

Rutte II 'Het kabinet houdt vast aan loondispensatie. De gemeente kan het loon aanvullen van medewerkers die minder productief zijn tot maximaal het minimumloon.'

Pilot loondispensatie in Enschede

‘Wacht niet af, maar ga eropaf’

In de gemeente Enschede loopt sinds maart 2011 een pilot met loondispensatie. Resultaat tot nu toe: 144 proefplaatsingen, waaruit 133 contracten zijn voortgekomen. Twintig kandidaten hebben zelfs een regulier contract gekregen bij hun nieuwe werkgever. Projectleider Coloma Ebbes legt uit: “Ons team stelt een diagnose en kijkt naar capaciteiten en werkervaring. Vervolgens zoeken we een geschikte werkgever. Kandidaten moe-

ten onder andere in staat zijn minstens twintig procent van het minimumloon te verdienen. Het gaat om een zeer diverse groep, zoals mensen met een verstandelijke beperking, psychiatrische problemen of een lichamelijke handicap.”

Zijn er voldoende werkgevers?

“Dat blijft moeilijk, zeker nu. Toch lukt het nog steeds ons netwerk uit te breiden met nieuwe werkgevers, voornamelijk MKB. Een fietsenmaker, supermarkt, een timmerman. Maar ook grotere productiebedrijven voor bijvoorbeeld inpakwerk. Als gemeente geven we het goede voorbeeld; hier werken mensen via loondispensatie op bijvoorbeeld de financiële administratie en in groenbeheer.”

Waaruit verklaart u de goede cijfers in Enschede?

“Allereerst uit de samenstelling van ons team: mensen die de doelgroep door en door kennen. Mensen die bij DCW, ons SW-bedrijf, hebben gewerkt en een goed netwerk van werkgevers hebben opgebouwd. En er is politiek draagvlak: de voorwaarde voor succes. Ik hoor van gemeenten dat bestuurders soms hun vraagtekens zetten bij loondispensatie. Maar onze wethouders zijn erg betrokken.”

Kost het de gemeente veel extra?

“Het is een kostbaar instrument. Niet vanwege de aanvulling van het loon, dat vangt de uitkering. De kosten zitten in het plaatsingsteam, werkgevers zoeken, de loonwaarde vaststellen, enzovoort. Voor gemeenten biedt het voordeel op lange ter-

mijn. Onze kandidaten ontwikkelen zich bij de werkgever, waardoor hun loonwaarde stijgt. Overigens stijgt die loonwaarde in Enschede meer dan het landelijk gemiddelde. Mogelijk komt dit door onze nazorg. We houden mensen goed in de gaten als ze bij een werkgever aan de slag zijn.”

Wat is het voordeel voor de werkgever?

“Het is een aantrekkelijke manier om een maatschappelijk ondernemer te zijn. De kandidaat werkt eerst drie maanden op proef, en langer als nodig. Als dat goed gaat volgt een halfjaarcontract. Natuurlijk blijft er een risico. Al krijgt de werkgever loondispensatie, de werknemer krijgt wel een halfjaarcontract. Terugval is altijd mogelijk. Maar zoals je aan onze cijfers kunt zien, gaat het meestal goed.”

Hoe voer je als gemeente loondispensatie succesvol in?

“Ga werkgevers zoeken en wees niet voorzichtig. Wacht niet af, maar ga eropaf! Natuurlijk ontmoet je werkgevers die geen belangstelling hebben. Dan ga je naar de volgende. Al is het lastiger dan een jaar geleden, het lukt ons nog steeds nieuwe werkgevers te vinden.”

Wat zou u zelf nog veranderd willen zien?

“Loondispensatie is een complex instrument. Werkgevers willen graag meteen weten wat het ze precies gaat kosten, maar dat weten we pas na vaststelling van de loonwaarde, dat duurt vaak lang. Ook ingewikkeld is de aanvulling tot ‘maximaal het minimumloon’. Niet iedereen krijgt aangevuld tot het minimumloon, dat ligt aan de uitkeringsnorm. Dat is heel lastig uit te leggen. Tot slot wordt de loonwaarde om het halfjaar opnieuw vastgesteld. Dat is te vaak, jaarlijks zou beter zijn.”

Conclusie?

“Loondispensatie heeft veel potentie, al kan het instrument nog worden verbeterd. In Enschede gaan we er mee door. Ik ben benieuwd waar het ministerie verder mee komt. De nieuwe staatssecretaris is nu aan zet.” ■

