

Vergaderjaar 2012–2013

**32 165**

## **Tijdelijke regels voor een pilot ter bevordering van de participatie van personen met een arbeidsbeperking met behulp van loondispensatie (Tijdelijke wet pilot loondispensatie)**

**I**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 juli 2013

In de brief van mijn ambtsvoorganger d.d. 13 maart 2012<sup>1</sup> bent u voor het laatst geïnformeerd over de stand van zaken van de pilots Werken naar Vermogen. In deze brief informeer ik u over de eindrapportages van deze pilots.

#### **Pilots Werken naar vermogen**

##### *Duur en looptijd van de pilots*

De vier pilots Werken naar Vermogen zijn in 2009 opgezet naar aanleiding van het advies van de Commissie fundamentele herbezinning Wet sociale werkvoorziening (Commissie De Vries)<sup>2</sup>. De pilots hadden tot doel om op experimentele basis de door de commissie gedane voorstellen te toetsen in de praktijk. Zo was het doel van de eerste pilot om het inzicht te vergroten in de factoren die bepalend zijn voor de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en te houden. Het doel van pilot 2 was om de doorontwikkeling van sw-bedrijven van productie- naar arbeidsontwikkelbedrijf verder vorm te geven en te stimuleren. Met pilot 3 werd beoogd om initiatieven te ontplooiën waarmee de dienstverlening op Werkpleinen aan mensen met een arbeidsbeperking een verdere impuls kon krijgen. In pilot 4 werd bij 32 gemeenten onderzocht of de inzet van het instrument loondispensatie<sup>3</sup> en de wijze waarop het instrument door deze gemeenten werd ingezet, een bijdrage leverden aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie van personen met een arbeidsbeperking.

<sup>1</sup> Kamerstukken I, vergaderjaar 2011–2012, 32 165, nr. H.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2008–2009, 29 817, nr. 40.

<sup>3</sup> Hierbij krijgt de werkgever toestemming om minder dan het rechtens geldende loon (als WML) te betalen

De pilots hebben gelopen vanaf 2009 tot en met 2012 en beslaan daarmee een lange periode. De maatschappelijke, economische en politieke ontwikkelingen hebben in deze periode niet stil gestaan. Dat heeft een effect gehad op de pilots. Soms was dit een positief effect, omdat het gevoel voor urgentie werd versterkt. De ontwikkelingen konden ook belemmerend werken, omdat de prioriteiten van de uitvoerders van de pilots veranderden.

### *Waardevolle inzichten*

De pilots hebben dankzij de lange looptijd en hun diversiteit waardevolle inzichten opgeleverd in de manier waarop mensen met een arbeidsbeperking aan de slag kunnen gaan bij werkgevers. Uit de pilots bleek dat het een leerproces was voor alle betrokkenen (gemeenten, UWV, werkgevers en werknemers) om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen bij een reguliere werkgever. Het vraagt veel investeringen van alle betrokken partijen. Het vereist van iedereen een andere houding. Iedereen moet bereid zijn om op een andere manier te denken, te werken en ook van elkaar te leren. Uit pilot 1 «Meer Werkplekken bij werkgevers» blijkt dat het vaak nodig is dat werkgevers functies aanpassen, toesneden op de capaciteiten van mensen met een arbeidsbeperking. Dat vraagt van de werkgevers de bereidheid om dit te doen.

Voor de uitvoeringsorganisaties is het belangrijk dat zij meer redenen vanuit het belang van de werkgever en minder vanuit «hun aanbod». Als uitvoeringsorganisaties van het belang van de werkgever uitgaan, is de kans op een succesvolle plaatsing groter. Voor werkgevers moet het duidelijk zijn bij wie en bij welk loket zij terecht kunnen. Dat vereist een goede samenwerking tussen gemeenten en UWV. Voor werkgevers is het belangrijk dat zij in een zo vroeg mogelijk stadium de samenwerking aangaan met gemeente, UWV of re-integratiebureau. Zij weten zo beter welk werk voor de persoon met de arbeidsbeperking geschikt is, wie bij hen komt werken en hoe zij hierop kunnen anticiperen.

Pilot 1 heeft vernieuwende initiatieven opgeleverd, zoals Locus<sup>4</sup> en De Normaalste Zaak<sup>5</sup>.

In de projecten van pilot 2 «Omslag sw-bedrijven» en pilot 3 «Integrale dienstverlening op Werkpleinen» zijn aanpakken ontwikkeld en ervaringen opgedaan met de omslag van het sw-bedrijf van productiebedrijf naar een sw-organisatie als springplank naar regulier werk. Ook is ervaring opgedaan met een meer geïntegreerde vraaggerichte benadering van de werkgevers. De uitgevoerde projecten bevatten ieder stukjes van de puzzel van een grotere verandering binnen het sw-bedrijf. Leider-schap, commitment (ook op politiek bestuurlijk niveau) en draagvlak bleken in deze pilots de belangrijkste succesfactoren te zijn. De ervaringen uit de pilots kunnen andere sw-bedrijven gebruiken voor de verandering waarvoor de sw-sector in de komende jaren staat.

Uit pilot 4 «Van klant naar werken met loondispensatie» blijkt dat een goede selectie van de doelgroep belangrijk is. De onderzoekers geven aan dat de samenstelling van het klantenbestand een belangrijk eerste uitgangspunt is voor het afbakenen van de doelgroep. Wie zitten er eigenlijk in de bestanden en (hoe) worden zij op dit moment al bediend? Wat is de reden dat bepaalde groepen niet werken en voor welke groepen kan loondispensatie<sup>6</sup> hiervoor een antwoord bieden? Soms bleek het

<sup>4</sup> Locus is opgericht door Divosa en Cedris en verricht coördinerende activiteiten waardoor het voor landelijke werkgevers mogelijk wordt met meerdere gemeenten en Sw-bedrijven uit verschillende regio's tot één afspraak te komen.

<sup>5</sup> DNZ is een initiatief van MVO-Nederland, Start Foundation en werkgeversvereniging AWWN en is een doorstart en uitbreiding van het project Toonaangevende werkgevers. Binnen dit netwerk maken 70 bedrijven zich sterk om mensen met een beperking een kans te geven in het bedrijf.

<sup>6</sup> Dezelfde vraag speelt bij de inzet van loonkostensubsidie.

nodig om voordat het instrument loondispensatie werd ingezet eerst trajecten te starten die op het werk voorbereiden. Een goede match tussen werkgever en werknemer is essentieel.

Uit de ervaringen met het bepalen van de loonwaarde in deze pilot bleek dat gemeenten, werkgevers en werknemers hier op zich positief tegenover staan. Als voordelen van loonwaardebepaling werden objectiviteit, eerlijkheid en duidelijkheid genoemd. Gemeenten, werkgevers en werknemers hadden in het algemeen het gevoel dat de resultaten «klopten». Loonwaardebepaling maakt de beperkingen en – nog belangrijker – de mogelijkheden van een werknemer transparant. Aan de andere kant zijn uit de pilot ook nadelen van loonwaardebepaling naar voren gekomen. Om de loonwaarde van werknemers te bepalen zijn in de pilot verschillende methodieken gebruikt. Werkgevers en gemeenten noemden de methodieken soms bureaucratisch, tijdrovend en complex. Ook werknemers begrepen de methodieken niet altijd. Belangrijke constatering uit tijdens de pilot uitgevoerde experimenten met loonwaardemethodieken was, dat – hoewel de methodieken allen inzicht bieden in de verminderde arbeidsprestatie van de werknemer – de uitkomsten van elkaar verschilden. Dit geeft de onderzoekers aanleiding te veronderstellen dat het vaststellen van richtlijnen en criteria waaraan alle methodieken voor loonwaardebepaling moeten voldoen, leidt tot een meer uniforme loonwaardebepaling en daarmee tot meer overeenkomstige uitkomsten tussen de methodieken.

Uit pilot 4 bleek verder nog dat als werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen, werkgevers niet alleen een compensatie voor de beperkte productiviteit willen, maar ook willen dat gemeenten ze ontzorgen, bijvoorbeeld met extra begeleiding voor de werknemer, aanpassing van de werkplek, afdekking van risico's en zo min mogelijk administratieve belasting.

In de pilot loondispensatie hebben alle deelnemende gemeenten leerzame ervaringen opgedaan met de selectie van de doelgroep en met het toeleiden van mensen naar werk. Gemeenten hebben werkgevers benaderd en mensen met loondispensatie geplaatst bij werkgevers. Ook hebben zij ervaringen opgedaan met loonwaardebepaling.

De conclusie uit deze pilot is dat het instrument loondispensatie een bruikbaar instrument kan zijn, maar ook dat het een complex instrument is.

#### *Het belang van de pilots voor de uitwerking van de Participatiewet*

Uit de resultaten van de vier pilots kan worden geconcludeerd dat het mogelijk is om mensen met een arbeidsbeperking te laten werken bij een reguliere werkgever. Ze leren ook dat het niet eenvoudig is. Het vereist een goed samenspel en bereidheid van alle betrokkenen om mensen met een arbeidsbeperking succesvol te plaatsen.

In mijn brief d.d. 27 juni 2013<sup>7</sup> heb ik de Tweede Kamer geïnformeerd over de hoofdlijnen van de Participatiewet en het quorum na het sociaal akkoord.

De uitwerking gebeurt in nauw overleg met de VNG en sociale partners. Ook andere organisaties, zoals Divosa, Cedris, UWV, het onderwijs en vertegenwoordigers van cliënten zijn bij de uitwerking betrokken.

De concrete praktijkervaringen uit de pilots en de inzichten in de werking van nieuwe instrumenten worden zoveel mogelijk gebruikt bij de verdere

---

<sup>7</sup> Brief over de hoofdlijnen van Participatiewet en Quorum.

uitwerking van en de voorbereiding op de Participatiewet. Dit zal in nauw overleg met VNG en sociale partners plaatsvinden. De ervaringen die zijn opgedaan met het loondispensatie waren niet alleen belangrijk voor de toepassing van dit instrument, maar zijn ook van belang voor de toepassing van loonkostensubsidie, het instrument dat op basis van de afspraken uit het sociaal akkoord loondispensatie vervangt.

In het sociaal akkoord hebben kabinet en sociale partners afspraken gemaakt over het aantal extra banen dat werkgevers voor hen beschikbaar stellen. Gemeenten en sociale partners maken in de Werkkamer afspraken over de uitwerking van de Werkbedrijven, die de schakel vormen tussen de werkgevers en de mensen met een arbeidsbeperking.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. Klijnsma