

# Uitkomsten Journey praktijktafels najaar 2018

Onderweg naar een betere samenwerking tussen werkgevers en gemeenten

# AANLEIDING



**Grote bedrijven vroegen in het najaar 2018 aan De Normaalste Zaak: kunnen we eens met gemeenten naar de hele *journey* van samenwerking - van indiensttreding tot duurzaam dienstverband - kijken en onderzoeken waar beide partijen tegenaan lopen? Werkgevers en gemeenten zijn vervolgens in 3 sessies tot een gedeelde analyse van knelpunten en oplossingsrichtingen gekomen. Ze leerden minder voor elkaar in te vullen en kwamen erachter dat ze over veel punten hetzelfde dachten.**

- Inhoudelijk hebben deze praktijktafels voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid input geleverd voor de Kamerbrief vereenvoudiging Banenafpraak en invulling Breed offensief. Als het gaat om loonwaardemeting, (forfaitaire) loonkostensubsidie (LKS), proefplaatsing, no-risk polis en ziekmelden zijn er veel bruikbare ideeën; deze zijn op de volgende pagina's te lezen.
- Deelnemers: 9 bovenregionale werkgevers, 9 grotere gemeenten, VNG, Divosa en Ministerie van SZW
- Begeleiding door Accenture

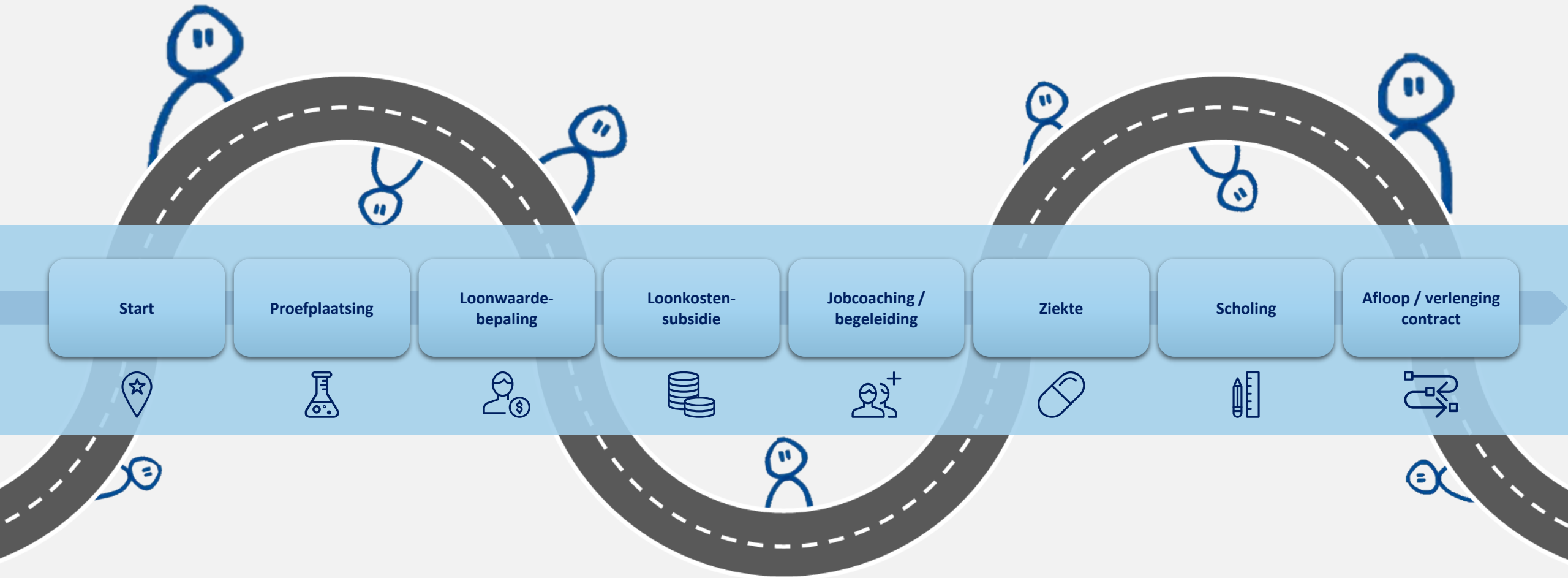
## **Conclusie: complexiteit verminderen in drie thema's:**

- Geen verschillen voor werknemers binnen één bedrijf
- Standaardiseren
- Flexibiliteit/ruimte voor beweging tijdens de eerste 6 maanden

*Leeswijzer:* op de laatste pagina van dit rapport is een lijst met alle afkortingen opgenomen.

# The Journey

De weg naar een goede samenwerking tussen werkgevers en gemeenten voor doelgroepmedewerkers



# JOURNEY THEMA'S



Probleem

Oplossingsrichtingen



	Start	Proefplaatsing	Loonwaardebepaling	Loonkostensubsidie
				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geen eenduidige informatiebron voor werkgevers betreffende doelgroep(register), instrumenten, praktijkroute, rolverdeling UWV/gemeente/WSP</li> <li>Kandidaten vallen tussen wal en schip door aanvraagprocedure doelgroepregister bij praktijkroute`.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proefplaatsingstermijn verschilt sterk per gemeente (0-3 maanden)</li> <li>Sommige doelgroepen zijn uitgesloten (niet-uitkerings gerechtigden; NUG).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verschillende methodes, proces is niet eenduidig</li> <li>Er zijn tegengestelde prikkels t.a.v. hoogste loonwaarde</li> <li>Onduidelijkheid over aanvragen loonwaardebepaling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toekenning/beschikking/uit- en terugbetaling/termijnen LKS verschillen per gemeente en regels zijn onduidelijk</li> <li>Stopzetten LKS bij ziekte en uitvoering no-risk zeer bewerkelijk en leidt tot veel fouten</li> <li>Betaling is zonder kenmerk (voor welke medewerker is deze LKS?).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eén landelijke en regionale informatiebron voor werkgevers en één aanspreekpunt vanuit werkgever en Arbeidsmarktregio (AMR)</li> <li>Doelgroepregister als informatiebron en vooraf inzichtelijk maken</li> <li>Doelgroepregister en register Banenafpraak met elkaar integreren. Loonkostenvoordeel (LKV) banenafpraak aanvraag koppelen aan registratie doelgroepregister na aanvang dienstverband</li> <li>Sommige groepen (VSO/Pro, ex-Wsw, Wajong) standaard doelgroepverklaring banenafpraak afgeven.</li> </ul> <p><i><a href="#">Toelichting op oplossingen</a></i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keuze AMR:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Eerste 6 maanden forfaitaire LKS 50%. Mogelijk bij duidelijke gevallen verfijnen met keuze tussen 30%/50%/70%. Mits no-risk en doelgroepverklaring LKV Banenafpraak mogelijk is</li> <li>Proefplaatsing standaard maanden binnen AMR.</li> </ul> </li> <li>→ Tussenoplossing: AMR promoot forfaitair maar maakt binnen AMR geharmoniseerde proefplaatsing ook mogelijk indien werkgever dit vraagt.</li> <li>Oplossing bedenken om nuggers toch van inkomsten te voorzien tijdens proefplaatsing. 'Werk moet lonen' vanuit uitkering.</li> </ul> <p><i><a href="#">Toelichting op oplossingen</a></i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beperk het aantal loonwaardemethoden tot 1 of 2 (vraag om nadere bespreking). Laat grotere bedrijven i.i.g. van 1 methode gebruik maken.</li> <li>Na 6 maanden een loonwaardebepaling laten plaatsvinden, en keuze uit staffel (bijv. 30%/50%/70%) welke langere tijd geldig blijft.</li> <li>Beperk het aantal loonwaardemetingen (1x na 6 maanden, daarna pas weer na 1,5 jaar of 5 jaar. Tenzij op verzoek van werkgever eerder.</li> </ul> <p><i><a href="#">Toelichting op oplossingen</a></i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>LKS en LKV samenvoegen; mogelijk beschikkingen samenvoegen. LKS/LKV Banenafpraak uniformeren met uitvoeringskenmerken. Betalingskenmerken e.d. wordt al aan gewerkt.</li> <li>Uitvoering LKS via één standaard beschikking, met standaard controles en voorwaarden en proces (bijv. te leveren documenten).</li> <li>Backoffice centraliseren?</li> </ul> <p><i><a href="#">Toelichting op oplossingen</a></i></p>

# JOURNEY THEMA'S

	Jobcoaching / begeleiding 	Ziekte 	Scholing 	Afloop / verlenging contract 
Probleem	<ul style="list-style-type: none"><li>• Veel beleidsvrijheid bij gemeente rondom jobcoaching; UWV heeft een standaard</li><li>• Geen keuzemogelijkheid voor externe of interne jobcoach</li><li>• Wat te doen indien matige kwaliteit jobcoaching?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bij forfaitaire LKS 50% geen no-risk = groot risico werkgevers</li><li>• Stopzetten LKS bij ziekte en uitvoering no-risk zeer arbeidsintensief, bureaucratisch en foutgevoelig (bijv. berekening daggeldvergoeding door UWV).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Scholing doelgroep duurt langer en moet soms anders georganiseerd worden dan voor regulier personeel. Meerkosten voor wiens rekening?</li><li>• Onze opleidingen matchen niet met de doelgroep.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Wie vangt medewerker op bij einde contract? (UWV / gemeente?)</li><li>• Bij uitstroom gemeentelijke kandidaat naar Werkloosheidsuitkering (WW) van UWV, is werknemer uit zicht van gemeente, terwijl meteen weer moet worden gezocht naar een nieuwe baan.</li></ul>
Oplossingsrichtingen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grote werkgevers ruimte geven zelf begeleiding/jobcoaching in te vullen (interne jobcoaches of eigen jobcoachpartijen).</li><li>• Kwaliteit en duurzaamheid op lange termijn borgen voor alle jobcoaches (niet alleen die via werkgevers lopen) met één set aan verwachtingen en kwaliteitsnormen en beoordelingssystematiek.</li><li>• De keuze voor begeleiding en/of jobcoaching ligt bij de werkgever, werknemer en gemeente.</li><li>• Mogelijkheid om staffeling te introduceren zodat regeling uniformer wordt?</li></ul> <p><i><a href="#">Toelichting op oplossingen</a></i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Versimpelen administratie no-risk polis. Verreken de gemiddelde loonwaarde bijvoorbeeld op jaarbasis, en verreken dan hoeveel werkgever terugkrijgt. Dit is wel een lastigere voor kleine werkgevers. Dan kan gekozen worden voor een voorschot.</li><li>• Óf: versimpeling voor zowel werkgever als gemeente: LKS door laten lopen, vergoeding van UWV aan werkgever.</li><li>• Bij inzet forfaitair 50%: persoon in doelgroepregister opnemen en in het reguliere proces van de doelgroep mee laten draaien, dus ook no-risk.</li></ul> <p><i><a href="#">Toelichting op oplossingen</a></i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Scholingskosten zijn voor werkgever, mits binnen de branche geldende normen voor scholingsgelden. Dit is ook bij andere werknemers het geval en hoort bij het werkgeverschap.</li></ul> <p><i>(Geen verdere toelichting)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Instantie die werknemer aandraagt vangt diegene ook op bij uitval.</li><li>• Officieel benoemen van gemeente als regisseur bij re-integratie: zowel bij 3 maanden WW maar ook bij werk naar werk. <i>Min. SZW kan dit scherper beschrijven, maar ook WSP's, RWB's en werkgevers mogen dit vaker benoemen.</i></li><li>• Ook als het goed gaat moet het dienstverband worden gemonitord.</li></ul> <p><i><a href="#">Toelichting op oplossingen</a></i></p>

## Processtap

### Start



## Toelichting oplossingsrichtingen

- Eén landelijke en regionale informatiebron voor werkgevers:
  - Digitaal portal (à la Werkt.nl) met ook alle informatie over doelgroepregister, praktijkroute, loonkostensubsidie + een directe link naar specifieke regionale/gemeentelijke regelingen. Plannen voor onderzoek hiernaar liggen bij MRA (Programma Mozart van Gemeente Zaanstad).
  - Tevens landelijk loonwaarde loket: centraal informatief adviespunt voor aanvragen loonwaardemetingen, uitvoering is decentraal (WSP/gemeente)
  - Landelijk ingang ook bemensen? Evt. rol voor landelijk schakelpunt WSP, of Locus? (informatieverschaffer, troubleshooter en vooral doorverwijzer naar regionale WSP)
- Bij gebruik praktijkroute is doelgroepregister een registratie achteraf en daarmee als informatiebron voor werkgevers of gemeenten zinloos. Zorg dat het doelgroepregister werkt als informatiebron en vooraf inzichtelijk is. Doelgroepregister en register banenafpraak met elkaar integreren. LKV-Banenafpraak aanvraag koppelen aan registratie doelgroepregister na aanvang dienstverband.
- Subsidiecalculator werkt in algemene zin, maar vermaak die tool naar aanvraagtool. Zo bundel je alle regelingen naar één ingang. Dit vangt ook meteen de AVG af. Subsidiecalculator nu nog niet altijd juist.
- Als je als persoon ergens recht op hebt, laat het dan een automatisch verwerkt gegeven zijn zonder dat je het apart moet aanvragen. Dit is een langetermijndoel.
- Bij de praktijkroute is LKV-Banenafpraak niet goed geregeld; oplossing is meteen mensen opnemen in het doelgroepregister.
- Nog te onderzoeken en bespreken: problematiek van geen/weinig zicht op werkfitte mensen in bijstand.

## Processtap

### Proefplaatsing



## Toelichting oplossingsrichtingen

- Harmonisering per AMR voor wat betreft proefplaatsing en standaard aantal maanden
- Doel instrument is weten wat voor vlees je in de kuip hebt; behoefte werkgevers is eenduidigheid arbeidsmarktregio over manier van plaatsen en inzet van instrumenten
- Feedback werkgever: bij geen proefplaatsing moet iemand direct 50% productief zijn, dat geeft geen tijd om te wennen. Daarom proefplaatsing altijd voorkeur.
- Moeilijk te bepalen hoeveel uur nodig is om vast te stellen of het matcht.
- Verschillende methodieken zijn passend voor verschillende branches.



## Processtap

### Loonwaarde bepaling



#### Toelichting oplossingsrichtingen

- Komen tot één landelijke loonwaarde methodiek met de volgende criteria:
  - Bepalen van de loonwaarde gebeurt vanuit een praktijklocatie, niet vanuit een kantoor
  - Maatwerk is nodig om de kwaliteit van de meting te borgen
  - Professionalisering van de uitvoerders die de loonwaardemetingen uitvoerders; onafhankelijkheid is belangrijk
  - Gebruiksgemak voor werkgever en werknemer
  - Valide en kwalitatief
- Loonwaardemeting na 1,5 jaar opnieuw (tegen tijdstip vast dienstverband) en daarna voor langere tijd vastzetten (bijv. 5 jaar). Ontwikkeling van medewerker zit immers in de beginperiode van ca. 1- 2 jaar (evt. op verzoek werkgever eerdere loonwaarde meting, bijv. als mening is dat loonwaarde gedaald is door ziekte of gebrek).

## Processtap

### Loonkostensubsidie



#### Toelichting oplossingsrichtingen

- Beschikkingen LKS standaardiseren. Voorstel: neem er een uit de praktijk die goed werkt. Daarin staat in ieder geval:
  - Loonwaarde en loonkostensubsidiepercentage van het WML (geen bedrag, dat is binnen enkele maanden verouderd als min. loon wordt geïndexeerd)
  - Uren dienstverband
  - Periode dat beschikking geldig is (staat er nu vaak niet in)
  - Betaaltermijn opnemen (zodat bij niet of laat betalen werkgever rechtsgrond heeft om aan te manen)
  - Betaalkenmerk dat bij betaling LKS meegegeven wordt (nagaan wat systeem werkgevers nodig hebben)



### Processtap

## Jobcoaching / begeleiding



### Toelichting oplossingsrichtingen

- Taak van gemeente is niet scherp genoeg gedefinieerd in de wet; verduidelijking zou helpen. Mogelijk om staffeling te introduceren zodat regeling uniformer wordt?
- Verschil definiëren tussen jobcoaching en begeleiding, mogelijk ook subsidies aanpassen op dit verschil. (Voorbeeld: grote werkgevers werken met beperkt aantal gecertificeerde jobcoaches en groot aantal dagelijkse begeleiders)
- Veel medewerkers hebben duurzame begeleiding nodig, niet per se jobcoaching. Optie is om extra financiering mee te nemen in LKS. Dit kan in de praktijk betekenen dat er een jobcoach meerdere interne begeleiders aanstuurt. Pas bij leerdoelen gaat de jobcoach zelf met de werknemer aan de slag. Dit betekent ook dat er in de subsidie een aanpassing moet worden gemaakt om jobcoaching inclusief begeleiding mee te nemen.

### Processtap

## Ziekte



### Toelichting oplossingsrichtingen

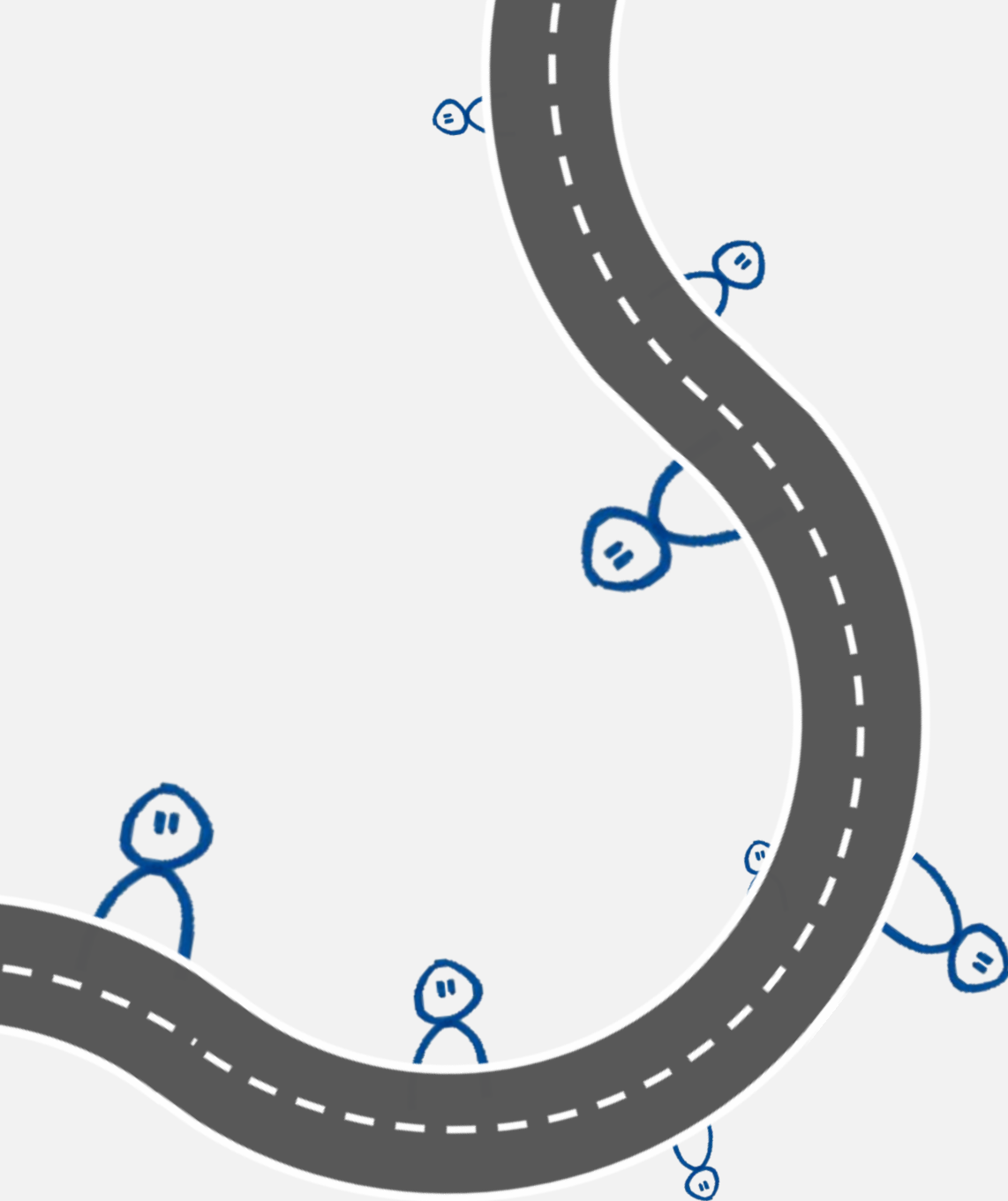
- Procedurele afhandeling bij ziekte: de ellende zit voor werkgevers in feit dat LKS stopgezet moet worden en anders vergoed moet worden. De oplossing ligt in de doorloop van LKS, plus een vergoeding voor de uiteindelijke loonkosten. UWV verzorgt die vergoedingen, maar is niet op de hoogte van loonwaardes vanuit gemeentelijke doelgroep. Dit vraagt om een andere berekening door UWV.



# AFKORTINGEN



<b>AMR</b>	Arbeidsmarktregio
<b>DNZ</b>	De Normaalste Zaak
<b>LKS</b>	Loonkostensubsidie
<b>LKV</b>	Loonkostenvoordeel
<b>NUG</b>	Niet-uitkeringsgerechtigde
<b>RWB</b>	Regionaal werkbedrijf
<b>SZW</b>	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
<b>VSO/PrO</b>	Voortgezet Speciaal Onderwijs / Praktijkonderwijs
<b>WSP</b>	Werkgeversservicepunt
<b>Wsw</b>	Wet sociale werkvoorziening
<b>WW</b>	Werkloosheidsuitkering



# COLOFON

November 2018

Resultaten praktijktafels Journey

Uitgevoerd door De Normaalste Zaak ism Accenture Nederland

(Accenture ondersteunt De Normaalste Zaak pro-bono in haar werk)

[Website De Normaalste Zaak / Contact](#)

