

Memo

Beantwoording technische vragen re-integratieverordening tijdens commissie 14 april 2015

Afdeling

Sociale zaken

Behandeld door

Bert van Kolfschoten

Direct nummer

4701

E-mail

bert.van.kolfschoten@stichtsevecht.nl

Datum

20 april 2015

Aan

Leden van de gemeenteraad

Beste leden,

Hierbij wil ik u antwoord geven op de technische vragen die tijdens de commissie van 14 april jl. gesteld zijn over de behandeling van de re-integratieverordening.

Vraag

Hoe is de berekeningsmethodiek om de loonwaarde vast te stellen?

Antwoord

Allereerst is de Ministeriele regeling van belang waarin de minimale voorwaarden voor de berekening zijn opgenomen. (Zie bijlage 1)

In de arbeidsregio Midden Utrecht zijn de volgende afspraken gemaakt.

Er wordt in de arbeidsmarktregio 1 methodiek gebruikt. Voor het overgangsjaar 2015 is dat de methodiek CompetenSYS. CompetenSYS (Loonwaarde) is gevalideerd door Blik op Werk, objectiviteit gegarandeerd. Er wordt gemeten op Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid. De definiëring van de normfunctie, het normloon en de additionele kosten worden conform de rekenregels gehanteerd zoals deze in de Gouden Standaard en de AKC-rapportages (Arbeidsdeskundig Kenniscentrum) worden voorgeschreven. Voor 2016 en verder start in de tweede helft van 2015 een aanbestedingsprocedure voor de aanschaf van een loonwaardemethodiek. Daarbij worden leerpunten uit de overgangsperiode bij de opstelling van het bestek meegenomen.

Een beschrijving van de CompetenSYS methodiek vindt u in bijlage 2.

Vraag

Toelichting over vraag 3:2. Is 3:2 niet dubbelop als 3:1 ook al mogelijk is?

Antwoord

3:1 gaat over het kunnen stellen van budgetplafonds. 3:1 gaat over het stellen van een plafond aan het aantal personen.

Er zijn voorbeelden dat het praktischer kan zijn om een plafond te stellen in het aantal personen. Te denken valt aan het aantal te realiseren plekken Beschut werken. De kosten van 1 plek Beschut werken zijn niet altijd duidelijk omdat dit onder andere afhangt van de loonwaarde van een te plaatsen persoon. Het stellen van een budgetplafond is om die reden minder praktisch.

Vraag

Wat is de reden dat het college eigen bijdrage kan vaststellen voor een voorziening zoals opgenomen in artikel 17:4?

Antwoord

Ook niet-uitkeringsgerechtigden kunnen een beroep doen op de voorzieningen uit de verordening. Het college kan conform artikel 17:4 bepalen dat mensen met een hoger inkomen -kan ook het inkomen van de kostwinner in het huishouden zijn- een deel van de persoonlijke voorzieningen zelf moeten bepalen. Dit kan ook de situaties zijn als met een groot vermogen heeft. Bijvoorbeeld bij vervoersvoorzieningen is het aannemelijk dat de gebruikelijke kosten van het vervoer zelf worden betaald.

CompetenSYS Loonbalans

Meting

CompetenSYS Loonbalans volgt het stappenplan opgenomen in de Regeling. Het systeem leidt de professional hier stapsgewijs doorheen.

Additionele kosten

Naast de loonwaarde brengt CompetenSYS ook de volgende additionele kosten in kaart:

- Begeleidingskosten
- Herstellkosten
- Werkplekaanpassing / speciale voorzieningen
- Verzuim
- Scholingskosten

Proces

Het proces is op te delen in drie stappen:

Stap 1: Introductie

Bij de start van de loonwaardemeting introduceert CompetenSYS zich middels een aankondigingsbrief op briefpapier van de gemeenten bij de werkgever en werknemer. Met deze brief worden werkgever en werknemer voorbereid op het onderzoek en wordt hen uitgelegd wat ze van de loonwaardemeting kunnen verwachten.

Stap 2: Bedrijfsbezoek

Voorafgaand aan het werkplekbezoek kan een korte checklist aan de werkgever en werknemer worden verstuurd, zodat zij zich goed op het gesprek kunnen voorbereiden. Tijdens het werkbezoek wordt gesproken met de werkgever en de werknemer. In de gesprekken wordt alle informatie die nodig is voor het bepalen van de loonwaarde uitgevraagd aan de hand van een vragenlijst.

Stap 3: Rapportage en warme overdracht

Na afloop van de meting wordt de rapportage opgesteld. Het loonwaardepercentage en het vervolgdadvies worden 'warm' aan de opdrachtgever overgedragen.

Doelgroep

Loonbalans is inzetbaar voor een zeer brede doelgroep. Van werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt tot werknemers die daar ver boven zitten. Loonbalans wordt veelal ingezet door gemeenten, SW-bedrijven en UWV voor werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Berekening

De loonwaarde wordt berekend volgens het stappenplan opgenomen in de Regeling.

Additionele kosten

Naast de loonwaarde brengt CompetenSYS ook de volgende additionele kosten in kaart: werkplaatsaanpassingen, ziekteverzuim en extra begeleidingsbehoefte.

Rapportage

De rapportage wordt geautomatiseerd opgesteld. De rapportage bevat de volgende elementen:

- Loonwaarde
- Passendheid plaatsing
- Cliëntbeschrijving
- Motivering loonwaarde en vervolgdadvies
- Functieomschrijving met taakanalyse
- De onderzoeksgegevens loonwaardemeting:
 - o Normfunctie en normloon
 - o Normprestaties
 - o Prestaties van de werknemer
- Prestaties van de werknemer afgezet tegen de normprestaties
- Additionele kosten

De vastgestelde prestaties van de werknemer wordt wanneer deze minder dan 100 procent is onderbouwd met gedragsvoorbeelden. De rapportage bevat veel schema's. Onder andere de prestaties van de werknemer en de prestaties van de werknemer afgezet tegen de normprestaties worden weergegeven in een schema.

De integrale rapportage wordt aan de opdrachtgever verstrekt. Daarnaast is er voor de werknemer een werknemersvriendelijke versie beschikbaar.

Uitvoerder en training

CompetenSYS Loonbalans kan alleen worden toegepast door een gecertificeerde uitvoerder. Dit kan een uitvoerder van CompetenSYS zijn, maar dit kan ook een uitvoerder in dienst van de opdrachtgever zijn. Binnen de regio kan iedere gemeente, SW-bedrijf en UWV afzonderlijk kiezen of ze de systematiek zelf uitvoeren of dat CompetenSYS de loonwaardebepaling uitvoert.

CompetenSYS biedt training en certificering van uitvoerders aan. De training beslaat twee dagen. Tijdens de training komen de volgende zaken aan bod:

- Theorie (plenair): begripsdefinities, werkwijze, methodisch handelen en het toepassen van de beslismodellen.
- Praktijk training: individuele meekijksessies.
- Terugkomdagen: intervisie bijeenkomsten
- Certificering: certificering volgt na positieve toets uitkomst

Om de training succesvol te kunnen doorlopen wordt van uitvoerders de volgende kwalificaties gevraagd:

- De uitvoerder heeft minimaal twee jaar ervaring als consulent, diagnose-expert, arbeidsdeskundige of een vergelijkbare functie
- Minimaal opleidingsniveau is Hbo
- De uitvoerder beschikt over goede interview- en rapportagevaardigheden
- Affiniteit met zowel werkgevers als werknemers

Hulpmiddelen voor de uitvoerder

CompetenSYS biedt de uitvoerder verschillende hulpmiddelen:

- Handleiding voor de uitvoerder met stappenplan voor loonwaardebepaling.
- Het systeem ondersteunt gebruiker bij het bepalen wat onder T, K, I of additionele kosten valt.
- Uitvoerders werken aan de hand van vragenlijsten
- Database met daarin de meest voorkomende functies. Per functie zijn de belangrijkste taken, functieloon en de prestatie van de reguliere werknemer opgenomen
- De rapportage komt volledig geautomatiseerd tot stand

Inbedding in het re-integratieproces

Met CompetenSYS kan voorafgaand aan de loonwaardemeting ook een cliëntprofiel opgesteld worden. In het cliëntprofiel wordt naast opleiding en werkervaring, een diagnose van de sterktes en ontwikkelpunten van de werknemer gemaakt. Het cliëntprofiel kan worden aangewend om laagdrempelig een match te maken met geschikte werkplekken, maar ook om de ontwikkeling op de werkvloer vorm te geven. Bij het opstellen van het cliëntprofiel maakt CompetenSYS gebruik van de Zelfredzaamheidmatrix, AKA-competentieset, MELBA, of de Cedris Werkladderscan. Afhankelijk van het model waarmee de opdrachtgever werkt, kan dit op maat worden ingebouwd. Ontwikkeling van de werknemer kan gestimuleerd worden met WerkPlekOpdrachten.

Werknemers hebben een eigen portal bij CompetenSYS. Hier kan de werknemer:

- Zelfassessments en testen doen
- Een CV opstellen
- Passende vacatures inzien
- E-coaching: communiceren met de klantmanager over baankansen en sollicitatie-activiteiten

De modules van CompetenSYS kunnen gekoppeld worden aan het cliëntvolgsysteem van de opdrachtgever. Daarbij biedt CompetenSYS de opdrachtgever de gereedschappen om de voor/door die opdrachtgever verrichtte loonwaardebepalingen om te zetten naar de benodigde beleids- en managementinformatie. Opdrachtgevers kunnen op alle uitgevraagde criteria zelf statistiek uitdraaien.

Gegevensbeheer

CompetenSYS is een webbased applicatie en draait op een server in een beveiligde omgeving. Gebruikers hebben toegang middels een unieke inlogcode. De inlogcode geeft de gebruiker alleen toegang tot dat gedeelte van de applicatie waarvoor de gebruiker bevoegd is. Zodoende is het mogelijk om uitvoerder en opdrachtgever alleen toegang te geven tot de loonwaardebepalingen van werknemers waarmee hij een relatie onderhoudt. De met de loonwaarde bepaling verzamelde

gegevens worden beheerd door de opdrachtgever zelf. CompetenSYS stelt daarvoor haar webbased applicatie ter beschikking.

Kosten

Indien CompetenSYS de loonwaardebepalingen uitvoert worden kosten per afgenomen loonwaardebepaling in rekening gebracht. Indien de opdrachtgever de loonwaardebepaling in eigen beheer uitvoert, bestaan de kosten uit licentie, een flatfee voor het onbeperkt uitvoeren van loonwaardebepalingen (die liggen aanzienlijk lager dan wanneer CompetenSYS de loonwaardebepaling uitvoert) en kosten voor het trainen van de uitvoerders.



Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 oktober 2014 tot het stellen van nadere regels voor de loonwaardebepaling in het kader van de Participatiewet

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op de artikelen 10d, vierde lid en 10e van de Participatiewet en de artikelen 1, 3, en 4 van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet;

Besluit:

§ 1 Hoogte vergoeding van werkgeverslasten

Artikel 1

1. De vergoeding van werkgeverslasten, bedoeld in artikel 10d, vierde lid, van de Participatiewet bedraagt een percentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt.
2. Het percentage, bedoeld in het eerste lid, bedraagt 23,5.

§ 2 Vaststelling van de loonwaarde

Artikel 2

In deze paragraaf wordt verstaan onder:

- a. *kwaliiteit*: het gemiddelde aantal geproduceerde eenheden of diensten over een relevante periode dat bruikbaar is en voldoet aan de gestelde kwaliteit;
- b. *tempo*: het gemiddelde aantal geproduceerde eenheden of diensten over een relevante periode;
- c. *inzetbaarheid*: de gemiddelde productieve tijd, die direct is gerelateerd aan de mogelijkheden van de werknemer over een relevante periode;
- d. *normfunctie*: de functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet, die qua samenstelling van de werkzaamheden het dichtst tegen de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden van de potentiële werknemer aan ligt;
- e. *potentiële werknemer*: een persoon als bedoeld in artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet met wie de werkgever voornemens is een dienstbetrekking als bedoeld in dat artikel aan te gaan.

Artikel 3

1. Bij de vaststelling van de loonwaarde neemt het college de taken in aanmerking, waarbij de bijdrage van de afzonderlijke taken aan het totale takenpakket in procenten wordt weergegeven.
2. Het totale takenpakket omvat 100% van de totale arbeidstijd van de potentiële werknemer.
3. Bij de vaststelling van de loonwaarde van de potentiële werknemer bepaalt het college een normfunctie.

Artikel 4

1. De loonwaarde van een potentiële werknemer wordt vastgesteld met inachtneming van de bijlage behorend bij dit besluit, en bedraagt de som van de loonwaarden per taak.
2. De loonwaarde per taak bedraagt: $L=T*K*I*BT$, waarbij:
L staat voor de loonwaarde per taak,
T staat voor de prestatie in de taak in tempo van de potentiële werknemer uitgedrukt in een percentage van wat een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, presteert,
K staat voor de prestatie in de taak in kwaliteit van de potentiële werknemer uitgedrukt in een percentage van wat een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, presteert,
I staat voor de prestatie in de taak in inzetbaarheid van de potentiële werknemer uitgedrukt in een



percentage van wat een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, presteert, en BT staat voor de bijdrage van de taak aan het totale takenpakket.

3. De loonwaarde, bedoeld in het eerste lid, wordt rekenkundig afgerond op hele procenten.
4. Factoren die van invloed zijn op meer dan een van de prestaties T, K of I komen in slechts een van de prestaties tot uitdrukking.

Artikel 5

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling loonkostensubsidie Participatiewet.

Artikel 6

Deze regeling treedt in werking op het tijdstip waarop artikel I, onderdeel F, van de Invoeringswet Participatiewet in werking treedt.

Deze regeling zal met de bijlage en de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 10 oktober 2014

*De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma*



BIJLAGE BIJ DE REGELING LOONKOSTENSUBSIDIE PARTICIPATIEWET

Checklist/stappenplan vaststelling loonwaarde

Vooraf:

- Heeft een werkgever de intentie om met betrokkene een dienstbetrekking aan te gaan?
- Heeft betrokkene al bij die werkgever gewerkt, bijvoorbeeld met proefplaatsing of werkervaringsplaats?
- Welke beschreven methodiek wordt gebruikt?
- Welke deskundige uitvoerder stelt de loonwaarde vast?

Stappen ter bepaling van de loonwaarde:

1. Beoordeling vindt plaats op basis van de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden door de werknemer op de werkplek, met werkgever.
2. Vaststellen van de taken, die betrokkene kan verrichten en aandeel (percentage) van totale takenpakket.
3. Vaststellen van de normfunctie van een werknemer zonder beperkingen en het functieloon daarbij.
4. Vaststellen van de normen voor de prestaties op basis waarvan de loonwaarde wordt bepaald: tempo, kwaliteit, inzetbaarheid (prestatie van de persoon zonder beperkingen) per taak.
5. Vaststellen van de afzonderlijke prestaties (in percentage van 4) op de bestanddelen, tempo, kwaliteit, inzetbaarheid, van betrokkene met beperkingen per taak¹.
6. Vaststellen van de prestaties per taak in vergelijking met de prestatie van de persoon zonder beperkingen: het produkt van de prestaties op de bestanddelen, tempo, kwaliteit, inzetbaarheid, van betrokkene met beperkingen
7. Vaststellen van de loonwaarde per taak door het aandeel van de taak als percentage van het totale takenpakket te vermenigvuldigen met de prestatie per taak (stap 6). De loonwaarde is een percentage van het functieloon.
8. Vaststellen van de totale loonwaarde als percentage van het functieloon door de verschillende loonwaarden per taak bij elkaar op te tellen en af te ronden.

¹ Artikel 4, vierde lid: factoren die van invloed zijn op de prestatie van de werknemer met beperkingen mogen maar bij één van de bestanddelen worden meegeteld, dus bij tempo, kwaliteit of inzetbaarheid



TOELICHTING

Algemeen

In de Participatiewet wordt geregeld dat het instrument loonkostensubsidie door het college kan worden ingezet voor mensen van wie is vastgesteld dat zij met voltijds arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML). Het gaat dus om mensen die een verminderde productiviteit per uur hebben. De loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen de loonwaarde en het WML, is ten hoogste 70 procent van het wettelijk minimumloon en wordt vermeerderd met een vergoeding voor werkgeverslasten.

In deze ministeriële regeling wordt de hoogte van de in artikel 10d, vierde lid, van de Participatiewet vermelde vergoeding voor werkgeverslasten vastgesteld.

Verder worden in deze ministeriële regeling nadere regels gesteld voor de vaststelling van de loonwaarde van de mensen die het betreft.

Hoogte vergoeding van werkgeverslasten

De aan een werkgever te verstrekken loonkostensubsidie wordt op grond van de Participatiewet vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. De hoogte van die vergoeding wordt in deze ministeriële regeling vastgesteld en geldt omwille van de eenvoud en uitvoerbaarheid voor alle sectoren. De vergoeding bedraagt een percentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt. Het betreft een percentage dat gebaseerd wordt op de wettelijk verplichte werkgeverspremies voor een werknemer die het wettelijk minimumloon verdient in de marktsector, zoals vastgelegd in de Wet financiering sociale verzekeringen, de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen (werkgeversbijdrage kinderopvang), de Zorgverzekeringswet (inkomensafhankelijke bijdrage) en de gemiddelde pensioenpremie zoals berekend door het Centraal Planbureau en gepubliceerd in de Macro Economische Verkenningen.

De vergoeding bestaat uit een uniform tarief. De vergoeding bestaat uit een uniform tarief. Waar in de werkgeverspremies sprake is van differentiatie in tarieven, wordt een gemiddeld percentage in het uniform tarief opgenomen; te weten de gemiddelde premie voor het sectorfonds en het rekenpercentage voor de Werkhervattingkas. Daarnaast is de hoogte van de vergoeding onafhankelijk van het feit of een werkgever eigenrisicodragend is voor de Ziektewet of de Regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA). Ook wordt geen aparte vergoeding berekend voor overheidswerkgevers in verband met het feit dat ze eigenrisicodragend voor de Werkloosheidswet zijn. Het percentage waarop de vergoeding is gebaseerd wordt jaarlijks voor het volgende jaar vastgesteld en afgerond naar boven op halve procentpunten.

Vaststelling van de loonwaarde

Beoogd en voorzien is dat werkbedrijven op regionaal niveau afspraken maken over de te gebruiken methode voor loonwaardevaststelling.

Deze ministeriële regeling biedt, zolang er geen afspraken op regionaal niveau gemaakt zijn door werkbedrijven, nadere regels omtrent minimumeisen voor de vaststelling van de loonwaarde van mensen met een arbeidsbeperking die met loonkostensubsidie aan het werk gaan.

Deze ministeriële regeling is mede gebaseerd op het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet, waarin is geregeld dat het college de loonwaarde vaststelt op basis van de feitelijke werkzaamheden van een persoon op de werkplek bij een werkgever, op basis van een objectieve beschreven methode en door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige.

Naast de Participatiewet zelf biedt ook het besluit de bevoegdheid om nadere regels te stellen omtrent eisen ten aanzien van de bestanddelen die bij de vaststelling van de loonwaarde moeten worden betrokken, de functie waartegen de prestaties van de (potentiële) werknemer moeten worden afgezet en de wijze waarop de loonwaarde wordt berekend. Deze regeling geeft invulling aan deze bevoegdheid.

De regering meent dat de loonwaarde de prestatie van de potentiële werknemer moet weergeven. De loonwaarde wordt daarom vastgesteld op basis van tempo, kwaliteit en inzetbaarheid. Dit houdt ook in dat de regering vindt dat de additionele kosten niet in de loonwaarde, en dus niet in (één van) de elementen tempo, kwaliteit en inzetbaarheid moeten worden betrokken. Onder additionele kosten worden kosten verstaan die gemaakt moeten worden om de werknemer op de werkplek te laten functioneren, zoals kosten van extra begeleiding en hulpmiddelen. Voor loonkostensubsidies ontvangt het college ook financiële middelen via het inkomensdeel en voor additionele kosten ontvangen gemeenten middelen via het participatiebudget.

De in deze regeling opgenomen nadere regels hebben zoals bovenstaand verwoord, in beginsel een tijdelijk karakter. De inzet is dat Werkbedrijven in de 35 arbeidsmarktregio's eigen afspraken over minimumeisen maken. Deze afspraken in de Werkbedrijven gelden in de regio na een beoordeling daarvan aan de eisen van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet door de Minister van Sociale



Zaken en Werkgelegenheid. Tot aan het moment dat afspraken in de regio's zijn gemaakt gelden de in deze regeling opgenomen nadere regels.

Ontvangen commentaren en adviezen

Voor zover het paragraaf 2 betreft van de onderhavige regeling en het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet waarop de regeling is gebaseerd, is bij de totstandkoming overleg gevoerd met de VNG en sociale partners en zijn het ontwerpbesluit en de ontwerpregeling voorgelegd aan de Vereniging van Nederlandse gemeenten, het Uitvoeringspanel van gemeenten, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SZW).

Voorts heeft de regering overlegd met cliëntenorganisaties over de inhoud en uitvoerbaarheid van de ministeriële regeling en het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet. Dit overleg heeft geleid tot verduidelijking in de toelichting van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet.

De regering heeft het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet en de ministeriële regeling bewust tegelijkertijd voor commentaar en advies voorgelegd vanwege de onderlinge samenhang tussen beiden. Het commentaar en advies is vervolgens ook in samenhang geleverd. De regering heeft haar reactie hierop verwerkt in de nota van toelichting op het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet en volstaat daarom op deze plaats met een verwijzing daarnaar.

De bepaling met betrekking tot de vaststelling van de hoogte van de vergoeding van de werkgeverslasten is toegevoegd na deze overleg- en adviesronde. De regering kiest ervoor uit het oogpunt van transparantie om alle bepalingen betreffende loonkostensubsidie zoveel mogelijk in één regeling op te nemen.

Regeldruk

De regering heeft ook in onderlinge samenhang aandacht geschonken aan de regeldruk als gevolg van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet en de onderhavige Regeling loonkostensubsidie Participatiewet. De regering is hierop ingegaan in de nota van toelichting op het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet en volstaat ook wat dit betreft op deze plaats met een verwijzing daarnaar.

Artikelsgewijs

Artikel 1

Artikel 1 bevat een nadere bepaling voor de hoogte van de vergoeding van werkgeverslasten op grond van artikel 10d, vierde lid, van de Participatiewet. Zoals in het algemeen deel is toegelicht betreft dit een percentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt.

Artikel 2

Artikel 2 bevat enkele definities, die voor de bepaling van de loonwaarde van belang zijn. Daarbij gaat het om de elementen, die voor het bepalen van de loonwaarde worden gebruikt. In artikel 4 wordt bepaald op welke wijze deze elementen tegen elkaar worden afgewogen. Voorts is opgenomen wat onder een potentiële werknemer moet worden verstaan. Voor de overige definities wordt aangesloten bij de definities in het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet en de Participatiewet.

Artikel 3

Bij het vaststellen van de loonwaarde wordt eerst bezien door het college uit welke taken de werkzaamheden van een potentiële werknemer bestaan. Het aandeel van deze taken wordt tot uitdrukking gebracht in een percentage van de arbeidstijd. Vervolgens wordt per taak de loonwaarde bepaald en vervolgens opgeteld tot een totale loonwaarde voor de gehele arbeidstijd. Om te kunnen bepalen wat de loonwaarde is stelt het college daartoe tevens een normfunctie vast, waartegen de feitelijke prestaties worden afgezet. Dit kan een normfunctie zijn die in de praktijk bij een werkgever aanwezig is. In andere gevallen wordt de normfunctie aan de hand van verrichte taken op de werkplek bepaald. De inbreng van de werkgever is hierbij essentieel.

Artikel 4

In artikel 4 is bepaald op welke manier de loonwaardebepaling plaats vindt. Hiertoe is in de bijlage bij deze regeling een stappenplan opgenomen. Aan de hand van dit stappenplan dient de loonwaarde te worden bepaald. Door middel van bijgaand voorbeeld wordt dit nader geïllustreerd.



Voorbeeld van een loonwaardebepaling aan de hand van stappenplan

1. Bob heeft arbeidsbeperkingen en werkt in een grote sportwinkel.
2. Als taken van Bob worden benoemd:
T1=magazijnmedewerker (90% van het takenpakket) en
T2=administratieve taken (10% van het takenpakket).
3. De normfunctie is: magazijnmedewerker, functieloon 110% van het wettelijk minimumloon (WML).
4. De normen van de vergelijkbare persoon zonder arbeidsbeperkingen zijn in dit voorbeeld als volgt:

	T1	T2
Tempo	500 eenheden per week opbergen	100 orders per week verwerken
Kwaliteit	Eenheden correct opbergen	Orders correct digitaal verwerken
Inzetbaarheid	Volledig inzetbaar	Volledig inzetbaar

5. De prestaties van Bob zelf worden op de werkplek bepaald en zijn als volgt:

	T1	T2
Tempo	400 eenheden per week opbergen	50 orders per week verwerken
Kwaliteit	100% (=geen kwaliteitsverlies)	80% bruikbaar (=20% kwaliteitsverlies)
Inzetbaarheid	Volledig inzetbaar	90% inzetbaar (=10% verminderd inzetbaar omdat hij herhaaldelijk instructie nodig heeft)

6. De prestatie per taak van Bob is hierdoor:
T1: $(400/500) * 100% * 100% = 80%$ van vergelijkbare persoon zonder beperkingen.
T2: $(50/100) * 80% * 90% = 36%$ van vergelijkbare persoon zonder beperkingen.
7. Dit leidt op grond van de formule van artikel 4, tweede lid, tot een loonwaarde per taak van Bob:
T1: $80% * 90% = 72%$ van het functieloon.
T2: $36% * 10% = 3,6%$ van het functieloon.
8. De totale loonwaarde is de som van de loonwaardes per taak op grond van artikel 4, eerste lid. Rekenkundig afgerond op grond van artikel 4, derde lid, resulteert een loonwaarde van 76% van het functieloon.

Artikel 5

In aansluiting op het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet is ook voor de onderhavige ministeriële regeling gekozen voor een citeertitel, aangezien de onderhavige regeling, in afwachting van regionale afspraken in de Werkbedrijven, vaak zal worden toegepast.

*De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma*