

Beste heer Ike Roetman,

Zoals telefonisch besproken zal ik eerst kort het verschil uitleggen tussen loonwaarde en de participatieladder gezien de verwarring van deze twee begrippen in de toelichting van de vragen.

Participatieladder (categoriaal)

Dit instrument geeft het participatieniveau weer van cliënten en welke beweging hierin zit. Daarmee biedt het inzicht in de samenstelling van het klantenbestand en maakt het tussenstapjes zichtbaar op de weg naar betaald werk. De Participatieladder onderscheidt zes categorieën van economische participatie: (1) sociaal geïsoleerd, (2) informele sociale contacten, (3) deelname aan georganiseerde activiteiten, (4) onbetaald werk, (5) betaald werk met ondersteuning en (6) betaald werk zonder ondersteuning.

Loonwaarde (%)

De loonwaarde wordt vastgesteld wanneer de klant arbeidsvermogen heeft en minder dan het Wettelijk Minimum Loon kan verdienen. Wanneer sprake is van een verminderde loonwaarde kan de gemeente de werkgever financieel compenseren middels het verstrekken van een loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen de vastgestelde loonwaarde en het wettelijk minimumloon.

De vragen over “categorieën” zijn gelezen vanuit het begrip participatieladder.

**Vraag 1: hoeveel mensen zaten er eind 2015, eind 2016, eind 2017 en eind 2018 in de verschillende categorieën die de gemeente onderkent?**

Participatieladder

Vanwege de verwerking van gegevens in twee systemen in het verleden is er geen volledige informatie beschikbaar om het gevraagde overzicht per jaar te geven. Sinds medio 2018 wordt in één systeem de categoriale indeling op de participatieladder consequent bijgehouden voor mensen die op dat moment in de uitkering komen of een bestaande klant waarvan zijn of haar arbeidssituatie wijzigt. Hierdoor is het niet mogelijk om aantallen te geven ter beantwoording van uw vraag.

**Vraag 2: hoe frequent wordt de loonwaarde van iemand gemeten/opnieuw vastgesteld?**

Loonwaarde

Wanneer mensen die onder de Participatiewet vallen een verminderde loonwaarde hebben en gaan werken, vindt een loonwaardebepaling op de werkvloer plaats. Dit percentage bepaalt hoeveel loonkostensubsidie de werkgever kan krijgen als compensatie voor het verlies aan productiviteit. De loonwaardebepaling heeft alleen betrekking op het prestatieniveau van de werknemer (tempo, kwaliteit en inzetbaarheid) op de gemeten werkplek. Wanneer de werknemer van functie verandert, wordt een nieuwe loonwaarde meting uitgevoerd op de nieuwe werkplek. De loonwaarde wordt minimaal eenmaal per drie jaar vastgesteld als de werknemer niet van functie verandert.

Er is in 2018 voor 20 verschillende personen een loonkostensubsidie verstrekt voor een totaalbedrag van 77.724 Euro.

**Vraag 3: hoeveel mensen zijn er in deze jaren van categorie veranderd (positief of negatief)?**

Participatieladder

Zie het antwoord van vraag 1.

**Vraag 4: hoeveel daarvan als gevolg van een proactieve aanpak van de gemeente?**

Participatieladder

Aangezien wij geen aantallen kunnen geven kan deze vraag niet worden beantwoord. Zie ook het antwoord van vraag 1.

**Vraag 5: welke interventies worden er gedaan om een hogere loonwaarde te bevorderen?**

Loonwaarde

Jobcoaching is een interventie die kan worden ingezet voor het vergroten van de individuele loonwaarde. Bij jobcoaching wordt er begeleiding op de werkplek van de klant gegeven met als doel ondersteuning te geven bij het uitvoeren van taken. Hiermee leert de klant zijn werkzaamheden zo goed als mogelijk zelfstandig uit te voeren.

#### Participatieladder

Er zijn verschillende interventies die kunnen worden ingezet om de arbeidsparticipatie per klant te bevorderen (zodat hij of zij stijgt op de participatieladder). Hiervoor is een groot variété aan instrumenten beschikbaar die per trede kunnen worden ingezet. Voorbeelden zijn: deelname aan een scholingsprogramma, trainingen zoals het opdoen van werknemersvaardigheden of een sollicitatiecursus, halen van de nodige certificaten en arbeids-keuzeadvies.