere factoren zijn die bij plaatsing van iemand met een beperking tot kosten leiden voor de werkgever. Als de wetgever niet bereid is die kosten ruimhartig aan de werkgever te vergoeden, is de nieuwe wet op voorhand een doodgeboren kindje.

Door Piet Dek

Er zijn veel mensen met een arbeidsbeperking. Soms staat die beperking het volledig uitoefenen van een functie niet in de weg (de blinde telefonist). Soms maakt die beperking dat een functie maar beperkt wordt uitgeoefend. Bijvoorbeeld als iemand met een arbeidsbeperking maar een output kan leveren van 60% in vergelijking met een gemiddelde werknemer. Het zou voor de hand liggen als de werkgever deze werknemer ook maar voor 60% betaalt. De wet op het minimumloon verbiedt echter zo'n constructie. Het gevolg is dat op de arbeidsmarkt mensen met een arbeidsbeperking niet gewild zijn. Het merendeel van deze groep zou zonder ondersteuning werkloos zijn. Anders gezegd: er is een grote groep mensen die meer kost (voor de werkgever) dan ze opleveren. Tegen deze achtergrond is het niet verwonderlijk dat de gedachte is ontstaan om het 'verschil' in productiviteit tussen een werknemer met een arbeidsbeperking en de gemiddelde werknemer te compenseren. Als een werknemer met een beperking 60% output levert, wordt de resterende 40% gecompenseerd.

Hoe meten we?

De vraag is dan: Hoe stellen we vast wat de 'output' van een werknemer is. Hoe meten we dat, wie meet het en bestaat daarvoor een systematiek? Dat lijken makkelijke vragen, maar er komt toch meer bij kijken. De redenering dat een werkgever volledig gecompenseerd is als hij iemand met een output van 60% ook maar 60% aan loon hoeft te betalen, wordt door de praktijk gelogenstraft. Met een aantal voorbeelden wil ik dat duidelijk maken.

Een extreem voorbeeld

Stel er zijn twee mensen, met ieder 50% output, die samen één arbeidsplek op een boorplatform invullen. De werkgever betaalt hen ieder 50%, dus hij is aan

loonkosten niet meer kwijt dan aan één valide werknemer. Nu kost een werkplek op een boorplatform qua investering en transportkosten circa € 100.000, dus het feit dat de werkgever met twee mensen met een arbeidsbeperking één werkplek invult kost de werkgever € 100.000 extra.

Minder extreem

Stel er zijn twee mensen met een arbeidsbeperking die beiden 36 uur werken met ieder 50% output; samen vullen ze één functie op een kantoor in. De werkgever betaalt hen ieder 50%, dus hij is aan loonkosten niet meer kwijt dan aan één valide werknemer. Maar deze twee werknemers bezetten wel de hele week twee werkplekken, twee bureaus, twee computers, etc. Een kantoorplek kost qua investering circa € 4.000 per jaar, dus kost deze constructie de werkgever € 4.000 per jaar extra.

Harry de chauffeur

En wat dacht u van Harry? Harry rijdt op een vrachtwagen en is een goede chauffeur. Ik zeg niks te veel als ik zeg dat zijn output 100% is. Maar Harry heeft een beperking in het autismespectrum en dat maakt dat zijn leidinggevende iedere dag een half uur moet investeren om de route voor de volgende dag met hem door te nemen. Als dat niet gebeurt kan Harry niet rijden. Wat is nu de loonwaarde van Harry? 100%? Harry verdient € 2.000 per maand. Zijn leidinggevende kost 20 euro per uur. Gedurende twintig werkdagen van een half uur kost dat tien uur voor instructie, dus € 200 euro. Dat is 10% van het loon van Harry. Is de loonwaarde van Harry dan niet 90%?

In de transportsector is het gebruikelijk dat tijdens de rit de route snel wordt aangepast om nog even een vrachteleiders mee te nemen. Dat kan Harry niet, hij moet zijn voorbedachte route



afrijden. De werkgever verdient aan de vrachtauto van Harry dus minder dan aan andere vrachtauto's. Hierdoor loopt de werkgever zo'n € 400 per maand aan opbrengsten mis. Dat is 25% van het loon van Harry. Betekent dit een reductie van zijn loonwaarde met 25%? Wat is de loonwaarde van Harry? 100% of 100% minus 10% (instructie), minus 25% (inflexibiliteit). Zegt u het maar!

We zijn er nog niet

De loonwaarde van Harry moet periodiek worden vastgesteld. Daarvoor zijn gesprekken met Harry en met zijn leidinggevende nodig. Dat kost tijd. Om de subsidie te krijgen en die achteraf te verantwoorden zijn inspanningen nodig. Een extra accountantsverklaring ook. De werkgever schat dat de meerkosten hiervan circa € 1.200 per jaar bedragen. Dat is 5% van Harry zijn loon. Betekent dit een reductie van zijn loonwaarde? Wat is de loonwaarde van Harry? 100%, minus 10% (instructie) minus 25% (inflexibiliteit), minus 5% (administratieve kosten).

Wat als?

Door een heel klein mankement aan Harry's voet moet de vrachtauto waarin Harry rijdt een kleine aanpassing ondergaan. De kosten hiervan zijn eenmalig € 4.800, af te schrijven in vier jaar. Dat is € 1.200 per jaar oftewel 5% van het salaris van Harry. Betekent dit een reductie van zijn loonwaarde?

Wat is de loonwaarde van Harry? 100%, minus 10% (instructie), minus 25% (inflexibiliteit), minus 5% (administratieve kosten), minus 5% (werkplekaanpassing). U mag het wederom zeggen! Of een laatste mogelijkheid: stel dat we voor Harry een werkplek vinden waarop hij een vaste route kan rijden, waar geen vrachtjes buiten de route opgepikt hoeven te worden. Hij hoeft dan niet begeleid te worden en zijn werkgever heeft geen opbrengst-verlies. Is zijn loonwaarde dan ineens 35% hoger? Strikt genomen wel. Maar kan Harry het helpen dat hij, maar ook wij, niet in staat zijn die passende werkplek te vinden?

Twee koffiekopjes

Het begrip loonwaarde kent nog een aspect waar niet expliciet over gesproken wordt. Ik noem dat het verhaal van de twee kopjes. Stelt u zich voor, twee witte koffiekopjes. Helaas mist bij één kopje een stuk van het oortje. Niet erg, je kunt het kopje met wat goede wil nog steeds aan het 'stukke' oortje oppakken. Het andere kopje is ongeschonden. Wilt u met mij meedenken wat de loonwaarde is van het 'stukke' kopje? Een doorvoor opgeleide deskundige, uiteraard met de daarvoor erkende systematiek, redeneert als volgt:

- In beide kopjes kan exact evenveel koffie
- De helft van de mensen gebruikt niet eens het oortje van een kopje om te drinken
- Met enige goede wil kun je zelfs nog aan het 'stukke' oortje het kopje oppakken om te drinken

De functionele beperking van het 'stukke' kopje is dus betrekkelijk gering. Laten we zeggen een verminderde functionaliteit van 20%. De functionele waarde van het 'stukke' kopje is 80% van die van het valide kopje. Anders gezegd: Het valide kopje kost € 2,50, dus is de verkoopprijs van het 'stukke' kopje € 2,00. Zullen de

- Er komt geen deal. De uitvoerder gaat op zoek naar een nieuwe werkgever. Vooralsnog zit de cliënt thuis, misschien wel jarenlang.
- De uitvoerder maakt het aanbod aan de werkgever aantrekkelijker met extra geld en de cliënt gaat alsnog aan de slag.

Voor de volledigheid: de 'stukke' kopjes staan bij Blokker voor 20 cent. En echt lekker verkopen ze nog steeds niet.

begrip loonwaarde verdisconteerd worden. Het feit dat de loonwaarde in het wetsvoorstel gebruikt wordt om de hoogte van het loon van de werknemer vast te stellen, duidt erop dat het wetsvoorstel loonwaarde definieert als feitelijke output, met als gevolg dat alle of veel van de hiervoor genoemde kosten-componenten niet aan de werkgever worden vergoed.

Er is een grote groep mensen die meer kost dan ze opleveren

Het is duidelijk dat de meerkosten van het in dienst nemen van een werknemer met een arbeidsbeperking voortvloeien uit een scala aan componenten. Concreet laten deze voorbeelden de volgende componenten zien:

- Het tekort aan feitelijke output van de werknemer gerelateerd aan de output van een valide werknemer
- Begeleidings- en instructiekosten door een chef of collega
- Begeleidingskosten van een externe (job)coach
- Kosten van verminderde flexibiliteit

Wellicht is die keuze mede geïnspireerd op de gedachte daarmee goedkoop uit te zijn. Immers de werkgever krijgt uitsluitend een compensatie voor het tekort aan 'output' bij de inzet van een werknemer met een beperking.

Randvoorwaarde

Als deze politieke keuze tegelijkertijd impliceert dat werkgevers geen of nauwelijks andere tegemoetkomingen kunnen worden toegekend, dan mogen we ons afvragen of er überhaupt mensen met een beperking zullen worden geplaatst. De hiervoor gegeven voorbeelden maken immers helder dat plaatsing van een werknemer met een arbeidsbeperking naast het verschil in output nog allerlei kosten met zich meebrengt voor de werkgever. Wil de rijksoverheid haar plannen om op grote schaal mensen met een beperking op de reguliere arbeidsmarkt te plaatsen realiseren, dan is een moreel appel op werkgevers niet voldoende. Het vergoeden van al die kosten aan de werkgevers is een absolute randvoorwaarde voor succes.

Piet Dek was tot mei 2010 Algemeen Directeur van Pantar Amsterdam. Het artikel is geschreven op basis van de jarenlange ervaring die hij in die functie heeft opgedaan. Het artikel is uitdrukkelijk geschreven op persoonlijke titel.

Zullen de 'stukke' kopjes voor deze prijs uit de winkel vliegen?

'stukke' kopjes voor deze prijs bij de Blokker uit de winkel vliegen?

Marktprincipe

Uiteraard wil ik alle schijn vermijden dat ik kopjes met mensen vergelijk; ik ken het verschil. Het gaat noch over kopjes, noch over mensen, maar over een marktprincipe. De gedachte dat een werkgever bereid is iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen op voorwaarde dat alle kosten gecompenseerd worden, zal vaak niet kloppen. Zeker niet als er voldoende valide werknemers beschikbaar zijn. Als uitvoerder heb je dan twee keuzemogelijkheden:

- Extra kosten van werkplekaanpassing: eenmalige kosten (de vrachtauto) of structurele kosten (de extra werkplek op het kantoor of op het boorplatform)
- Extra kosten van woon- werkverkeer (bijvoorbeeld rolstoelvervoer)
- Kosten van alle administratieve handelingen en de gesprekken daarmee samenhangend
- Een eventuele marge vanwege de marktwerking

Bij de keuze voor een systeem van loonwaarde is het derhalve essentieel om te bepalen welke componenten wel en welke componenten niet in het

Wat zijn medewerkers waard?



Wat zijn medewerkers waard? Sander Bodegraven is directeur van twee locaties van Stayokay in Noord Holland. Toen hij drie jaar geleden aantrad was kort daarvoor Marc aangenomen, een Wajongere, via een detacheringconstructie. In de afgelopen drie jaar is Marc in dienst genomen, eerst op een tijdelijk contract, nu krijgt hij een vast dienstverband. Vooral in het eerste jaar kreeg Marc nog veel begeleiding van een externe jobcoach. Deze begeleiding is nu niet meer nodig. De werkgever weet wat hij aan Marc heeft. 'Ik sta daar wel achter. Op een gegeven moment moet je loslaten. Mensen moeten op eigen benen kunnen staan.'

Door Hans van Iersel

'Ik heb twee Wajongeren in dienst', zo vertelt Sander Bodegraven desgevraagd. 'Een ervan, Renate, had iets van tachtig procent loonwaarde. Daar was een hoop gerommel mee met de formulieren. Dan weer afgekeurd, dan weer goedgekeurd, dan moest ze weer meer uren. Ik had last van restricties die me opgelegd werden, ik moest het anders inrichten dan ik voor ogen had'. Om loondispen-satie aan te vragen, de term die het de werkgever mogelijk maakt toestemming te krijgen onder het minimumloon uit te betalen, moet een werkgever zich door een berg formulieren heen-slaan. 'En Renate was ook niet de gemakkelijkste, een pittige tante, maar dat zijn andere mensen ook wel eens niet.

100% medewerkster

Op een gegeven moment heb ik besloten om van die administratie af te willen en Renate als een gewone medewerkster in dienst te nemen. Ik zie haar gewoon als een honderd procent medewerkster. Als zij iets verkeerd doet, zal ze het ook gewoon te horen krijgen. Marc ook, maar dan op een andere manier. 'Sander Bodegraven toont ook Westfriese pragmatiek als het gaat om formulieren. 'Als Marc ziek is, en ik weet dat het maar drie dagen duurt, dan neem ik dat voor lief en meld ik dat niet eens. Ik zou dan eigenlijk die ziektedagen wel vergoed krijgen, maar dat is me teveel werk. Dat is zo'n geëmmmer. Als ik een eigen medewerkster bij mijn eigen verzuimregistratie ziek meld, dan duurt dat drie seconden. Een beroep doen op de No-riskpolis is me teveel papierwerk

als Marc een dagje ziek is.' 'Als-ie zes weken ziek is, dan is dat natuurlijk anders', glimlacht hij. Toch ziet UWV de no-riskpolis als een waardevol instrument om de indienstneming van Wajongeren te vergemakkelijken. 'Maar dan moet ik weer een formulier invullen, en nog één, en dat moet dan binnen een bepaalde periode gedaan zijn, dat vind ik lastig en ik ervaar het ook als lastig'.

Gewone medewerkster?

Op de vraag wat dan een gewone medewerkster is zegt Bodegraven: 'Dat heeft in mijn bedrijf met verantwoordelijkheid te maken'. Stayokay is de 'opvolger' van de NJHC, de Nederlandse jeugdherbergcentrale. Maar wel een opvolger die heel anders werkt én met een heel andere uitstraling. 'Samen eten maken

Het stapelbed is ons handelsmerk, dat blijft er in. Maar het pure verschil met een hotel is dat je 's avonds niet alleen op je hotelkamer blijft zitten, maar naar de gemeenschappelijke ruimte komt en samen dingen doet, kletsen of gezelschapsspelletjes. Het is actiever én informeler. Ontmoeten, delen en beleven'. En de ligging is ook anders. De locatie in Bakkum wordt volgende maand verhuurd voor een locatie in Egmond-Binnen, maar beide liggen midden in het imposante Noordhollandse duingebied. In een locatie van Stayokay is voor gasten altijd wel wat te doen. Ze bestaat uit slaapzalen én slaapkamers, eetzalen, recreatieruimtes én bars en lounges. Maar ook voor medewerkers is er veel te doen. Ondanks dat Stayokay een stichting is, wordt ze bedrijfsmatig gerund. Aan het

Eén of twee Wajongeren, dat is het maximale wat het team aankan

en samen opruimen deden we rond 2000 allang niet meer, dat dacht iedereen echter wel. We hadden een naamsbekendheid van tachtig procent'. Het grijze imago van de jeugdherberg is dan ook opgefrist, niet alleen met een nieuwe naam, maar ook met een geheel andere doelgroep. 'De gemiddelde leeftijd van de gasten ligt boven de dertig. Vroeger mocht je boven een bepaalde leeftijd niet meer binnen komen, nu heb ik ook bejaarden als gast. Die leg je dan niet bovenin het stapelbed. En ook zijn we van low-budgetaccommodatie naar een budgetaccommodatie gegaan.

einde van het jaar moet de omzet nog steeds groter zijn dan de kosten. 'Er moet commercieel gedacht worden, anders kun je het niet draaiende houden. Punt.'

Wat Sander Bodegraven van zijn medewerkers verwacht is dat ze er voor zorgen dat de 'vestiging', zoals de locaties bij Stayokay heten, op en top blijft.

Expliciet zeggen

De ligging midden in de natuur zorgt er voor dat er continu opgeruimd moet worden. 'Van Renate, en ook van de anderen, verwacht ik dat ze een emmer-

tje en sop pakken op het moment dat ze iets zien. En ook dat als ze even niets te doen hebben op zoek gaan daarnaar. Er is in zo'n pand altijd wat te doen'. Dat verwacht hij van de standaard medewerkers, maar niet van Marc. 'Als ik Marc wat moet laten doen, dan moet ik dat expliciet tegen hem zeggen. Daar hou ik, en houden alle andere medewerkers, dan ook rekening mee. Ik zou dat van een andere medewerker niet accepteren, maar zo zit Marc in elkaar.'

Het team

'Marc ligt goed in het team. Ik vind het fijn om iemand in dienst te nemen die stinkend zijn best doet, maar toch ook zijn beperkingen heeft. De sfeer is uitstekend. Het team vindt het prettig om met Marc samen te werken, en hij vind

'Toen ik hier kwam werken, had Marc een loonwaarde van vijftig procent. Dat zal ook zo blijven. Het is voor mij als werkgever moeilijk in te schatten. De jobcoach had de loonwaarde op vijftig procent geschat en UWV was akkoord.'

Te veel gedoe

Bodegraven zit niet te wachten om tot een preciezere schatting te komen. 'Precieze taakomschrijvingen, dat heb ik niet voor mijn andere medewerkers. Er ligt gewoon werk wat gedaan moet worden, en met het hele team voeren we dat uit'. Bij Stayokay geen jobanalyse, geen specifieke taakomschrijving, geen mogelijkheid om de productiecapaciteit van Marc te delen op de productiecapaciteit van de reguliere medewerker. 'Een takenpakket formuleren, dat wordt een hele lastige. Daar zou ik

zelf als leidinggevende, hoe ik mijn vestiging manage, en niet omdat hij goedkoop is of nadere zaken. De organisatie heeft een ECO-label. We serveren alleen biologisch verantwoord voedsel. Alle koffie en dergelijke heeft een fairtrade keurmerk. Gescheiden afval deden we al jaren. En spaarlampen, en zo. Op heel veel vlakken zijn we met heel veel dingen bezig, maar we dragen het niet zo uit. Dat is op zich wel jammer. Het pást ook bij Stayokay. Midden in de natuur ga je geen wegwerpvoedsel aanbieden.'

De toekomst

'Dat Marc een vaste aanstelling heeft gekregen, kun je wel zéér uitzonderlijk noemen. Zo gemakkelijk krijgt iemand niet een vaste aanstelling bij Stayokay. We zijn vorig jaar overgegaan van onze eigen cao naar de horeca-cao, deze is veel flexibeler voor medewerkers. Volgens de cao hoef ik Marc helemaal niet in vaste dienst te nemen'. Marc heeft de afgelopen jaren een urenvermindering gekregen. 'In het begin werkte hij twintig uur, nu vijftien. Dat hebben we verdeeld over drie dagen, maandag, woensdag en vrijdag iedere dag vijf uur. Elke keer een dag ertussen om tot rust te komen. Dat is een succesformule gebleken'.

Oppassen geblazen

Als Sander Bodegraven wordt geïnformeerd over de nieuwe Wet werken naar vermogen, waarin juist dát deel van de regeling voor jonggehandicapten wordt overgenomen wat werkt, zoals loondispensatie, loonwaardebepaling en jobcoaching, reageert hij gereserveerd. 'Zou zo iemand als Marc dan wel aan het werk zijn gekomen?', vraagt hij zich af. 'Ik denk dat je daar heel erg voor op moet passen. Dat jongeren als Marc straks niet meer aan de bak komen.'

De namen van Marc en Renate zijn om privacyredenen gefingeerd.

Hans van Iersel is lid van de redactieraad van Aan de slag.

Zou zo iemand als Marc dan wel aan het werk zijn gekomen?

het prettig om in het team te werken. Dat is voor onze werkzaamheden ook van belang'. Juist omdat Stayokay geen doorsnee hotelovernachting is, heeft hij medewerkers nodig die altijd opgeruimd en behulpzaam zijn. 'Ik ben als werkgever van mening dat als medewerkers met plezier naar hun werk toegegaan, dat zich terugbetaalt in bezoekersaantallen'. 'Ik kan in mijn team ook niet meer dan een of twee Wajongeren hebben. Dat is ongeveer het maximale wat het team qua samenstelling aankan'. 'Als organisatie wil je gekwalificeerde jonge mensen hebben, die het leuk vinden om een tijd bij Stayokay te werken. Die door kunnen groeien in de organisatie, of qua persoon door kunnen groeien en dan naar en andere organisatie gaan'. Marc valt daar zeker niet onder. 'In het seizoen heb ik zo'n vijftienveertig medewerkers, daarbij heb ik een geraamte van zo'n zes medewerkers'. 'Stayokay en vaste contracten, dat is sinds drie, vier, vijf jaar bijna onmogelijk'.

te veel tijd en energie in moeten steken. Ik zou dan alle taken moeten uitschrijven en daar zou Marc op beoordeeld moeten worden. Alleen dat moet dan op bedrijfsniveau en niet op UWV-niveau. Het is bijna niet uit te schrijven wat mijn medewerkers hier allemaal doen. Het gaat over brood bakken, over gras maaien en over opruimen. Hoe moet je dat nu bepalen?'

Goed bezig

'Maatschappelijk verantwoord ondernemen zegt mij niet zoveel. Daar doen wij wel heel veel aan, maar het is zo'n breed begrip. Je kunt er alle kanten mee op. Het lijken ook wel meer regeltjes te worden'. Toch, ondanks dat Stayokay dat niet uitdraagt, ze doen het wel. En niet alleen door twee Wajongeren in dienst te nemen. 'Maar mijn insteek is, dat ik een Wajongere in dienst neem, niet omdat hij goedkoop is, maar omdat ik het bij de organisatie vindt passen, het past bij mij-

DE WERKPLAATS

CONSULTING

Gemini consultancy
Potgieterstraat 32 bis
3532 VS Utrecht
(06) 532 58 231
www.geminiconsultancy.nl
hannekebakker@
geminiconsultancy.nl
contactpersoon:
Hanneke Bakker



bedrijfsactiviteit:
beleidsadvies, implementatie-
management, workshops, training
en coaching in de sociale sector

SOFTWARE

Solviteers
De Bouw 117
3991 SZ Houten
(030) 280 36 55
www.solviteers.nl
info@solviteers.nl
contactpersoon:
Maurice Wiegers



bedrijfsactiviteit:
organisatie en automatisering
clientvolgsystemen
vacaturevinder

PARTICIPATIE

Calder Holding
Postbus 1442
8001 BK Zwolle
(038) 423 37 13
www.calderholding.nl
info@calderholding.nl
contactpersoon:
Hans van Iersel



bedrijfsactiviteit:
re-integratie
participatie
schuldhulpverlening

CONGRESSEN

Performa
Torenstraat 144B
2513 BW Den Haag
(070) 31 070 11
www.performa-uitgeverij.nl
w.degroot@performa.nl
contactpersoon:
Wander de Groot



bedrijfsactiviteit:
congressen, workshops, beurzen
vakbladen, databases, boeken
op het gebied van personeel &
arbeid

CONSULTING

Berenschot
Postbus 8039
3503 RA Utrecht
(030) 291 69 16
www.berenschot.nl
hqb@berenschot.com
contactpersoon: Henk Bakker



bedrijfsactiviteit:
sociale zekerheid
arbeidsmarkt

CERTIFICERING

Blik op Werk
Postbus 2707
3500 GS Utrecht
(0900) 25 45 679
www.blikopwerk.nl
info@blikopwerk.nl



bedrijfsactiviteit:
Blik op Werk keurmerk
re-integratie
en opleidingsinstellingen
WorkAbilityIndex

OPLEIDING

RadarVertige
Veemarkt 127
1019 CB Amsterdam
(020) 643 38 13
www.radarvertige.nl
info.radarvertige.nl



bedrijfsactiviteit:
RadarVertige is een krachtig
trainingsbureau, toonaangevend
op het gebied van sociale
zekerheid, handhaving, activering,
re-integratie, klantmanagement
en agressie & weerbaarheid

BRANCHE & BEROEP

Boaborea
Postbus 90154
5000 LG Tilburg
(0900) 284 45 45
www.boaborea.nl
info@boaborea.nl
contactpersoon:
Petra van de Goorbergh



bedrijfsactiviteit:
Brancheorganisatie van arbo-
diensten, interventiebedrijven
outplacement en loopbaan-
adviesbureaus, re-integratie-
bedrijven en jobcoachorganisaties

ONDERZOEK

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
(020) 531 531 5
www.regioplan.nl
info@regioplan.nl
contactpersoon:
dr. R.C. (Roeland) van Geuns



bedrijfsactiviteit:
onderzoek, advies en
detachering
werk en inkomen

**Ziet u dat het werkt?
Wordt dan ook actief in De Werkplaats!**

Neem contact op met Johan de Vassy van Aan de Slag,
tel (070) 31 070 11,
of mail naar j.devassy@performa.nl

De kosten voor de studiedag Meer doen met minder bedragen € 395. Als lezer van *Aan de Slag* betaalt u slechts € 295, en krijgt u dus € 100 lezerskorting. Ga voor uw inschrijving naar www.performa.nl/opleidingen en vul de actiecode lezer# in. Prijzen zijn exclusief 19% btw en inclusief cursusmateriaal en lunch.

Studiedag Wet werken naar vermogen

Meer doen met minder

Per 1 januari 2013 treedt de Wet werken naar vermogen in werking. Dat betekent dat bestaande uitkeringen als Wajong, Wsw en Wij voortaan onder een gelijklopend regime vallen, waarbij de gemeente de uitvoerder wordt en er tegelijkertijd ontschotting plaatsvindt. Daarnaast zijn er grote bezuinigingen aangekondigd op re-integratietrajecten. Of u nu werkt voor de gemeente, UWV, voor een particulier re-integratiebedrijf of binnen de SW, de vraag blijft hetzelfde: hoe anticipeert u het beste op deze ontwikkelingen?

Met deze studiedag, speciaal voor lezers van *Aan de slag*, bent u weer volledig op de hoogte van de actuele stand van zaken. U kunt direct aan de slag met de adviezen over een betere re-integratie met minder middelen.

Programma

- 09.30 - 10.00 Ontvangst met ontbijt
- 10.00 - 11.00 Uitgangspunten van de Wwnv
- 11.00 - 11.15 Koffiepauze
- 11.15 - 12.15 De belangrijkste wijzigingen op een rij
- 12.15 - 13.15 Lunch
- 13.15 - 14.15 De nieuwe organisatie van re-integratie
- 14.15 - 14.30 Theepauze
- 14.30 - 15.30 Workshop meer re-integratie met minder middelen?
- 15.30 - 16.00 Presentatie van de uitkomsten van de workshop, discussie en afsluiting
- 16.00 - 16.30 Netwerkbörrel

Het volledige programma vindt u voorin deze *Aan de slag* of op www.performa.nl/opleidingen



De studiedag Meer doen met minder wordt gegeven door Jo Weerts, specialist in sociale zekerheid en re-integratievraagstukken.

- Titel:** Studiedag Meer doen met minder; Re-integratie en de Wet werken naar vermogen
- Datum:** 24 april 2012
- Locatie:** NH Hotel Zoetermeer
- Doelgroep:** Re-integratiespecialisten bij gemeenten, UWV, particuliere re-integratiebedrijven en managers bij SW-bedrijven
- Prijs:** € 395, lezers *Aan de Slag* € 295
- Inschrijving:** www.performa.nl/opleidingen