

Vergaderjaar 2009–2010

**29 817**

**Sociale werkvoorziening**

**Nr. 51**

**BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 23 oktober 2009

Met deze brief informeer ik uw Kamer over de stand van zaken met betrekking tot de pilots «werken naar vermogen». Hiermee geef ik invulling aan de toezegging die ik heb gedaan in mijn brief van 2 juli jl. (kamerstukken II 2008/09, 29 817, nr. 50) om uw Kamer te informeren over de verdere concretisering en de voortgang van de pilots.

**Pilots «werken naar vermogen»**

Nog te weinig mensen met een arbeidsbeperking werken naar vermogen. De commissie fundamentele herbezinning Wet sociale werkvoorziening (Wsw) heeft derhalve op verzoek van het kabinet een advies uitgebracht om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen in een reguliere baan. Aangezien de voorstellen van de commissie verstrekkend zijn, heeft het kabinet besloten eerst in pilots meer ervaring op te willen doen. De pilots, die gezamenlijk worden aangehaald als de pilots «werken naar vermogen», richten zich op (1) het realiseren van meer werkplekken bij werkgevers, (2) het stimuleren van de omslag van sw-bedrijven naar arbeidsontwikkelbedrijven, (3) het vormgeven van een integrale dienstverlening op de Werkpleinen en (4) het toetsen van een nieuwe systematiek, waarbij de inzet van het instrument loondispensatie centraal staat.

Werkgevers, sw-bedrijven, gemeenten en UWV, die allen een cruciale rol spelen bij het aan het werk helpen en houden van mensen met een arbeidsbeperking, krijgen tot eind 2012 de mogelijkheid om aan de slag te gaan met vernieuwende aanpakken en methoden. In de praktijk zal worden onderzocht wat werkt, zodat antwoord wordt verkregen op de vraag hoe de kansen van mensen met een arbeidsbeperking op een duurzame, reguliere baan kunnen worden verbeterd. Geen regelingen maar maatwerk en wat mensen wél kunnen centraal.

## **Pilot «het realiseren van meer werkplekken bij werkgevers»**

Om meer mensen met een arbeidsbeperking te kunnen laten participeren op de arbeidsmarkt, is de bereidheid van reguliere werkgevers om hen een kans te bieden essentieel. Het doel van deze pilot is meer kennis te vergaren over hoe werkgevers gestimuleerd en ondersteund kunnen worden om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en te houden. De branches, toonaangevende werkgevers en kenniscentra die meedoen aan deze pilot hebben allen *zelf* aangegeven meer ruimte in de (aan hen gelieerde) organisaties te willen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Zij verwachten op de langere termijn een tekort aan personeel en willen onderzoeken of en hoe mensen met een arbeidsbeperking kunnen participeren in reguliere functies. In deze pilot staat derhalve de vraag van de werkgever centraal en het maken van de juiste «match». Het is niet de bedoeling om meteen grote aantallen mensen te plaatsen, maar om aanpakken en methoden te ontwikkelen en uit te proberen om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen en aan de slag te houden. Door de projecten te monitoren en te evalueren kunnen lessen worden getrokken voor uitvoering en beleid. Kijken wat werkt, zodat straks meer werkgevers bereid zijn mensen met een arbeidsbeperking een kans te geven.

### *Projecten bij branches*

In mijn brief van 2 juli jl. heb ik gerefereerd aan het samenwerkingsverband tussen MKB-Nederland en Cedris (SW & MKB: Samen aan het werk). Het betreft een driejarig project met als doel de doorstroom van mensen met een arbeidsbeperking vanuit de sw-bedrijven naar het midden- en kleinbedrijf te bevorderen. Sw-bedrijven moeten daartoe op lokaal niveau aansluiting vinden bij het midden- en kleinbedrijf. Anderzijds moet het midden- en kleinbedrijf een beter beeld krijgen van de diensten die sw-bedrijven hen kunnen bieden.

In navolging hiervan worden momenteel samen met Cedris én Stichting Beheer Collectieve Middelen (SBCM het A&O-fonds van de sw-sector) de mogelijkheden verkend om in 2010 nog een of twee samenwerkingsverbanden aan te gaan met andere branches. De betrokkenheid van SBCM hierbij acht ik van groot belang. SBCM heeft immers veel expertise opgebouwd met betrekking tot de arbeidsontwikkeling van mensen met een arbeidsbeperking binnen de sw-bedrijven en de wijze waarop reguliere werkgevers bereid gevonden kunnen worden om deze mensen een plek te geven binnen hun organisatie.

### *Projecten bij toonaangevende werkgevers*

In mijn brief van 2 juli jl. heb ik aangekondigd dat Philips, NS, Nuon en NXP binnen reeds bestaande (structurele) werkgelegenheidsinitiatieven projecten willen starten die zijn gericht op het in dienst nemen en houden van Wsw'ers en Wajongers. Inmiddels zijn de projectplannen uitgewerkt en is de uitvoering ervan ter hand genomen. Op 14 oktober jl. hebben deze werkgevers hun ervaringen met mij gewisseld. Gewerkt wordt aan zaken als de inzetbaarheid van de doelgroep, functiedifferentiatie en het vormgeven van de samenwerking met sw-bedrijven, re-integratiebedrijven en UWV.

Tevens ben ik verheugd te kunnen melden dat KPN (telecomleverancier), Ordina (consultancy en outsourcing) en Alliander (netwerkbedrijf voor energieleveranciers) zich bij deze veelbelovende initiatieven aangesloten hebben. Het is de verwachting dat het huidige aantal toonaangevende werkgevers in 2010 nog verder wordt uitgebreid naar 16. Om ook daarna

voor «olievlekwerking» te zorgen heb ik op 8 september jl. met MVO – Nederland (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen Nederland) gesproken. Zij gaan voor de verbreding naar 24 bedrijven zorgen. Daarmee komt de ontwikkelde aanpak ook als een vorm van duurzaam ondernemen onder de aandacht.

#### *Projecten bij kenniscentra*

Kenniscentra vormen ieder in één of meerdere branches de schakel tussen het bedrijfsleven en het beroepsonderwijs. In mijn brief van 2 juli jl. heb ik aangegeven dat met verschillende kenniscentra wordt bekeken of leerwerkbedrijven en opleidingsinstituten ook voor mensen met een arbeidsbeperking kunnen dienen als toegangspoort naar de arbeidsmarkt.

Inmiddels heb ik van vier kenniscentra uitgewerkte projectvoorstellen ontvangen. Nog dit jaar zullen bij Kenniscentrum Handel, Innovam (mobiliteitsbranche), Calibris (zorg, welzijn en sport) en Ecabo (zakelijke dienstverlening) in totaal 5 projecten starten. Het is de bedoeling te werken aan zaken als:

- het experimenteren binnen een groot bedrijf met het creëren van specifieke functies voor de doelgroep (functiedifferentiatie en job carving);
- het ontwikkelen van leer- werktrajecten samen met sw-bedrijven, onder andere door beroepscompetenties die het bedrijfsleven hanteert in te voeren binnen het sw-bedrijf;
- het verbeteren van de aansluiting van onderwijs (REA-colleges en praktijkscholen) en arbeidsmarkt.

Het is de verwachting dat in 2010 nog 8 projecten van start gaan. Hiervoor worden momenteel oriënterende gesprekken met verschillende kenniscentra gevoerd.

#### **Pilot «het stimuleren van de omslag van sw-bedrijven naar arbeidsontwikkelbedrijven» en pilot «het vormgeven van een integrale dienstverlening op de Werkpleinen»**

Sw-bedrijven spelen een belangrijke rol bij het aan de slag helpen van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Zij bieden velen van hen werk. Binnen de eigen organisatie, via detachering bij reguliere werkgevers of door mensen via leer/werktrajecten in dienst te laten treden bij een reguliere werkgever. Sinds de wijzigingen in de Wsw vanaf 1998 hebben veel sw-bedrijven inmiddels goede stappen gemaakt in de doorontwikkeling van productiebedrijf naar arbeidsontwikkelbedrijf. Het doel van deze pilot is meer kennis te vergaren over hoe sw-bedrijven nog meer dan nu als een springplank kunnen fungeren voor alle mensen die op termijn bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen, maar zich daartoe eerst nog verder moeten ontwikkelen.

Daarnaast spelen in de uitvoering de Werkpleinen een cruciale rol bij de bemiddeling en re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking. Vanaf 2010 werken UWV en gemeenten samen op circa 100 Werkpleinen. Zij zullen integrale dienstverlening bieden op het terrein van uitkeringsinname, bemiddeling en re-integratie aan werkzoekenden en werkgevers. Op de Werkpleinen staat de klant centraal. Voor de werkzoekende is het doel een snelle en effectieve bemiddeling en re-integratie. Belangrijk is dat de werkzoekende op basis van een goede diagnose op het juiste moment een op activering gerichte dienstverlening op maat krijgt aangeboden. Voor de werkgever is het doel een snelle en goede match tot stand te brengen tussen vraag en aanbod. Belangrijk is richting werkgevers dat sprake is van een vraaggestuurde benadering. Het doel van deze pilot is meer

kennis te vergaren over hoe gemeenten en UWV op de Werkpleinen de integrale dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers, mede ten behoeve van mensen met een arbeidsbeperking, vorm kunnen geven.

Sw-bedrijven en gemeenten en UWV, die samenwerken op het Werkplein, kunnen van 9 oktober tot en met 20 november 2009 projectvoorstellen indienen. Om deze partijen daarbij te ondersteunen zijn regionale bijeenkomsten georganiseerd samen met VNG, Divosa, Cedris en UWV.

Bij het indienen en selecteren van de projectvoorstellen is het zogenoemde toetsingskader leidend, dat 9 oktober jl. is vastgesteld in de stuurgroep, waarin VNG, Divosa, Cedris en UWV zijn vertegenwoordigd. In het toetsingskader (zie bijlage) worden de thema's benoemd en toegelicht waar projectvoorstellen voor kunnen worden ingediend. Hierbij is gebruik gemaakt van het onderzoek dat Nyfer heeft verricht bij sw-bedrijven en Werkpleinen om van hen de cruciale thema's te vernemen waarop ingezet moet worden om het doel van de pilots die zijn gericht op de sw-bedrijven en de Werkpleinen te verwezenlijken. Sw-bedrijven kunnen projectvoorstellen indienen die zijn gericht op: (1) visieontwikkeling, (2) cultuuromslag, (3) ontwikkeling instrumentarium, (4) verbreding doelgroep en/of (5) ontwikkeling dienstverlening aan werkgevers. Gemeenten en UWV, die samenwerken op het Werkplein, kunnen projectvoorstellen indienen die zijn gericht op: (1) professionalisering diagnosestelling en plan van aanpak voor dienstverlening, (2) ontwikkeling samenwerking en/of (3) ontwikkeling geïntegreerde en vraaggerichte dienstverlening aan werkgevers. De projectvoorstellen dienen vernieuwend te zijn in de zin dat sprake is van een vernieuwende aanpak of methode voor de sw-sector/Werkpleinen als geheel of voor het sw-bedrijf/Werkplein in het bijzonder. Ook een versnelling/verbetering/verdieping van een aanpak of methode kan als vernieuwend worden aangemerkt. Naast voornoemde thema's worden in het toetsingskader de vereisten beschreven waaraan een projectvoorstel moet voldoen, de wijze waarop de ingediende projectvoorstellen worden geselecteerd en de verplichtingen en voorwaarden die zijn verbonden aan deelname. In december zal ik in samenspraak met VNG, Divosa, Cedris en UWV besluiten welke projecten van start kunnen gaan.

#### **Pilot «het toetsen van een nieuwe systematiek, waarbij de inzet van het instrument loondispensatie centraal staat»**

Ten aanzien van de pilot waarbij de inzet van het instrument loondispensatie centraal staat is op 12 oktober jl. het wetsvoorstel Tijdelijke wet pilot loondispensatie aangeboden aan uw Kamer. Dit wetsvoorstel, en de onderliggende nadere regelgeving, creëert een basis om uitvoering te kunnen geven aan deze pilot. Gestreefd wordt naar spoedige inwerkingtreding, zo mogelijk op 1 januari 2010. Na inwerkingtreding van de wet- en regelgeving kunnen gemeenten een verzoek tot deelname indienen. Na toepassing van de selectiecriteria, zoals opgenomen in de wet- en regelgeving, worden maximaal 32 gemeenten in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan de pilot.

Zoals in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is opgenomen staat in deze pilot de vraag centraal of loondispensatie als instrument en de wijze waarop dit instrument wordt gehanteerd door gemeenten die deelnemen aan de pilot, bijdraagt aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin. De pilot moet onder meer inzicht geven in de afbakening, de kenmerken en de omvang van de potentiële doelgroep, onder meer door de toepassing van de toegangstoets. Verder zal uit de pilot moeten blijken in hoeverre de verschillende methodieken voor het

bepalen van de loonwaarde reëel en objectief zijn en in de praktijk hanteerbaar zijn en welke administratieve lasten deze met zich meebrengen. Voorts is het, om onnodige uitval uit arbeid te voorkomen, van belang te bezien welke voorzieningen op de werkplek worden geboden aan werkgevers en werknemers. Ook zijn de gegevens over de gemiddelde loonwaarde die de doelgroep weet te realiseren (de baten) en de gemiddelde kosten voor voorzieningen (de lasten) relevant voor de vraag in hoeverre een dergelijk stelsel budgettair neutraal zou kunnen worden gefinancierd, mocht het landelijk worden ingevoerd. Uitgangspunt is immers dat een eventueel in te voeren nieuwe systematiek geen additionele kosten met zich meebrengt ten opzichte van de huidige situatie. Doel is om meer mensen met een arbeidsbeperking te laten participeren gegeven de bestaande budgetten voor de Wsw, re-integratie en uitkeringen. Tevens dient bezien te worden of en hoe een financiële prikkel voor gemeenten en de mensen zelf bijdraagt aan de inschakeling in arbeid en de verdere ontwikkeling. Hierbij zal speciale aandacht uitgaan naar de inspanningen die aan de pilot deelnemende gemeenten verrichten om de meest kwetsbare groep toe te leiden naar arbeid. Dit is de groep waarvoor de kosten voor voorzieningen de besparing op de uitkering dan wel inkomensvoorziening te boven gaan. De pilot zal ook meer inzicht moeten geven in de opnamecapaciteit van de arbeidsmarkt (de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking een kans te bieden), in de mate waarin reguliere arbeid wordt gerealiseerd voor de doelgroep en in mogelijke verdringingseffecten, oftewel in hoeverre leidt de nieuwe systematiek ertoe dat mensen met een arbeidsbeperking werk gaan verrichten dat anders was verricht door mensen zonder arbeidsbeperking. Daarnaast zullen eventuele onvoorziene neveneffecten in kaart worden gebracht. Verder is de wijze waarop de toeleiding naar en inschakeling in arbeid door alle betrokkenen wordt ervaren onderwerp van onderzoek. Tot slot zullen de verschillen tussen werken met inzet van het instrument loondispensatie en werken met inzet van het instrument loonkosten-subsidie in beeld worden gebracht. In mijn brief van 2 juli jl. aan uw Kamer (kamerstukken II2008/09, 29 817, nr. 50) is als derde bijlage een overzicht opgenomen van de onderzoeksvragen per (deel)onderwerp.

### **Onderzoek en communicatie**

Naar de verschillende pilots zal onderzoek worden gedaan. Een begeleidingscommissie zal worden ingesteld om toe te zien op een adequate uitvoering ervan. Ik zal vertegenwoordigers van VNG, Divosa, Cedris, UWV, VNO/NCW, MKB-Nederland, FNV, CNV, Abvakabo, LCR en CG-Raad inviteren om zitting te nemen in deze begeleidingscommissie.

Alle relevante informatie over de pilots wordt gepubliceerd op de website «[www.ikkan.nl/meebouwenpilots](http://www.ikkan.nl/meebouwenpilots)». Tevens zullen bijeenkomsten worden georganiseerd voor de professionals bij werkgevers, sw-bedrijven, gemeenten en UWV om aan de hand van de (tussentijdse) resultaten van de pilots te bezien wat goed gaat en wat beter kan.

### **Organisatie**

In mijn brief van 2 juli jl. heb ik aangegeven dat het opzetten en uitvoeren van de pilots een gezamenlijke inzet vergt van alle partijen met uitvoeringsverantwoordelijkheid (VNG, UWV, Cedris en Divosa). In de stuurgroep waarin deze partijen zitting hebben, wordt de voorbereiding van de pilots besproken alsook de uitvoering van de pilots aan de hand van de (tussentijdse) onderzoeksrapporten. Indien nodig kan op deze wijze bestuurlijke bijsturing plaatsvinden gedurende de looptijd van de pilots. Tevens zullen de (tussentijdse) onderzoeksrapportages worden besproken met de werknemers-, werkgevers- en cliëntenorganisaties.

Mevrouw Westerbeek, voormalig lid van de commissie fundamentele herbezinning Wsw, is aangesteld als programmacoördinator. Zij is de onafhankelijke spin in het web bij de voorbereiding en de uitvoering van de verschillende pilots en de daarbij betrokken organisaties. Zij wordt bij haar werkzaamheden ondersteund door een projectbureau bestaande uit vertegenwoordigers van VNG, Divosa, Cedris, UWV en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

### **Tot slot – aan de slag**

Na mijn brief aan uw Kamer van 2 juli jl. zijn belangrijke stappen voorwaarts gezet. Werkgevers en kenniscentra zijn volop bezig om meer werkplekken te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. VNG, Divosa, Cedris, UWV en ik zetten de schouders eronder om ervoor te zorgen dat sw-bedrijven en Werkpleinen vanaf december aan de slag kunnen met vernieuwende aanpakken en methoden. Ik ben blij te zien dat het enthousiasme om mee te doen groot is. Het is nu vooral zaak dat sw-bedrijven en Werkpleinen hun mooie ideeën vertalen in concrete projectvoorstellen. Ook is het wetsvoorstel Tijdelijke wet pilot loondispensatie aan uw Kamer aangeboden. Door tenslotte naast de communicatieaanpak ook te voorzien in een onderzoeksprogramma kunnen alle partijen de voorbereiding en de uitvoering van de pilots volgen. Uiteraard zal ik ook uw Kamer regelmatig informeren over de voortgang van de pilots «werken naar vermogen».

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. Klijnsma

**Toetsingskader t.b.v. pilot «het stimuleren van de omslag van sw-bedrijven naar arbeidsontwikkelbedrijven» en pilot «het vormgeven van een integrale dienstverlening op de werkpleinen» (ter vaststelling)**

**Toetsingskader**

*Samenvatting*

Aan de hand van onderhavig toetsingskader kunnen sw-bedrijven enerzijds en gemeenten en UWV die samenwerken op het werkplein anderzijds van 9 oktober tot en met 20 november 2009 projectvoorstellen indienen met betrekking tot de pilot «het stimuleren van de omslag van sw-bedrijven naar arbeidsontwikkelbedrijven» en de pilot «het vormgeven van een integrale dienstverlening op de werkpleinen». Deze twee pilots maken onderdeel uit van de pilots «werken naar vermogen» die worden uitgevoerd naar aanleiding van het advies van de commissie fundamentele herbezinning Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Het doel van de pilot gericht op sw-bedrijven is meer kennis te vergaren over hoe sw-bedrijven nog meer dan nu als een springplank kunnen fungeren voor alle mensen die op termijn bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen, maar zich daartoe eerst nog verder moeten ontwikkelen. Het doel van de pilot gericht op werkpleinen is meer kennis te vergaren over hoe gemeenten en UWV op de werkpleinen de integrale dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers, mede ten behoeve van mensen met een arbeidsbeperking, vorm kunnen geven. In de praktijk zal worden onderzocht wat werkt, zodat antwoord wordt verkregen op de vraag hoe de kansen van mensen met een arbeidsbeperking op een duurzame, reguliere baan kunnen worden verbeterd.

Sw-bedrijven kunnen projectvoorstellen indienen die zijn gericht op: (1) visieontwikkeling, (2) cultuuromslag, (3) ontwikkeling instrumentarium, (4) verbreding doelgroep of (5) ontwikkeling dienstverlening aan werkgevers. Gemeenten en UWV die samenwerken op het werkplein kunnen projectvoorstellen indienen die zijn gericht op: (1) professionalisering diagnosestelling en plan van aanpak voor dienstverlening, (2) ontwikkeling samenwerking of (3) ontwikkeling geïntegreerde en vraaggerichte dienstverlening aan werkgevers. De projectvoorstellen dienen vernieuwend te zijn in de zin dat sprake is van een vernieuwende aanpak of methode voor de sw-sector/werkpleinen als geheel of voor het sw-bedrijf/werkplein in het bijzonder. Ook een versnelling/verbetering/verdieping van een aanpak of methode kan als vernieuwend worden aangemerkt.

Een projectvoorstel gericht op een van voornoemde thema's dient (1) de gegevens te vermelden van de (hoofd)aanvrager, (2) tijdig en op juiste wijze te zijn ontvangen door Divosa, (3) een uitgewerkte projectbeschrijving te bevatten, (4) een uitgewerkte projectbegroting te bevatten indien wordt verzocht om een financiële bijdrage, (5) een samenvatting van het project te bevatten en (6) een onvoorwaardelijke akkoordverklaring te bevatten met de verplichtingen en voorwaarden zoals opgenomen in dit toetsingskader.

Voor de verschillende projecten zal Divosa in ieder geval niet meer budget beschikbaar hebben dan het budget dat het ministerie van SZW beschikbaar heeft gesteld ten behoeve van deze pilots (2,5 miljoen euro) onder aftrek van het bedrag waarvoor Divosa zelf subsidie aanvraagt en verkrijgt. Het beschikbare budget per project voor de gehele looptijd van het project (dus ook als deze meer dan één jaar bedraagt) bedraagt in beginsel maximaal 100 000 euro.



Een ambtelijke beoordelingscommissie bestaande uit VNG, Divosa, Cedris en UWV beslist op grond van het onderhavige toetsingskader ten aanzien van welke projectvoorstellen zij de stuurgroep, waarin VNG, Divosa, Cedris en UWV zijn vertegenwoordigd, positief zullen adviseren en welk advies zij zullen geven ten aanzien van de hoogte van de financiële bijdrage per projectvoorstel, indien daarom is verzocht, en eventuele aan een project te stellen additionele verplichtingen en voorwaarden. Besluitvorming vindt plaats door de vertegenwoordigers van VNG, Divosa, Cedris en UWV die deelnemen aan de stuurgroep, gehoord hebbende de Staatssecretaris van SZW, met inachtneming van het onderhavige toetsingskader en de schriftelijke rapportage van de beoordelingscommissie.

Divosa zal de door de stuurgroep geselecteerde projectvoorstellen bundelen tot één subsidieaanvraag aan de Staatssecretaris van SZW. Als door de Staatssecretaris van SZW wordt overgegaan tot subsidieverlening aan Divosa dan zullen alle (hoofd)aanvragers door Divosa schriftelijk worden bericht over de besluitvorming ten aanzien van de selectie van projectvoorstellen en de motivatie die eraan ten grondslag ligt. Vervolgens ontstaat voor Divosa de civiele verplichting om een voorschot ter hoogte van 80% van de vastgestelde financiële bijdrage ter beschikking te stellen aan de (hoofd)aanvrager, indien om een financiële bijdrage is verzocht. Pas bij het opleveren van het vooraf overeengekomen resultaat/product en indien de verplichtingen en voorwaarden door de (hoofd)aanvrager zijn nagekomen én indien het ministerie van SZW de subsidie aan Divosa heeft vastgesteld rust op Divosa een betalingsverplichting en zal het voorschot worden omgezet in een definitieve betaling en aangevuld tot de hoogte van de vastgestelde financiële bijdrage.

## **I. Leeswijzer**

Allereerst wordt een korte beschrijving gegeven van de pilots «werken naar vermogen» en van de pilots gericht op sw-bedrijven en werkpleinen die daar onderdeel van uitmaken, waarna wordt ingegaan op het doel en de totstandkoming van het toetsingskader (II). Voorts worden voor de pilot gericht op sw-bedrijven en de pilot gericht op werkpleinen de verschillende thema's benoemd en toegelicht waar projectvoorstellen voor kunnen worden ingediend (III en IV). Daarna worden de elementen benoemd en toegelicht waaraan een projectvoorstel dient te voldoen (V). Vervolgens wordt aangegeven welk budget er per project en voor alle projecten gezamenlijk beschikbaar is (VI) en hoe de selectieprocedure verloopt (VII). Tot slot wordt aangegeven op welke wijze de hoogte van de definitieve financiële bijdrage aan een project wordt bepaald (VIII).

## **II. Inleiding**

### *Pilots «werken naar vermogen»*

Nog te weinig mensen met een arbeidsbeperking werken naar vermogen. Op 9 oktober 2008 bracht de commissie fundamentele herbezinning Wsw een advies uit om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen in een reguliere baan. De voorstellen van de commissie zijn verstrekkend. Het kabinet heeft dan ook besloten eerst in pilots meer ervaring op te willen doen. De pilots, die gezamenlijk worden aangehaald als de pilots «werken naar vermogen», richten zich op (1) het realiseren van meer werkplekken bij werkgevers, (2) het stimuleren van de omslag van sw-bedrijven naar arbeidsontwikkeldbedrijven, (3) het vormgeven van een integrale dienstverlening op de werkpleinen en (4) het toetsen van een nieuwe systematiek, waarbij de inzet van het instrument loon dispensatie centraal staat.



De eerste drie pilots zijn randvoorwaardelijk. Mocht in de toekomst worden besloten tot het invoeren van de nieuwe systematiek dan is het voor de implementatie daarvan belangrijk dat innovaties in de uitvoeringspraktijk (grotendeels) zijn ingevoerd. Tegelijkertijd is verdere verbetering van de dienstverlening ook in het «hier en nu» van belang.

Werkgevers, sw-bedrijven, gemeenten en UWV krijgen tot eind 2012 de mogelijkheid om aan de slag te gaan met vernieuwende aanpakken en methoden. In de praktijk zal worden onderzocht wat werkt, zodat antwoord wordt verkregen op de vraag hoe de kansen van mensen met een arbeidsbeperking op een duurzame, reguliere baan kunnen worden verbeterd.

*Pilot «het stimuleren van de omslag van sw-bedrijven naar arbeidsontwikkelbedrijven»*

Sw-bedrijven spelen een grote rol bij het aan de slag helpen van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Zij bieden velen van hen werk. Binnen de eigen organisatie, via detachering bij reguliere werkgevers of door mensen via leer/werktrajecten in dienst te laten treden bij een reguliere werkgever. Sinds de wijzigingen in de Wsw vanaf 1998 hebben veel sw-bedrijven inmiddels goede stappen gemaakt in de doorontwikkeling van productiebedrijf naar arbeidsontwikkelbedrijf. Het doel van deze pilot is meer kennis te vergaren over hoe sw-bedrijven nog meer dan nu als een springplank kunnen fungeren voor alle mensen die op termijn bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen, maar zich daartoe eerst nog verder moeten ontwikkelen.

*Pilot «het vormgeven van een integrale dienstverlening op de werkpleinen»*

Vanaf 2010 werken UWV en gemeenten samen op circa 100 werkpleinen. Zij zullen integrale dienstverlening bieden op het terrein van uitkeringsin-take, bemiddeling en re-integratie aan werkzoekenden en werkgevers. Op de werkpleinen staat de klant centraal. Voor de werkzoekende is het doel een snelle en effectieve bemiddeling en re-integratie. Belangrijk is dat de werkzoekende op basis van een goede diagnose op het juiste moment een op activering gerichte dienstverlening op maat krijgt aangeboden. Voor de werkgever is het doel een snelle en goede match tot stand te brengen tussen vraag en aanbod. Belangrijk is richting werkgevers dat sprake is van een vraaggestuurde benadering. Het doel van deze pilot is meer kennis te vergaren over hoe gemeenten en UWV op de werkpleinen de integrale dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers, mede ten behoeve van mensen met een arbeidsbeperking, vorm kunnen geven.

*Toetsingskader*

Op basis van onderhavig toetsingskader kunnen projectvoorstellen worden ingediend met betrekking tot de pilots gericht op sw-bedrijven en werkpleinen. Het toetsingskader vormt tevens de basis voor de selectie van projectvoorstellen.

Onderhavig toetsingskader is mede opgesteld op basis van onderzoek dat Nyfer in opdracht van Divosa en in afstemming met VNG, Cedris en UWV heeft verricht bij sw-bedrijven en werkpleinen om van hen de cruciale thema's te vernemen waarop ingezet moet worden om het doel van de pilots die zijn gericht op de sw-bedrijven en de werkpleinen te verwezenlijken. Het toetsingskader is in de stuurgroep door de vertegenwoordigers van VNG, Divosa, Cedris en UWV, gehoord hebbende de Staatssecretaris van SZW, vastgesteld. Onderhavig toetsingskader is openbaar gemaakt

door plaatsing op de website [www.ikkan.nl/meebouwenpilots](http://www.ikkan.nl/meebouwenpilots). Om partijen te ondersteunen bij het indienen van projectvoorstellen zijn voorts vier regionale bijeenkomsten georganiseerd door het ministerie van SZW, VNG, Divosa, Cedris en UWV. Voor vragen kan tevens contact worden opgenomen met gemeenteloketminszw.nl of gemeenteloket-telefoon 070-3152010.

### **III. Thema's pilot «het stimuleren van de omslag van sw-bedrijven naar arbeidsontwikkelbedrijven»**

Onderstaand worden de thema's benoemd en toegelicht waar projectvoorstellen voor kunnen worden ingediend. De projectvoorstellen dienen vernieuwend te zijn in de zin dat sprake is van een vernieuwende aanpak of methode voor de sector als geheel of voor het sw-bedrijf in het bijzonder. Ook een versnelling/verbetering/verdieping van een aanpak of methode kan als vernieuwend worden aangemerkt.

#### *1. Visieontwikkeling bij sw-bedrijven*

##### *Doel van het project*

Projecten dienen gericht te zijn op het ontwikkelen van een toekomstvisie voor het sw-bedrijf, waarbij de ontwikkeling van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt naar zo regulier mogelijk werk centraal staat, alsook een bijpassende strategie om die visie te implementeren in de organisatie.

##### *Ter illustratie*

Van traditionele productiebedrijven ontwikkelen sw-bedrijven zich steeds meer tot arbeidsontwikkelbedrijven. Dit vereist een belangrijke strategische omslag. Het *business model* van een productiebedrijf is anders dan dat van een arbeidsontwikkelbedrijf. Er is een andere kostenstructuur nodig, er is een andere wijze van aansturing nodig, er zijn andere professionele vaardigheden nodig, er zijn andere vormen van resultaatmeting nodig enz.

Sw-bedrijven zijn bedrijven met honderden, soms zelfs duizenden medewerkers. De *turn-around* van zulke omvangrijke organisaties is alleen mogelijk als alle «stakeholders» zeer duidelijk voor ogen staat, waar de organisatie op langere termijn naar toe wil en als consequent alle stappen worden gezet die noodzakelijk zijn om dat doel te bereiken. De strategische visie heeft betrekking op de «markt» (doelgroepen) waarop het sw-bedrijf zich richt en het «aanbod» (de specifieke dienstverlening en competenties), waarmee het sw-bedrijf zich op die markt wil onderscheiden.

Een van de complicaties is dat sw-bedrijven bij de omslag naar arbeidsontwikkelbedrijven te maken kunnen krijgen met conflicterende doelstellingen. Het doel van de hervormingen is om uiteindelijk meer werknemers te plaatsen op een reguliere werkplek. Werknemers die uitstromen, gaan voor het sw-bedrijf echter verloren als bron van inkomsten. Het is niet langer mogelijk om via interne productie of via detachering een marge op deze werknemers te behalen die positief bijdraagt aan het exploitatieresultaat van het sw-bedrijf. Hetzelfde geldt, mutatis mutandis, voor werknemers die binnen het sw-bedrijf werken aan hun arbeidsontwikkeling. Voor deze groep werknemers moeten extra kosten worden gemaakt in de vorm van trainingen en coaching, zonder dat daar onmiddellijk hogere opbrengsten tegenover staan. De extra investeringen in arbeidsontwikkeling kunnen – op korte termijn – zelfs ten koste gaan van de beschikbaarheid voor productie die direct geld oplevert. Ten slotte moeten sw-bedrijven zich ook blijven richten op een groep werknemers voor wie

toeleiding naar een reguliere arbeidsplaats niet in het verschiets ligt (de blijvers). Voor hen moeten sw-bedrijven binnen een afgeschermd omgeving werksoorten blijven bieden die passend en zinvol zijn. Dit alles kan betekenen dat bepaalde productiefaciliteiten afgestoten moeten worden en andere in stand moeten worden gehouden. De combinatie van re-integratiebedrijf (voor de uitstromers), arbeidsontwikkelbedrijf (voor de doorstromers) en productiebedrijf (voor de blijvers) maakt dat het nodig is een consistente visie en bijbehorend *business model* te ontwikkelen waardoor enerzijds de ambities op het gebied van arbeidsontwikkeling worden waargemaakt en anderzijds een (minimaal) sluitende exploitatie wordt gerealiseerd.

## 2. Cultuuromslag bij sw-bedrijven

### *Doel van het project*

Projecten dienen gericht te zijn op het bewerkstelligen van een cultuuromslag binnen het sw-bedrijf. Hierbij gaat het erom dat binnen alle lagen van de organisatie, met name op de werkvloer, vertrouwen ontstaat in de nieuwe koers en de mogelijkheden die deze biedt voor persoonlijke ontplooiing en arbeidssatisfactie.

### *Ter illustratie*

De omslag van traditioneel productiebedrijf naar arbeidsontwikkelbedrijf betekent een ingrijpende cultuurverandering. De organisatie en cultuur van een productiebedrijf zijn immers heel anders dan die van een arbeidsontwikkelbedrijf. Deze cultuuromslag kan als zeer bedreigend worden ervaren. Oude zekerheden lijken niet langer te gelden en het is nog niet duidelijk welke nieuwe perspectieven de koersverlegging opent. Niet alleen op managementniveau en bij externe stakeholders, zoals gemeenten, maar vooral ook binnen het bedrijf zelf, op de werkvloer, moet vertrouwen worden gecreëerd dat de ingezette koerswijziging de juiste is.

De grootste *bottleneck* zit vaak bij het *middle management*: de productiechefs en werkleiders. Voor werkleiders die groot zijn geworden in een productiebedrijf, waarin het draait om technische vaardigheden, efficiënte taakverdeling en discipline in de uitvoering, en die daar als professionals hun beroepstrots aan ontlenden, is het vaak moeilijk de omslag te maken naar een ander type organisatie. Zij zien hun positie veranderen. Zij moeten hun traditionele vaardigheden anders benutten en combineren met nieuw te ontwikkelen vaardigheden als training en coaching. Daarvoor moeten weerstanden worden overwonnen. Een zeer persoonlijke aanpak met individuele ontwikkeltrajecten, waarin vooral de kansen en ontwikkelingsmogelijkheden voor het individu centraal staan, kan hier mogelijkheden bieden.

Ook mensen uit de doelgroep, die soms al tien of twintig jaar routinematige werkzaamheden op een vaste plek en in een vast ritme verrichten, kunnen de veranderingen als zeer bedreigend ervaren. Om koudwatervrees weg te nemen, kan het verstandig zijn om met een kleine groep gemotiveerden te beginnen en dan te laten zien welke onvoorziene mogelijkheden zich openen. Het enthousiasme en de trots van degenen die de stap hebben durven zetten en daarmee succes boeken, kan ook anderen in beweging brengen. In alle gevallen gaat het echter om zorgvuldig opgezette trajecten om de beoogde beweging op gang te brengen.

Daarnaast blijkt het zeer belangrijk om ook ouders, verzorgers en familie van de doelgroep bij de omslag te betrekken. Ook bij hen moeten weerstanden worden overwonnen, want hun geliefden zitten toch op hun plek

bij de sociale werkvoorziening. Dit betekent dat sw-bedrijven moeten investeren in voorlichting, bijeenkomsten e.d. voor de achterban.

Het gaat hier dus om projecten waarbij op een systematische en door-dachte manier binnen het gehele sw-bedrijf enthousiasme wordt gekweekt voor de in gang gezette of nog in te zetten veranderingen en de resultaten die daarmee worden behaald in termen van menselijke ontplooiing en kansen op de arbeidsmarkt.

### *3. Verbetering instrumentarium van sw-bedrijven*

#### *Doel van het project*

Projecten dienen gericht te zijn op het (verder) ontwikkelen van instrumenten om de arbeidscapaciteit en de inzetbaarheid (*employability*) van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te vergroten. De instrumenten dienen (i) aantoonbaar (meetbaar) bij te dragen aan de arbeidsontwikkeling van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en (ii) aantoonbaar bij te dragen aan het vergroten van kansen van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt op plaatsing in een reguliere arbeidsomgeving.

#### *Ter illustratie*

Sw-bedrijven hebben expertise in het aanbieden van arbeidsplaatsen en begeleiden van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, maar hebben ook als opgave de *employability* van hun werknemers te ontwikkelen en verder te vergroten. Het moeten arbeidsontwikkelbedrijven in plaats van productiebedrijven worden. In dat kader zijn veel sw-bedrijven bezig met het ontwikkelen van methoden/programma's om de *employability* van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vast te stellen, te vergroten en te monitoren. Het is gewenst dat er meer gebruik gemaakt gaat worden van dit soort instrumenten/programma's aangezien die veel kunnen bijdragen aan de verdere professionalisering van sw-bedrijven als arbeidsontwikkelbedrijven.

In dit type projecten gaat het dus om de (verdere) ontwikkeling van instrumenten/programma's, waarmee:

- a. de *employability* van mensen in kaart kan worden gebracht (diagnose),
- b. deze verder kan worden ontwikkeld (instrumenten/ programma's die het leerproces ondersteunen) en
- c. de vorderingen kunnen worden gemeten (assessment, monitoring).

Dit laatste is belangrijk om de effectiviteit van inspanningen en ingezette middelen te kunnen meten. Bovendien kan op die manier ook de toegevoegde waarde van het sw-bedrijf als arbeidsontwikkelbedrijf inzichtelijk worden gemaakt voor financiers (Rijk, gemeenten, UWV) en andere stakeholders.

### *4. Verbreding doelgroep van sw-bedrijven*

#### *Doel van het project*

Projecten dienen gericht te zijn op het inzetten van het instrumentarium van sw-bedrijven ten behoeve van de inschakeling in arbeid van een bredere doelgroep dan alleen Wsw-geïndiceerden. Duidelijk moet worden aangegeven welke resultaten daarmee worden beoogd. Op deze manier kan inzicht worden verkregen hoe en onder welke condities instrumenten effectief kunnen worden ingezet voor de aangegeven doelgroep(en).

#### *Ter illustratie*

De ervaring en expertise van sw-bedrijven in het plaatsen en begeleiden van Wsw-geïndiceerden kunnen ook van waarde zijn voor andere doel-

groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Reeds is te zien dat sw-bedrijven in toenemende mate ook activiteiten verrichten gericht op re-integratie en participatie voor andere doelgroepen. Een belangrijke vraag daarbij is in welke vorm en onder welke condities het instrumentarium van sw-bedrijven kan worden ingezet voor andere doelgroepen en welke knelpunten zich daarbij voordoen. Sw-bedrijven kunnen bijvoorbeeld bepaalde leerwerktrajecten ontwikkelen (c.q. verder ontwikkelen) die de kansen op plaatsing in een reguliere arbeidssituatie vergroten. Experimenten in dit vlak kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van nieuwe «product-markt-technologie» combinaties (pmt's), die leiden tot kwalitatief hoogwaardiger dienstverlening aan groepen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij geldt steeds dat de instrumenten gericht moeten zijn op uitstroom naar regulier werk.

Doorontwikkeling van het instrumentarium van sw-bedrijven houdt beloften in voor een efficiëntere inzet van middelen en betere resultaten voor een bredere doelgroep. Voor de sector als geheel resulteert dit in de ontwikkeling van bepaalde specialisaties en specialiteiten.

#### *5. Ontwikkeling dienstverlening aan werkgevers bij sw-bedrijven*

##### *Doel van het project*

Projecten dienen gericht te zijn op het ontwikkelen van dienstverleningsconcepten die het voor werkgevers aantrekkelijk(er) maken om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Een duidelijke omschrijving moet worden gegeven van het dienstverleningsconcept en de beoogde resultaten.

##### *Ter illustratie*

Werkgevers zijn vaak huiverig om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen, omdat zij bang zijn geconfronteerd te worden met problemen die hun normale bedrijfsvoering verstoren. Met andere woorden, zij zijn bang voor «sores» en hogere kosten.

Dit stelt sw-bedrijven voor de uitdaging hiervoor oplossingen te bedenken. Een eerste mogelijkheid is om zelf – uiteraard in samenwerking met de werkgever – vacatures te *creëren*, waarvoor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt wel in aanmerking komen. Een tweede mogelijkheid is om zorgen van werkgevers weg te nemen door nieuwe vormen van dienstverlening. In beide gevallen gaat het om oplossingen voor werkgevers ofwel ontwikkeling van de «vraagkant». Dit vereist kennis van de werkgever, zijn bedrijfsprocessen en deelmarkten, alsmede vaardigheid vanuit het sw-bedrijf oplossingen aan te dragen die meerwaarde hebben voor de werkgever. Enkele voorbeelden kunnen dit verduidelijken.

In bijna elke baan gaat een deel van de tijd op aan eenvoudige werkzaamheden die heel goed ook door andere, minder gekwalificeerde medewerkers zouden kunnen worden verricht (opruimen, opzoeken, archiveren, verplaatsen, verpakken, verzenden, kopiëren, koffie halen, telefoon aannemen enz.). Omdat slechts een deel van de tijd aan deze werkzaamheden opgaat, wordt hiervoor geen afzonderlijke vacature gecreëerd. Het sw-bedrijf kan samen met een werkgever onderzoeken welke taken en functies worden vervuld door reguliere werknemers, die daarvoor in feite overgekwalificeerd (en dus te duur) zijn. Door taakafplitsing en slimmere inrichting van werkprocessen (logistiek) kunnen deze werkzaamheden worden afgesplitst en gebundeld in een nieuwe (eenvoudige) taak (*job carving*). Dit leidt tot productiviteitsverbetering (kostenbesparing) in het bedrijf en vacatures voor mensen met een grote afstand tot de arbeid-

markt (*win-win* situatie). Sw-bedrijven met goed uitgewerkte concepten op dit gebied, kunnen werkgevers dus duidelijk toegevoegde waarde bieden.

Een ander voorbeeld is het ontwikkelen van leer-werkplaatsen bij reguliere werkgevers voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De werkgever stelt faciliteiten binnen het bedrijf beschikbaar en wordt rechtstreeks betrokken bij de opzet/vormgeving van de leerwerkplekken binnen het bedrijf. Dit lijkt op de stageplekken die werkgevers aan scholieren aanbieden, zij het dat hier om een bijzondere groep gaat die een bijzondere begeleiding nodig heeft. Die ondersteuning kan door het sw-bedrijf worden geboden. Daarnaast kan het sw-bedrijf ook andere services bieden, zoals het uit handen nemen van alle administratieve besloemingen, waardoor de «sores» en bedrijfsrisico's voor de onderneming worden geminimaliseerd. Voor werkgevers is dit aantrekkelijk omdat nuttige werkzaamheden worden verricht en zij beschikken over een *pool* van stagiaires waaruit zij kunnen putten voor het vervullen van vacatures. Zij zien de personen in kwestie aan het werk en kunnen daardoor een goede inschatting maken van hun productiviteit. Daar staat de verplichting tegenover om te investeren in de arbeidsontwikkeling van betrokkenen, zoals dat ook voor reguliere stagiaires geldt.

NB: Zowel deze pilot als de pilot «het realiseren van meer werkplekken bij werkgevers» en de pilot «het vormgeven van een integrale dienstverlening op de werkpleinen» richt zich (deels) op werkgevers. In de pilot «het vormgeven van een integrale dienstverlening op de werkpleinen» staat het organisatorische en inhoudelijke vraagstuk vanuit het perspectief van de werkpleinen centraal. In de pilot «het realiseren van meer werkplekken bij werkgevers» staat het organisatorische en inhoudelijke vraagstuk vanuit het perspectief van de werkgever centraal. Vanuit de wens te komen tot een geïntegreerde, vraaggestuurde dienstverlening aan werkgevers dient wel te worden bezien hoe de succesvolle dienstverleningsconcepten die worden ontwikkeld in het kader van de pilots op elkaar kunnen aansluiten.

#### **IV. Thema's pilot «het vormgeven van een integrale dienstverlening op de werkpleinen»**

Onderstaand worden de thema's benoemd en toegelicht waar projectvoorstellen voor kunnen worden ingediend. De projectvoorstellen dienen vernieuwend te zijn in de zin dat sprake is van een vernieuwende aanpak of methode voor de werkpleinen als geheel of voor een werkplein in het bijzonder. Ook een versnelling/verbetering/verdieping van een aanpak of methode kan als vernieuwend worden aangemerkt.

##### *1. Professionalisering diagnosestelling en plan van aanpak voor dienstverlening op werkpleinen*

###### *Doel van het project*

Projecten dienen gericht te zijn op het verbeteren van de diagnosestelling op de werkpleinen. Een meer systematische en methodische wijze van diagnosestelling moet leiden tot een plan van aanpak op maat en een betere dienstverlening aan werkzoekenden gericht op de kortste weg naar duurzame arbeid. Mensen met een arbeidsbeperking kunnen hier eens te meer baat bij hebben.

###### *Ter illustratie*

Tijdens de diagnosestelling vormt de werkcoach van het werkplein zich een beeld van de klant. Een goede diagnosestelling levert in een vroeg stadium inzicht op in de kansen en belemmeringen met betrekking tot



werk. De werkcoach gebruikt hiervoor kennis uit gesprekken met de werkzoekende en eigen expertise (kennis en ervaring). Daarnaast kan hij ook gebruik maken van een diagnose-instrument. Dit kan een generiek instrument zijn om een algemeen beeld te verwerven of een specifiek instrument om meer informatie te vergaren over een bepaald aspect van de werkzoekende, bijvoorbeeld fysieke belastbaarheid of sociale vaardigheden. Op basis van de diagnose stelt de werkcoach in overleg met de werkzoekende een plan van aanpak op, waarin afspraken worden opgenomen over de in te zetten dienstverlening gericht op de korste weg naar duurzame arbeid. Het plan van aanpak markeert zowel het einde van de diagnosestelling als de start van de dienstverlening.

Op dit moment wordt de diagnosestelling op verschillende manieren ingevuld en zijn er veel diagnose-instrumenten (ook in ontwikkeling) waar werkcoaches van gemeenten en UWV gebruik van kunnen maken. Door werk te maken van het professionaliseren van de diagnosestelling kan de dienstverlening aan werkzoekenden worden verbeterd. Een meer systematische en methodische wijze van diagnosestelling kan de effectiviteit en efficiëntie van de re-integratie ten goede komen. Dit geldt eens te meer voor mensen met een arbeidsbeperking die veelal te kampen hebben met complexe problemen. Professionalisering van de diagnosestelling leidt ten eerste ertoe dat dezelfde soort informatie over alle werkzoekenden beschikbaar is. Er ontstaat zo een meer uniform dossier over werkzoekenden, wat de kans kleiner maakt dat bepaalde onderwerpen ten onrechte niet aan bod komen tijdens de diagnosestelling. Ook maakt een meer uniform dossier overdracht van gegevens naar een andere werkcoach of naar andere organisaties makkelijker. Tevens kan de objectiviteit van de diagnosestelling, vooral door de inzet van gevalideerde diagnose-instrumenten, worden vergroot. Werkzoekenden zullen een diagnose eerder accepteren indien die (mede) tot stand is gekomen op basis van een wetenschappelijk, extern gevalideerd instrument. Door meer standaardisatie wordt het tot slot mogelijk te leren van ervaringen en resultaten en kunnen effectieve dienstverleningsconcepten in kaart worden gebracht. Professionalisering van de diagnosestelling vraagt ook om professionalisering van de werkcoach. Werkcoaches dienen gefaciliteerd en ondersteund te worden om een meer systematische en methodische wijze van diagnosestelling in de praktijk te brengen.

Niet alle werkpleinen behoeven hetzelfde te gaan werken. Er is ruimte voor een lokale invulling: welke diagnose-instrumenten worden ingezet, hoe vindt de verdeling van werkzoekenden over werkcoaches plaats, hoeveel tijd is er voor een diagnose enz. Op die manier kunnen de sterke punten van UWV en gemeenten lokaal behouden blijven, kan worden ingespeeld op regionale arbeidsmarktfactoren en kan worden onderzocht hoe verschillende diagnose-instrumenten in de praktijk uitwerken.

## *2. Ontwikkeling samenwerking op werkpleinen*

### *Doel van het project*

Projecten dienen gericht te zijn op het ontwikkelen van efficiënte en effectieve samenwerkingsvormen tussen ketenpartners op het werkplein aan de ene kant en maatschappelijke organisaties en instellingen aan de andere kant. De samenwerking moet leiden tot betere dienstverlening aan werkzoekenden. Mensen met een arbeidsbeperking kunnen hier eens te meer baat bij hebben.

### *Ter illustratie*

Veel werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder ook mensen met een arbeidsbeperking, kampen met complexe problemen die werk en volwaardige maatschappelijke participatie in de



weg staan, zoals gebrekkige opleiding, gezondheidsproblemen, psychische stoornissen, verslavingsproblemen, schuldproblemen, beperkt leer-  
vermogen, dakloosheid, sociale problemen enz. Dit bemoeilijkt de opgave  
voor werkcoaches op de werkpleinen. Even snel iemand op weg helpen  
door bemiddeling naar een baan, waarna de klant weer op eigen benen  
kan staan, is voor werkzoekenden met complexe problemen in de meeste  
gevallen een illusie.

Om te zorgen voor een effectieve en efficiënte inschakeling in arbeid is het  
wenselijk dat de ketenpartners op het werkplein met elkaar de samenwer-  
king zoeken alsook met de in de regio relevante maatschappelijke organi-  
saties en instellingen, zoals sw-bedrijven, scholingsinstellingen, thuiszorg,  
verslavingszorg, welzijnswerk, woningcorporaties, MEE-organisaties enz.  
Het is op voorhand niet duidelijk welke vormen van samenwerking, met  
wie en onder welke voorwaarden, daadwerkelijk bijdragen aan betere  
kansen op de arbeidsmarkt. Meer inzicht is nodig hoe de samenwerking  
het meest effectief kan worden vorm gegeven op het werkplein. Het gaat  
dus niet om het samenwerken op zich, maar om het ontwikkelen van  
effectieve samenwerkingsmodellen.

In het kader van dit thema kunnen onder andere projectvoorstellen  
worden ingediend als vervolg op het programma Stroomlijning Indicatie-  
processen in zorg en sociale zekerheid (STIP). Hierbij hebben gemeenten,  
CIZ en UWV samengewerkt ter verbetering van de indicatiestellingen en  
vermindering van administratieve lasten voor mensen met een complexe  
zorgvraag die vaak een beroep doen op meerdere voorzieningen (op  
grond van de Wmo, AWBZ, Wajong, Wsw etc.). De indicatieaanvragen van  
klanten met meervoudige en complexe hulpvragen zijn door UWV,  
gemeenten en CIZ gemeenschappelijk beoordeeld in plaats van door elke  
organisatie apart. Door deze werkwijze hebben klanten minder vaak  
dezelfde informatie hoeven aanleveren en zijn zij meer tevreden over de  
geboden dienstverlening. Bovendien kan door deze samenwerking een op  
de klant toegesneden pakket van voorzieningen proactief worden aange-  
boden. In projectvoorstellen die een vervolg zijn op STIP kunnen overi-  
gens ook andere samenwerkingsverbanden worden aangaan (dan uitsluitend  
die tussen gemeenten, CIZ en UWV).

### *3. Ontwikkeling geïntegreerde en vraaggerichte dienstverlening aan werkgevers op werkpleinen*

#### *Doel van het project*

Projecten dienen gericht te zijn op het ontwikkelen op de werkpleinen van  
geïntegreerde, effectieve, vraaggestuurde dienstverleningsconcepten voor  
werkgevers ten behoeve van de bemiddeling en re-integratie van werk-  
zoekenden. Het gaat daarbij zowel om de inhoud van de dienstverlening  
als om de vorm waarin deze wordt aangeboden. Mensen met een arbeids-  
beperking kunnen hier eens te meer baat bij hebben.

#### *Ter illustratie*

Wil de bemiddeling en re-integratie van werkzoekenden effectief en effi-  
ciënt verlopen dan dient bij de dienstverlening aan werkgevers de vraag  
en de behoefte van de werkgever centraal te staan. Werkgevers geven aan  
behoefte te hebben aan één duidelijk aanspreekpunt met kennis van de  
betreffende branche of sector, zo min mogelijk sores en dienstverlening/  
ondersteuning op maat voor zowel de werkgever zelf als zijn werknemer.  
Vanuit inzicht in de vraag en de behoefte van werkgevers kan de dienst-  
verlening op het werkplein worden vormgegeven.

Op dit moment is de dienstverlening aan werkgevers nog teveel aanbod-  
gericht. Werkgevers worden door zowel publieke als private partijen bena-

derd, ieder met een eigen dienstverleningsconcept. Zo heeft het UWV voor de bemiddeling en re-integratie van Wajongers werkgeversservicepunten opgezet. Diverse gemeenten en sw-bedrijven kennen vergelijkbare servicepunten, alleen dan voor de doelgroepen waar zij de verantwoordelijkheid voor bemiddeling en re-integratie voor dragen. Van belang is dat alle partijen, publiek en privaat, die contacten met werkgevers onderhouden ten behoeve van de bemiddeling en re-integratie van werkzoekende handen ineenslaan. Op het werkplein moeten deze verschillende vormen van dienstverlening richting werkgevers zo goed als mogelijk worden samengevoegd, waarbij aansluiting wordt gezocht bij (elders) al ontwikkelde succesvolle dienstverleningsconcepten.

De dienstverlening aan werkgevers hoeft niet op elk werkplein dezelfde inrichting en invulling te krijgen. Lokaal wordt bepaald welke service men werkgevers wil aanbieden en hoe deze wordt georganiseerd. Daardoor kunnen verschillende modellen ontstaan, zowel inhoudelijk als qua organisatie.

NB: Zowel deze pilot als de pilot «het realiseren van meer werkplekken bij werkgevers» en de pilot «het stimuleren van de omslag van sw-bedrijven naar arbeidsontwikkelbedrijven» richt zich (deels) op werkgevers. In de pilot «het realiseren van meer werkplekken bij werkgevers» staat het organisatorische en inhoudelijke vraagstuk vanuit het perspectief van de werkgever centraal. In de pilot «het stimuleren van de omslag van sw-bedrijven naar arbeidsontwikkelbedrijven» staat het organisatorische en inhoudelijke vraagstuk vanuit het perspectief van het sw-bedrijf centraal. Vanuit de wens te komen tot een geïntegreerde, vraaggestuurde dienstverlening aan werkgevers dient wel te worden gezien hoe de succesvolle dienstverleningsconcepten die worden ontwikkeld in het kader van de pilots op elkaar kunnen aansluiten.

## V. Projectvoorstel

Een projectvoorstel gericht op een van voornoemde thema's dient:

1. de gegevens te vermelden van de (hoofd)aanvrager;
2. tijdig en op juiste wijze te zijn ontvangen door Divosa;
3. een uitgewerkte projectbeschrijving te bevatten;
4. een uitgewerkte projectbegroting te bevatten indien wordt verzocht om een financiële bijdrage;
5. een samenvatting van het project te bevatten;
6. een onvoorwaardelijke akkoordverklaring te bevatten met de verplichtingen en voorwaarden zoals opgenomen in dit toetsingskader onder ad 6.

Onderstaand wordt een toelichting op voornoemde elementen gegeven.

### *Ad 1) (Hoofd)aanvrager*

In het kader van de pilot «het stimuleren van de omslag van sw-bedrijven naar arbeidsontwikkelbedrijven» dient de aanvrager een sw-bedrijf te zijn<sup>1</sup>. Ook kunnen meerdere sw-bedrijven gezamenlijk aanvrager zijn.

In het kader van de pilot «het vormgeven van een integrale dienstverlening op de werkpleinen» dienen de desbetreffende gemeente(n) en UWV die samenwerken op het werkplein gezamenlijk de aanvrager te zijn. Ook kunnen meerdere werkpleinen gezamenlijk aanvrager zijn.

<sup>1</sup> Of, afhankelijk van de wijze waarop e.e.a. is georganiseerd, de verantwoordelijke rechtspersoon.

Als er sprake is van een gezamenlijke aanvraag dan treedt een van partijen op als hoofdaanvrager. De hoofdaanvrager is het eerste aanspreekpunt voor Divosa en ontvangt als sprake is van een financiële

bijdrage ook (het voorschot op) de financiële bijdrage. Dit laat onverlet dat de overige partijen medeaanvragers zijn en jegens Divosa ieder hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de nakoming van alle overeengekomen verplichtingen en voorwaarden. De partijen zijn zelf verantwoordelijk voor de onderlinge (financiële) verhoudingen en kunnen Divosa daar nimmer op aanspreken.

In een project kan een (hoofd)aanvrager er vanzelfsprekend voor kiezen om (tevens) samen te werken met andere organisaties. Deze organisaties gelden echter niet als aanvrager in de relatie met Divosa.

#### *Ad 2) Indieningstermijn en -wijze*

Voor indiening van een projectvoorstel dient gebruik te worden gemaakt van bijgevoegd aanvraagformulier [PM bijvoegen]. Het projectvoorstel dient door de (hoofd)aanvrager uiterlijk op 20 november 2009 voor 17.00 uur digitaal in het bezit te zijn gesteld van Divosa [PM gegevens Divosa].

Het projectvoorstel dient namens de (hoofd)aanvrager te zijn ondertekend door een daartoe bevoegde persoon. Indien sprake is van een gezamenlijke aanvraag dan dient het projectvoorstel tevens een verklaring namens de medeaanvrager(s) te bevatten die is ondertekend door een daartoe bevoegde persoon (personen), waaruit blijkt dat de hoofdaanvrager gemachtigd is alle partijen in en buiten rechten te vertegenwoordigen.

#### *Ad 3) Projectbeschrijving*

Een projectbeschrijving dient in ieder geval inzicht te geven in de volgende zaken:

- het thema waarop het project zich richt;
- de naam, het profiel en de gegevens van de (beoogde) projectleider die tevens optreedt als contactpersoon;
- de aard en de urgentie van het probleem waarvoor het project een (deel)oplossing tracht te bieden;
- het concrete (tussen)resultaat/product dat het project zal opleveren (zowel kwalitatief als kwantitatief beschreven)<sup>1</sup>;
- de aard, de omvang en de organisatie van de activiteiten/methoden/technieken die worden ingezet om het beoogde resultaat/product op te leveren en de redenen daarvoor;
- de eventuele samenwerking met andere organisaties en de onderlinge verantwoordelijkheidsverdeling;
- de benodigde personele bezetting;
- de eventuele inschakeling van derde partijen (als onderaannemers) en een dragende motivatie van de noodzaak daarvoor;
- een realistische planning en looptijd van het project;
- de wijze waarop de continuïteit en de kwaliteit van het project geborgd worden;
- de meerwaarde van het resultaat/product voor anderen;
- de kans op structurele inbedding van het resultaat/product in de toekomst (zowel binnen de eigen organisatie als daarbuiten).

---

<sup>1</sup> De beschrijving van het op te leveren resultaat/product dient aan de volgende kenmerken te voldoen (SMART):

- Specifiek; helder en eenduidig (geen ruimte voor discussie en andere interpretatie);
- Meetbaar: zoveel mogelijk kwantificeren (bijv. prijs, hoeveelheid, duur, aantal etc.);
- Afgesproken: vooraf overeenstemming over de te leveren prestatie (het op te leveren resultaat/product);
- Realistisch: de prestatie kan tegen aanvaardbare kosten worden geleverd;
- Tijdgebonden: de prestatie kan binnen de aangegeven tijd tot stand komen.

#### *Ad 4) Projectbegroting*

Indien de (hoofd)aanvrager een financiële bijdrage wenst te ontvangen ten behoeve van een project dan dient de (hoofd)aanvrager dat expliciet te vermelden alsook te voorzien in een uitgewerkte projectbegroting.

De projectbegroting dient in ieder geval inzicht te geven in de volgende zaken:

- de totale kosten/lasten van het project, waaronder:

- de kosten per te onderscheiden activiteit (postsgewijze toelichting);
- de totale inkomsten/baten van het project, waaronder:
  - eventueel de met het project gegenereerde of te generen inkomsten;
  - de totale inzet van eigen middelen (cofinanciering);
  - de eventuele bijdragen van derden (elders verkregen subsidie/financiering);
  - de gevraagde financiële bijdrage.

De projectbegroting dient sluitend te zijn en inzicht te verschaffen in de financiële dekking van het project alsmede direct te zijn gerelateerd aan de activiteiten zoals beschreven in de projectbeschrijving. Voorts dient de begroting narekenbaar en per activiteit onderbouwd, gespecificeerd en toegelicht te zijn. De begroting dient realistisch te zijn, hetgeen inhoudt dat de opgevoerde kosten noodzakelijk zijn voor en in redelijke verhouding staan tot de activiteiten die in het kader van het project zullen worden uitgevoerd.

Uitsluitend de kosten voor de activiteiten die voor de ontwikkeling of uitvoering van het project als noodzakelijk zijn aan te merken, komen in aanmerking voor een financiële bijdrage tenzij er geen sprake is van een redelijke verhouding tussen prijs en activiteit. Kosten die voor de datum van het indienen van het projectvoorstel zijn gemaakt ten behoeve van het project, posten onvoorzien en p.m. bedragen komen niet in aanmerking voor een financiële bijdrage. BTW komt alleen in aanmerking voorzover het door derden in rekening gebracht wordt. Interne uren van eigen personeel komen evenmin voor een financiële bijdrage in aanmerking tenzij daarvoor een dragende motivering is opgenomen in de projectbeschrijving.

Wel kunnen interne uren van eigen personeel worden opgevoerd als (een vorm van) cofinanciering hetgeen een belangrijke voorwaarde is voor het verkrijgen van een financiële bijdrage. Dit laatste onder meer ter vergroting van de kans dat het resultaat/product van het project structurele inbedding vindt in of een vervolg krijgt binnen de eigen organisatie als het project is afgelopen. Interne uren kunnen tegen een realistisch uurtarief op de begroting worden opgenomen mits aannemelijk kan worden gemaakt dat er werkzaamheden worden verricht ten behoeve van het project. Voorts kan inzet van eigen middelen/activa (bijvoorbeeld het gebruik van bedrijfsruimte) eveneens worden gekwantificeerd en worden opgevoerd in de projectbegroting als vorm van cofinanciering.

#### *Ad 5) Samenvatting*

Het projectvoorstel dient vergezeld te gaan van een samenvatting die geschikt is voor publicatie op de website. Dat wil zeggen dat op één A-4 de volgende zaken dienen te worden beschreven:

- de naam van het project;
- het thema waarop het project zich richt;
- de contactpersoon van het project;
- een korte omschrijving van het project (doel, werkwijze, beoogd resultaat/product, looptijd).

#### *Ad 6) Verplichtingen en voorwaarden*

Door ondertekening van het projectvoorstel gaat de (hoofd)aanvrager (namens de partijen die hij vertegenwoordigt) expliciet akkoord met de onderstaande verplichtingen en voorwaarden mocht het projectvoorstel worden geselecteerd. De (hoofd)aanvrager (en alle partijen namens wie

hij optreedt) is (zijn) en blijft (blijven) ieder afzonderlijk jegens Divosa hoofdelijk aansprakelijk voor de nakoming van alle verplichtingen en voorwaarden.

In geval de (hoofd)aanvrager zich naar het oordeel van Divosa niet of niet in voldoende mate houdt aan de verplichtingen en voorwaarden zoals overeengekomen, staat het Divosa vrij om indien sprake is van een financiële bijdrage deze uiteindelijk navenant naar beneden bij te stellen. Hierbij kan Divosa rekening houden met eventuele evidente overmacht-situaties maar daartoe is zij niet verplicht. Wel zal Divosa, vooraleer over te gaan tot het naar beneden bijstellen van de hoogte van de financiële bijdrage, de (hoofd)aanvrager van het desbetreffende project schriftelijk moeten waarschuwen en in de gelegenheid moeten stellen om binnen een daartoe redelijke termijn alsnog aan zijn verplichtingen te voldoen (in gebreke stellen).

#### *Algemene verplichting*

De (hoofd)aanvrager is verantwoordelijk voor de voortgang en resultaten van de afgesproken activiteiten. Het project moet worden uitgevoerd conform de projectbeschrijving. De (hoofd)aanvrager draagt er zorg voor dat indien sprake is van een financiële bijdrage deze doelmatig wordt gebruikt voor de doeleinden waarvoor deze is verstrekt.

#### *Informatie- en mededelingsplicht gang van zaken*

Mochten er zich veranderingen of wijzingen voordoen ten opzichte van de projectbeschrijving dan rust op de (hoofd)aanvrager de verplichting op hiervan uit eigener beweging en onverwijld melding te doen aan Divosa onder opgaaf van redenen. Dit geldt eveneens mochten er zich andere zaken voordoen waarvan de (hoofd)aanvrager kan en behoort te weten dat dit relevante informatie voor Divosa is. Hieronder valt in ieder geval, maar niet uitsluitend, het niet doorgaan van een (deel)project of de voortijdige beëindiging ervan. Op het moment dat het een deelproject betreft, dient de (hoofd)aanvrager tevens inzichtelijk te maken welke consequenties het voortijdig beëindigen/het niet doorgaan van dit deelproject voor (de resultaten van) het gehele project heeft. Ook dient de (hoofd)aanvrager onder opgaaf van oorzaak/oorzaken direct melding te doen van aanzienlijk hogere onderscheidenlijk aanzienlijk lagere kosten/baten dan voorzien in de projectbegroting. Voorts dient het bijvoorbeeld onverwijld te worden gemeld, mocht gedurende de looptijd van het project elders subsidie/financiering/inkomsten ten behoeve van (delen van) het project worden verkregen.

#### *Verzekeringsplicht*

De (hoofd)aanvrager (en alle partijen namens wie hij optreedt) verzekert zich tegen alle risico's waaruit zodanige onkosten of schadeclaims kunnen voortkomen dat de verdere uitvoering van de activiteiten worden verhinderd of dat geldt dat Divosa in de vorm van een financiële bijdrage ter beschikking stelt, toevloeit aan derden die schade hebben geleden.

#### *Verplichtingen ten aanzien van de te voeren projectadministratie*

De (hoofd)aanvrager dient een administratie te voeren die in ieder geval voldoet aan de volgende eisen:

- de inrichting van de administratie sluit aan bij de projectbeschrijving en indien sprake is van een financiële bijdrage bij de projectbegroting;
- de administratie bevat de informatie die nodig is voor een goed inzicht in de realisatie en voortgang van de activiteiten;
- de administratie is zo ingericht dat indien sprake is van een financiële bijdrage de juistheid en de volledigheid van de financiële gegevens er op eenvoudige wijze uit kan worden opgemaakt hetgeen in ieder geval inhoudt dat:

- alle ontvangsten en uitgaven onmiddellijk in de administratie worden vastgelegd met onderliggende stukken;
- van ontvangsten en uitgaven zonder onderliggende stukken een afzonderlijke administratie wordt ingericht;
- dat bewijsstukken aanwezig zijn waaruit de aard van de geleverde goederen en/of diensten duidelijk blijkt.

#### *Inzageverplichting administratie en overige gegevens op verzoek*

Indien sprake is van een financiële bijdrage dient de (hoofd)aanvrager mee te werken aan een eventueel door Divosa geïnitieerd accountants-onderzoek en op verzoek alle inlichtingen te geven die redelijkerwijs noodzakelijk zijn om een juist inzicht te krijgen in de uitvoering van het project, de planning, de realisatie van de afgesproken prestaties en de financiële en beheersmatige aspecten verbonden aan de uitvoering van het project.

De aan dit onderzoek verbonden kosten worden geacht te zijn inbegrepen in de door Divosa verstrekte financiële bijdrage tenzij er geen onregelmatigheden worden geconstateerd (in dat geval zijn de kosten voor rekening van Divosa).

#### *Verplichtingen m.b.t. communicatie en onderzoek*

Een belangrijk doel van de pilots is dat alle geïnteresseerden kunnen leren van de ervaringen opgedaan in de verschillende projecten. Hiertoe is een goede communicatie onontbeerlijk. De (hoofd)aanvrager (en de partijen namens wie hij optreedt) dient (dienen) derhalve zijn (hun) medewerking te verlenen aan verzoeken in het kader van de communicatie. Te denken valt hierbij bijvoorbeeld – maar niet uitsluitend – aan het aanleveren van materiaal voor de website, het meewerken aan interviews, het op locatie laten opnemen van een informatieve film. De (hoofd)aanvrager (en de partijen namens wie hij optreedt) dient (dienen) eigen communicatieve uitingen af te stemmen met het ministerie van SZW die, in samenwerking met VNG, Divosa, Cedris en UWV, alle communicatie verzorgt aangaande de pilots «werken naar vermogen». De (hoofd)aanvrager zal ook desgevraagd deelnemen aan een (landelijk) overleg met (hoofd)aanvragers van andere projecten.

Tevens dient (dienen) de (hoofd)aanvrager (en de partijen namens wie hij optreedt) zijn (hun) medewerking te verlenen aan en alle gevraagde informatie te verstrekken ten behoeve van het onderzoek naar het project dat zal worden uitgevoerd door een nog nader te bepalen onderzoeksbureau<sup>1</sup>.

#### *Verplichting m.b.t. looptijd*

Het project mag niet langer lopen dan tot eind 2012.

#### *Verantwoordingsplicht*

De (hoofd)aanvrager dient binnen twee maanden na afloop van het project een verantwoordingsverslag digitaal aan te leveren bij Divosa. In het verantwoordingsverslag dient de (hoofd)aanvrager (namens de partijen die hij vertegenwoordigt) expliciet te verklaren dat het verantwoordingsverslag juist, volledig en naar waarheid is opgesteld. Het verantwoordingsverslag zal openbaar worden gemaakt en het behaalde resultaat/ontwikkelde product zal vrij beschikbaar zijn voor een ieder.

Voor het opstellen van het verantwoordingsverslag kan gebruik worden gemaakt van de informatie over het project zoals opgenomen in de onderzoeksrapportages van het nog nader te bepalen onderzoeksbureau. Het verantwoordingsverslag dient voldoende informatie te bevatten voor geïnteresseerde partijen om de resultaten van het project binnen de eigen organisatie toe te kunnen passen. Zowel kwalitatief als kwantitatief dient gerelateerd aan de projectbeschrijving te worden beschreven welke

<sup>1</sup> Vanwege deze verplichting heeft Divosa ervoor gekozen in beginsel geen halfjaarlijkse tussentijdse rapportageverplichting op te nemen. In een projectvoorstel kan de (hoofd-)aanvrager er vanzelfsprekend wel voor kiezen om tussentijds te rapporteren over de voortgang van het project.



resultaat/product op welke wijze is opgeleverd. Belangrijke verschillen tussen projectbeschrijving en de eventuele projectbegroting en het uiteindelijk opgeleverde resultaat/product moeten nader worden toegelicht. Indien het vooraf beoogde resultaat/product niet of slechts ten dele is behaald, dient het verantwoordingsverslag in te gaan op de oorzaken daarvoor. Dit laat overigens onverlet dat de (hoofd)aanvrager op grond van het voorgaande op het moment dat dit bekend werd hiervan melding had dienen te doen aan Divosa. Indien het resultaat/product niet volledig is gerealiseerd dan dient het verantwoordingsverslag dit tevens te kwantificeren in relatie tot het vooraf beoogde resultaat/product en de eventuele projectbegroting.

## **VI. Beschikbaar budget**

Divosa zal in ieder geval niet meer budget beschikbaar hebben voor de verschillende projecten dan het budget dat het ministerie van SZW beschikbaar heeft gesteld ten behoeve van de pilot «het stimuleren van de omslag van sw-bedrijven naar arbeidsontwikkelbedrijven» en de pilot «het vormgeven van een integrale dienstverlening op de werkpleinen» (2,5 miljoen euro) onder aftrek van het bedrag waarvoor Divosa zelf subsidie aanvraagt en verkrijgt.

Het beschikbare budget per project voor de gehele looptijd van het project (dus ook als deze meer dan één jaar bedraagt) bedraagt in beginsel maximaal 100 000 euro. Mochten er doorslaggevend redenen zijn om van voornoemd maximum bedrag af te wijken dan dient dat in het projectvoorstel uitgebreid gemotiveerd te worden.

## **VII. Selectieprocedure**

### *Formele selectiecriteria*

Divosa stuurt binnen drie werkdagen een digitale ontvangstbevestiging van het ingediende projectvoorstel. Projectvoorstellen die na 20 november 2009 17.00 uur in het bezit worden gesteld van Divosa of projectvoorstellen die onvolledig zijn of waarbij de versterkte gegevens onvoldoende zijn voor beoordeling (oftewel niet wordt voldaan aan de formele selectiecriteria zoals opgenomen onder V), worden niet in behandeling genomen. Voor zover het projectvoorstel voor 16 november voor 17.00 uur is ontvangen en Divosa constateert dat het projectvoorstel niet voldoet aan de formele selectiecriteria zoals opgenomen onder V, dan geeft Divosa dit in de ontvangstbevestiging van het projectvoorstel aan. De (hoofd)aanvrager heeft dan tot de uiterste termijn van indiening de tijd om het projectvoorstel aan te vullen.

### *Inhoudelijke selectiecriteria*

Een projectvoorstel dat voldoet aan de formele selectiecriteria komt niet voor selectie in aanmerking indien:

- het project een onvoldoende concrete bijdrage zal kunnen leveren aan de thema's zoals benoemd onder III en IV;
- het een zodanige werkwijze behelst dat in redelijkheid niet kan worden verwacht dat het beoogde resultaat/product wordt opgeleverd;
- sprake is van een financiële bijdrage en de kosten van het project niet in een redelijke verhouding staan tot het beoogde resultaat/product;
- sprake is van een financiële bijdrage en het niet aannemelijk is dat de financiële middelen, met inbegrip van de financiële bijdrage, voldoende zijn om het beoogde resultaat/product op te leveren;
- sprake is van een financiële bijdrage en er geen sprake is van cofinan-



- ciering van het project door de (hoofd)aanvrager (en/of de partijen namens wie hij optreedt);
- sprake is van een financiële bijdrage en er geen melding is gemaakt van elders verkregen subsidie/financiering/inkomsten ten behoeve van (delen van) het project;
  - de (hoofd)aanvrager onjuiste gegevens heeft verstrekt.

Indien een projectvoorstel niet voor selectie in aanmerking lijkt te komen vanwege voornoemde redenen zal telefonisch contact worden opgenomen met de (hoofd)aanvrager zodat de (hoofd)aanvrager in de gelegenheid wordt gesteld nadere toelichting te geven of eventuele misverstanden weg te nemen.

#### *Criteria t.b.v. een eventuele financiële bijdrage*

Als een projectvoorstel op grond van het voorgaande voor selectie in aanmerking komt en de (hoofd)aanvrager heeft verzocht om een financiële bijdrage, dan wordt de hoogte van de financiële bijdrage bepaald op basis van onderstaande.

Zoals gesteld onder VI bedraagt de financiële bijdrage per project voor de gehele looptijd van het project in beginsel maximaal 100 000 euro. Voorts komen, zoals gesteld onder V ad 4, kosten die voor de datum van het indienen van het projectvoorstel zijn gemaakt ten behoeve van het project, posten onvoorzien en p.m. bedragen niet in aanmerking voor een financiële bijdrage. BTW komt alleen in aanmerking voorzover het door derden in rekening gebracht wordt. Interne uren van eigen personeel komen slechts in aanmerking voor een financiële bijdrage indien daartoe een dragende motivering is opgenomen in de projectbeschrijving. Voor het overige wordt een oordeel geveld over in hoeverre de in de begroting opgenomen posten redelijk, noodzakelijk en proportioneel zijn in verhouding tot het doel en het beoogde resultaat/product van het project.

#### *Selectiecriteria bij «overinschrijving»*

Mocht het totaal van de financiële bijdragen voor de verschillende projectvoorstellen het maximale budget dat het ministerie van SZW beschikbaar heeft gesteld voor de projecten vallend binnen de kaders van de pilot «het stimuleren van de omslag van sw-bedrijven naar arbeidsontwikkelbedrijven» en de pilot «het vormgeven van een integrale dienstverlening op de werkpleinen», onder aftrek van het bedrag dat Divosa zelf als subsidie aanvraagt, overschrijden dan krijgen die projectvoorstellen voorrang die naar verwachting de grootste bijdrage kunnen leveren aan de thema's zoals benoemd onder III en IV. Daarenboven zal bij de selectie van de projectvoorstellen rekening worden gehouden met regionale spreiding alsmede spreiding over de verschillende thema's.

#### *Beoordelingscommissie*

Een ambtelijke beoordelingscommissie bestaande uit VNG, Divosa, Cedris en UWV maakt een voorselectie van de ingediende projectvoorstellen. De beoordelingscommissie beslist bij eenparigheid van stemmen en op grond van het onderhavige toetsingskader ten aanzien van welke projectvoorstellen zij de stuurgroep, waarin VNG, Divosa, Cedris en UWV zijn vertegenwoordigd, positief zullen adviseren en welke advies zij zullen geven ten aanzien van de hoogte van de financiële bijdrage per projectvoorstel, indien daarom is verzocht, en eventuele aan een project te stellen additionele verplichtingen en voorwaarden. Mocht er ten aanzien van een projectvoorstel geen unanimititeit in de beoordelingscommissie bestaan dan dient de beoordelingscommissie dit expliciet aan te geven.

De beoordelingscommissie zal schriftelijk rapporteren over haar afwegingen ten behoeve van besluitvorming in de stuurgroep.

#### *Stuurgroep*

De vertegenwoordigers van VNG, Divosa, Cedris en UWV die deelnemen aan de stuurgroep zullen, gehoord hebbende de Staatssecretaris van SZW, met meerderheid van stemmen beslissen over de selectie van projectvoorstellen, de financiële bijdrage per geselecteerd projectvoorstel, indien daarom is verzocht, alsmede over eventuele aan een project te stellen additionele verplichtingen en voorwaarden. Besluitvorming zal plaatsvinden met inachtneming van het onderhavige toetsingskader en de schriftelijke rapportage van de beoordelingscommissie.

#### *Berichtgeving en betaling voorschot op de financiële bijdrage door Divosa*

Divosa zal de door de stuurgroep geselecteerde projectvoorstellen bundelen tot één subsidieaanvraag aan de Staatssecretaris van SZW. Als door de Staatssecretaris van SZW wordt overgegaan tot subsidieverlening aan Divosa dan zullen alle (hoofd)aanvragers door Divosa schriftelijk worden bericht over de besluitvorming ten aanzien van de selectie van projectvoorstellen en de motivatie die eraan ten grondslag ligt. Indien voor een projectvoorstel minder subsidie is gevraagd dan wel verleend dan wel als aan een project additionele verplichtingen en voorwaarden worden gesteld, dan ontvangt de (hoofd)aanvrager hiervan schriftelijk bericht van Divosa met het verzoek binnen drie werkdagen schriftelijk aan te geven of hij hiermee wel of niet akkoord kan gaan. De voornoemde berichtgeving zal plaats vinden voor 1 januari 2010.

Als door de Staatssecretaris van SZW wordt overgegaan tot subsidieverlening aan Divosa dan ontstaat voor Divosa de civiele verplichting<sup>1</sup> om een voorschot ter hoogte van 80% van de vastgestelde financiële bijdrage ter beschikking te stellen aan de (hoofd)aanvrager (dit is de financiële bijdrage waarom is verzocht dan wel de naar beneden bijgestelde financiële bijdrage waarmee de (hoofd)aanvrager schriftelijk akkoord is gegaan), onder de verplichtingen en voorwaarden zoals vermeld in het onderhavige toetsingskader en de eventuele additionele verplichtingen en voorwaarden opgelegd aan het project waarmee de (hoofd)aanvrager schriftelijk akkoord is gegaan.

<sup>1</sup> Ter nadere toelichting: De (hoofd)aanvrager doet met het indienen van het projectvoorstel een aanbod aan Divosa om een overeenkomst aan te gaan. Indien het project wordt geselecteerd dan is dat juridisch een voorwaardelijke aanvaarding van dit aanbod waardoor een overeenkomst een feit is zodra aan de voorwaarde is voldaan (te weten het verkrijgen van de subsidie door Divosa). Indien het projectvoorstel is geselecteerd en Divosa heeft subsidie verkregen maar voor een projectvoorstel is minder subsidie gevraagd dan wel verleend dan de financiële bijdrage waarom is verzocht en/of als aan een project additionele verplichtingen en voorwaarden worden gesteld, dan geldt de mededeling daarvan door Divosa aan de (hoofd)aanvrager als een tegenbod. De overeenkomst komt in dat geval alleen tot stand indien de (hoofd)aanvrager schriftelijk akkoord gaat met de additionele verplichtingen en voorwaarden en/of met het naar beneden bijstellen van de financiële bijdrage.  
<sup>2</sup> Let wel; de vaststelling van de subsidie aan Divosa door de Staatssecretaris van SZW vindt na afloop van de pilot plaats begin 2013.

De overeenkomst tussen de (hoofd)aanvrager en Divosa bestaat uit onderhavig toetsingskader in combinatie met het projectvoorstel eventueel aangevuld met het schriftelijk akkoord door de (hoofd)aanvrager met het naar beneden bijstellen van de financiële bijdrage dan wel met additionele verplichtingen en voorwaarden.

De (hoofd)aanvrager (en de partijen namens wie deze optreedt) kan (kunnen) jegens Divosa aan de selectie van een projectvoorstel enkel rechten ontnemen indien door de Staatssecretaris van SZW wordt overgegaan tot integrale subsidieverlening aan Divosa zonder voorbehoud ten aanzien van het specifieke projectvoorstel van de desbetreffende (hoofd)aanvrager.

#### **VIII. Hoogte definitieve financiële bijdrage**

Pas bij het opleveren van het vooraf overeengekomen resultaat/product en indien de verplichtingen en voorwaarden door de (hoofd)aanvrager zijn nagekomen én indien het ministerie van SZW de subsidie aan Divosa heeft vastgesteld<sup>2</sup> rust op Divosa een betalingsverplichting en zal het voorschot worden omgezet in een definitieve betaling en aangevuld tot de

hoogte van de vastgestelde financiële bijdrage. Divosa bepaalt het voorgaande mede op grond van het verantwoordingsverslag en doet hiervan melding aan de (hoofd)aanvrager binnen 4 weken na vaststelling van de subsidie aan Divosa door de Staatssecretaris van SZW.

Divosa kan de definitieve financiële bijdrage in redelijkheid naar rato lager vast stellen dan vooraf overeengekomen indien:

- het vooraf overeengekomen resultaat/product niet of niet volledig is opgeleverd;
- een (deel)project niet is gestart of voortijdig is beëindigd;
- de projectbeschrijving zonder voorafgaande toestemming daartoe van Divosa is gewijzigd;
- de (hoofd)aanvrager onjuiste of onvolledige gegevens heeft verstrekt;
- ten bate van het project gedurende de looptijd andere financieringsbronnen of inkomsten zijn verworven;
- een (hoofd)aanvrager (en/of de partijen namens wie hij optreedt) zich niet aan de verplichtingen of voorwaarden heeft (hebben) gehouden en de (hoofd)aanvrager in gebreke is gesteld<sup>1</sup> terzake door Divosa;
- de definitieve subsidievaststelling door de Staatssecretaris van SZW aan Divosa aanwijsbaar door toedoen of nalaten van de (hoofd-)aanvrager (en/of de partijen namens wie hij optreedt) lager is.

Divosa kan bij het naar beneden bijstellen van de definitieve financiële bijdrage rekening houden met eventuele evidente overmachtsituaties maar daartoe is zij niet verplicht. De bevoegdheid om de definitieve financiële bijdrage lager vast te stellen, laat overigens de bevoegdheid om eventuele schade wegens wanprestatie of op grond van onrechtmatige daad te verhalen op de (hoofd)aanvrager (en/of op de partijen namens wie hij optreedt) onverlet.

---

<sup>1</sup> Divosa zal vooraleer over te gaan tot het naar beneden bijstellen van de hoogte van de financiële bijdrage, de (hoofd)aanvrager van het desbetreffende project eerst schriftelijk moeten waarschuwen en in de gelegenheid moeten stellen om binnen een daartoe redelijke termijn alsnog aan de verplichtingen en voorwaarden te voldoen.