



Memo

Aan : Kandidatenraad
Van : Ina Hol
Betreft : Advies wijziging verordening loonkostensubsidie
Datum : 14 april 2020
Status : Ter informatie

Geachte leden van de Kandidatenraad,

Hartelijk dank voor uw advies over het wijzigen van de verordening loonkostensubsidie. Dit memo gaat in op:

1. de inhoud van het advies,
2. de reactie van het Algemeen Bestuur van de MGR op het advies en
3. het vervolg dat WerkBedrijf daaraan gaat geven.

Ad 1. Inhoud advies

In deze paragraaf treft u een inhoudelijke reactie op het advies van de Kandidatenraad over:

- a. Wijziging van de loonwaardemethodiek,
- b. Uitbreiding van de voorwaarden doelgroep loonkostensubsidie en
- c. Communicatie hierover.

Ad a. Wijziging loonwaardemethodiek

WerkBedrijf meet de loonwaarde van kandidaten die:

- in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen wonen,
- onder de Participatiewet vallen en
- (vermoedelijk) verminderde arbeidsproductiviteit hebben.

Het uitvoeren van loonwaardemetingen is een wezenlijk onderdeel van arbeidsbemiddeling. En daarom wil WerkBedrijf dit zelf doen en niet afhankelijk zijn van een externe partij.

De Kandidatenraad spreekt de zorg uit over een mogelijke tweedeling die kan ontstaan. Doordat de Talent6- en UWV-methode naast elkaar gaan bestaan in de regio. Dat er verschil komt tussen kandidaten die UWV meet én kandidaten die WerkBedrijf meet. En dat daarmee het belang van de kandidaat niet voorop staat.

Geldige loonwaardemethode

De overheid stelt eisen aan een loonwaardemethode. Een eis is dat alle methoden ongeveer eenzelfde uitkomst hebben. De Talent6- en UWV-methode voldoen aan de eisen en zijn daarom geldig. Dat betekent dat de loonwaarden die zijn gemeten met de Talent6- en UWV-methode ongeveer hetzelfde zijn.

Zelfde werkwijze

De werkwijze van de Talent6- en UWV-methode is vergelijkbaar. Ze bepalen allebei de loonwaarde op basis van:

- het tempo,
- de kwaliteit en
- de inzetbaarheid van de medewerker.

Bij beide methoden gaat de loonwaarde deskundige op bedrijfsbezoek. De loonwaarde deskundige gaat dan in gesprek met kandidaat en werkgever.

Verschillende doelgroepen

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is akkoord met de twee methoden in onze arbeidsmarktregio. Belangrijk is dat voor dezelfde doelgroep met één loonwaardemethode wordt gewerkt. WerkBedrijf en UWV bedienen ieder een andere doelgroep. Daarom kunnen ze met verschillende methodes werken.

Naar één loonwaardemethode

Op dit moment wil de overheid meer mensen met een arbeidsbeperking naar werk begeleiden. Daarom is men bezig de verschillende loonwaardemethoden gelijk te maken. Het is de bedoeling dat er per 1 januari 2021 één loonwaardemethode in Nederland is. We verwachten dat twee verschillende methoden maar voor een korte periode naast elkaar zullen bestaan.

Ervaring Talent6

Gemeente Oosterhout werkt met de Talent6- en UWV-methode. Daarover hebben kandidaten en werkgevers weinig opmerkingen. Het SW-bedrijf in Roosendaal vindt Talent6 een mooie methode, omdat het uitgaat van de talenten van kandidaten. Daardoor ervaren kandidaten en werkgevers Talent6 als menselijk.

Om bovenstaande redenen kan WerkBedrijf het belang van kandidaten borgen, wanneer het zelf loonwaardemetingen gaat uitvoeren.

Ad b. Uitbreiding voorwaarden doelgroep

De Kandidatenraad spreekt de zorg uit over uitbreiding van de voorwaarden voor de doelgroep loonkostensubsidie. Of hierdoor een tekort aan werkplekken kan ontstaan. En er daardoor te veel druk wordt uitgeoefend op de betrokken medewerkers van WerkBedrijf. Waardoor de kwaliteit van dienstverlening kan verminderen.

Beschikbare werkplekken

WerkBedrijf streeft ernaar om alle kandidaten gelijke kansen te geven op een werkplek. Daartoe hebben wij instrumenten. Zoals de loonkostensubsidie die we voor kandidaten met een verminderde arbeidsproductiviteit inzetten.

Personele capaciteit

Het afgelopen 1,5 jaar heeft WerkBedrijf deze voorwaarden toegepast en dat blijkt werkbaar. Het gaat in wezen om een vorm van ondersteuning, een instrument. Vergelijkbaar met (andere) instrumenten die we voor andere kandidaten inzetten.

Ad c. Communicatie

Het advies van de Kandidatenraad om hierover in begrijpelijke taal te communiceren, neemt WerkBedrijf ter harte. Wij vinden het belangrijk om kandidaten en ook andere partijen mee te nemen in deze ontwikkelingen.

Ad 2. Reactie Algemeen Bestuur

Het Algemeen Bestuur stelt voor om het effect te monitoren van hoe kandidaten worden gemeten. En om dat terug te laten komen in een periodieke rapportage.

Ad 3. Vervolg WerkBedrijf

WerkBedrijf zal het uitvoeren van loonwaardemetingen, vermoedelijk¹ in het eerste kwartaal van 2021, evalueren. We zullen daarop terugkomen in een periodieke rapportage.

Bij deze hoop ik u van voldoende informatie te hebben voorzien. Mocht u naar aanleiding hiervan nog vragen hebben, dan horen we dat graag.

Met vriendelijke groet,

Ina Hol

Directeur WerkBedrijf Rijk van Nijmegen

Bijlage 1: Advies Kandidatenraad

¹ We houden een slag om de arm, omdat de training van de consultants tot loonwaarde deskundige niet door kon gaan. Dat heeft te maken met de maatregelen rondom het coronavirus. We weten nog niet wanneer de training hervat kan worden, zodat we zelf loonwaardemetingen uit kunnen gaan voeren.



Bijlage 1: Advies Kandidatenraad

Advies van de Kandidatenraad	
Datum opgesteld:	03-03-2020
Onderwerp:	Loonwaardemethodiek aanpassen Aanpassen verordening loonkostensubsidie
Naam steller advies/contact:	Marc Seveke voor contact
Advies gericht aan:	Bestuur MGR

Geachte leden van het bestuur MGR,

De Kandidatenraad adviseert u graag over de aanpassing loonwaardemethodiek en verordening loonkostensubsidie.

Inleiding

In de vergadering van januari heeft Karin Wellen een toelichting gegeven aan de Kandidatenraad over:

- a. Loonwaardemethodiek aanpassen
- b. Aanpassen verordening loonkostensubsidie

Directe aanleiding voor het voornemen om de verordening loonkostensubsidie te wijzigen, is wijziging van de loonwaardemethodiek. In de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen werken we momenteel met de UWV-methode om de loonwaarde van kandidaten te bepalen en daarmee de hoogte van de loonkostensubsidie vast te stellen. WerkBedrijf is voornemens om de loonwaardemethodiek Talent6 in gebruik te nemen. Daarnaast wordt een wijziging voorgesteld ten aanzien van de criteria waarmee beoordeeld wordt of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. In de praktijk worden deze criteria reeds 1,5 jaar gehanteerd en dat willen we formaliseren nu de verordening wordt aangepast

Ad.a – Advies Kandidatenraad loonwaardemethodiek aanpassen

De aanleiding voor het aanpassen van de loonwaardemethodiek ligt op twee vlakken: capaciteitsproblemen bij UWV en de kosten. Andere indicatoren zijn er niet. De loonwaardemethodiek van UWV gaat dus bestaan náást de Talent6 methodiek. Daarmee ontstaat er een tweedeling in de loonwaardemetingen. De Kandidatenraad spreekt zijn zorg uit over deze tweedeling. Immers er gaat verschil ontstaan tussen een kandidaat die door het UWV is gemeten én een kandidaat die door WerkBedrijf wordt gemeten. Het belang van de kandidaat behoort voorop te staan.

ADVIES: De Kandidatenraad adviseert met zorgvuldigheid te kijken naar aanpassing van de loonwaardemethodiek omdat het belang van de kandidaat in het gedrang dreigt te komen door overwegingen van financiële en capaciteits- gerelateerde problematiek. Het gevaar bestaat dat een kandidaat tussen twee, naast elkaar bestaande, methodieken gemengd wordt. Het belang van de kandidaat dient voorop te staan. De Kandidatenraad vraagt zich af of WerkBedrijf dat hiermee kan borgen.

Ad.b Advies Kandidatenraad loonkostensubsidie verordening aanpassen

Gezien het bovenstaande adviseert de Kandidatenraad om, voor wat betreft de component Methodiekwijziging in de Verordening (dé aanleiding om de Verordening te wijzigen) dit met de nodige voorzichtigheid te bezien aangezien het belang van de kandidaat in het gedrang kan komen. De tweede component 'Uitbreiding criteria doelgroepen' heeft namelijk twee kanten. Aan de ene kant is het positief te noemen dat door deze uitbreiding van de criteria méér mensen toegang krijgen. Aan de andere kant kan het gevaar bestaan dat door deze uitbreiding een toevloed gaat ontstaan waardoor er:

1. Een tekort gaat ontstaan aan werkplekken
2. En er een ongeoorloofde druk wordt uitgeoefend op het betrokken personeel van WerkBedrijf die de kwaliteit van dienstverlening kan gaan schaden.

ADVIES: het advies hieromtrent leunt zwaar op de belangen (uiteraard) van de kandidaten die, zo is de verwachting gezien de redenen aangevoerd in het besluit Wijziging Verordening, in het gedrang zouden kunnen komen als de economie verandert. Op dit moment weet de Kandidatenraad dat er genoeg werk is voor iedereen. Maar wat gebeurt er als de markt verandert?

Tenslotte wil de Kandidatenraad een dringend advies geven over de communicatie hieromtrent naar met name kandidaten (maar ook andere partijen zijn er bij gebaat). Zorg ervoor dat het in begrijpbare taal (minimaal B1 niveau) wordt gecommuniceerd. Hierdoor krijgen meer kandidaten toegang tot de stukken.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Namens de Kandidatenraad,

Marc Seveke, Voorzitter

Bereikbaar via: kandidatenraad@wbrn.nl