

Handout Workshop Aan de slag met loondispensatie en loonwaardebepaling

Tineke Koorn en Geert Schipaanboord

VNG
Vereniging van Nederlandse Gemeenten

Presentatie workshop loondispensatie

- WNK Bedrijven (Tineke Koorn)
- VNG (Geert Schipaanboord)

WNK
INTEGRATIE




Tineke Koorn
t.koorn@wnk.nl


Voor elkaar... 

WNK
INTEGRATIE

Structuur van de presentatie



- WNK
- Uitvoeringspraktijk
- Aandachtspunten en oplossingen
- Resultaten

Voor elkaar... 



- Sociale werkvoorziening
gemeenschappelijke regeling voor 8
gemeenten
- Re-integratiebedrijf
uitvoer van detachering en re-
integratie
uitvoer van de pilot loondispensatie

Voor elkaar...



Gestart op 1 januari 2011
BELOOND werken

- Uitgaande van het bestaande
programma F2M
- Doelgroep wachtlijst WSW WWB
en WIJ cliënten
- Verplichte deelname

Voor elkaar...



Procesinrichting



Aanmeldfase en intake

- Selectie door klantmanager
- Toegangstoets
- Intake

Voor elkaar...



Procesinrichting



Stap 1 Assessment

- Duur maximaal 3 maanden
- Dariuz
- Werkplekken Intern en Extern
- indicatie loonwaarde
- met behoud van uitkering

Voor elkaar...



Procesinrichting



Stap 2 Proefplaatsing

- maximaal 3 maanden
- vaststellen loonwaarde Dariuz en arbeidsdeskundige
- afgeven beschikking aan werkgever

Voor elkaar...



Procesinrichting



Stap 3 Plaatsing

- arbeidsovereenkomst of detacheren
- maximaal voor de duur van de pilot
- herhaling vaststellen loonwaarde binnen 6 maanden

Voor elkaar...



Uitvoeringspraktijk



Stap 2 Proefplaatsing

- 64 gestart in proefplaatsing
- 5 regulier werk
- 7 loonwaarde < 20% = zorg

Stap 3 Plaatsing

- 26 geplaatst middels arbeidsovereenkomst met loondispensatie

Voor elkaar...



Uitvoeringspraktijk



- 102 werkgevers zijn gesproken over de Twpl
- 61 staan open voor werknemers met een verminderde loonwaarde
- Zowel werknemer als werkgever hebben behoefte aan begeleiding
- De mogelijkheid van detacheren wordt als positief ervaren

Voor elkaar...



Aandachtspunten en oplossingen



- Hoge uitval loonwaarde < 20 %
Oplossing:
aanscherpen selectieproces
- Hoge uitval vanwege ontbreken motivatie
Oplossing:
consequent handhaven

Voor elkaar...



Aandachtspunten en oplossingen



- Ontbreken No risk polis
Oplossing: detacheren vanuit
publieke structuur
- Ontbreken financiële prikkel
Oplossing: geen

Voor elkaar...



Vragen ?



Voor elkaar...



Vereniging van Nederlandse Gemeenten

Bijdrage VNG

Geert Schipaanboord
geert.schipaanboord@vng.nl

Wat zegt hoofdlijnennotitie?

- Toegangstoets bij onafhankelijke derde
- Uniforme berekeningssystematiek
- Vrijheid in loonwaardemethodiek
- Op termijn op 100% WML. Instrument structureel

Standpunt en lobby-inzet VNG

- Niet éénzijdige focus op dit instrument
- Geen verplichte toegangstoets
- Niet uitgaan van massaal gebruik
- Instrument zoveel mogelijk ontbureaucratiseren
- Loondispensatie bij afbouw ID-banen
- Pilotresultaten betrekken in wetgeving (aanvullende uitkering, toets)

Financiën loondispensatie

- Aanvulling uit het I-deel, begeleiding uit ontschot W-deel/WSW-budget
- Vanaf 2012 terug naar systematiek vóór huidige bestuursakkoord; Rijk macro voldoende middelen uitkering.
- Realisaties loondispensatie werken door in gem. uitkeringsprijs t + 1: prikkel om het beter te doen dan gemiddeld.



Handreikingen

- Werkgever centraal, niet het instrument.
- Ervaring opdoen met loonwaardemeting
- Regionale samenwerking en afstemming (één loonwaardemethodiek arbeidsmarktregio).
- Regionaal gesprek met UWV
- a) Ervaring instrument Wajong
- b) Rol bij toegangstoets?
- VNG analyse consequenties uitvoering
