

## Inhoud

Laatste nieuws	1
Prohef: de werkgever	2
Hoe werkt Prohef?	3
- De regels	
- Rekenvoorbeeld	
Prohef: de consulent	4
Nationale samenwerking	4

## Welkom!

In deze nieuwsbrief willen wij de **Prohef**systematiek nu eens in het voetlicht zetten. Het theoretische verhaal klinkt misschien best goed, maar hoe werkt het nu in de praktijk? Een werkgever en een consulent lichten hun rol in een Proheftraject toe, en een rekenvoorbeeld zal u hopelijk meer inzicht geven in de specifieke berekeningen volgens welke de uiteindelijke subsidie bepaald wordt. Voor meer informatie over Prohef kunt u ook terecht op [www.prohef.nl](http://www.prohef.nl).

Wij wensen u veel leesplezier!

## Laatste nieuws

**Stand van zaken per 17 februari 2005** – Momenteel hebben 30 arbeidsgehandicapten een stageplek (in sommige gevallen betekent dit: een tweede stage) en 21 betaald werk gevonden.

### Werkgeverstraining: nu in modules

Eind vorig jaar zijn er meer dan 400 bedrijven in de regio benaderd door Operatie Pelios om de speciale werkgeverstraining te promoten die dat najaar gehouden zou worden. De eerste trainingsgroep is in december gestart. Veel werkgevers hebben echter aangegeven de training liever in aparte modules te volgen (in plaats van in zijn geheel, hetgeen 7 dagdelen beslaat). Deze modules zijn inmiddels ontwikkeld, zodat geïnteresseerde werkgevers alsnog kunnen meedoen aan de modules van hun keuze in de tweede trainingsronde in 2005. Het betreft de volgende modules:

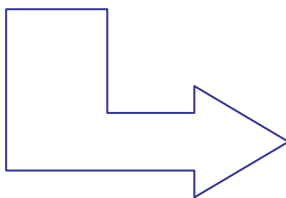
1. Kennis van de verschillende arbeidshandicaps
2. Begeleiding op de werkplek
3. De Wet Verbetering Poortwachter
4. Wet- en regelgeving (Rea)

Normaliter kosten dergelijke trainingen veel geld. Omdat Operatie Pelios gesubsidieerd wordt door EQUAL kan deze training zonder kosten voor de werkgever worden aangeboden. Dus: u bespaart de trainingskosten EN u leert hoe u uitval van zieke of beperkt arbeidsgeschikte werknemers kunt voorkomen of beperken! Diverse werkgevers zijn hierover al opnieuw benaderd, maar u kunt uzelf natuurlijk alsnog aanmelden! Neem daarvoor contact op met het projectmanagement (adres achterop deze nieuwsbrief) of kijk op onze website onder "training werkgevers en mentoren".

**Meer nieuws** – Kijk op onze website: [www.operatiepelios.nl](http://www.operatiepelios.nl)

### Training voor werkgevers:

*geen kosten, dubbele winst*



### Colofon

Oplage 500  
Redactie Inge Vink  
Eindredactie Wim Schuiten  
Reacties [info@tna.nl](mailto:info@tna.nl)

**Prohef: de werkgever**  
**Mevr. Jager-Ahlholm,**  
**kinderdagverblijf “de Bubble”**

“Wij hebben tijdens het eerste experiment al met Prohef gewerkt. Het sluit goed aan op het uitgangspunt van onze organisatie, die destijds is opgericht vanuit de wens om de integratie van verstandelijk gehandicapten in de samenleving te bevorderen. Het verminderde financiële risico is natuurlijk ook een voordeel, al vind ik wel dat dit niet de drijfveer moet zijn om mee te doen. De deelnemers van dat experiment zijn uiteindelijk ook in vaste dienst gekomen. Met deze positieve ervaring wilden wij dus wel weer meedoen aan Operatie Pelios, toen Piet van Elswijk ons benaderde.”

De rol van de werkgever ligt vooral in de voorbereiding. Eerst wordt de inhoud van de vacature bepaald. Dan komt de consultant met een kandidaat voor die vacature. In dit geval is gestart met een stage, om een beeld te kunnen krijgen van wat de kandidaat wel en niet kan. Op grond daarvan bepaalt de werkgever – in overleg met de kandidaat zelf, met zijn consultant en met Piet van Elswijk – het percentage van zijn of haar arbeidsproductiviteit. Mevrouw Jager: “Dat baseren we bijvoorbeeld op de snelheid waarmee de kandidaat nieuwe dingen oppikt, hoe snel hij taken uitvoert, in hoeverre hij verantwoordelijkheid kan dragen en zelfstandig kan werken. We vergelijken dat dan met het niveau dat je normaliter van een werknemer zou verwachten, en met de dagplanning die we hier gebruiken. Kortom: het is een realistische inschatting van wat je als werkgever kunt verwachten van de kandidaat. Bij ons soort werk is het natuurlijk lastiger in te schatten dan bijvoorbeeld bij productiewerk, dus het onderlinge overleg is wel belangrijk!”

Dit percentage wordt vastgelegd in het Prohefcontract. De kandidaat komt bij de werkgever in dienst en ontvangt van hem 100% salaris. De werkgever krijgt van Prohef een bonus over het niet-arbeidsproductieve deel, plus een bonus die wordt berekend op grond van het aantal fulltime functies binnen de organisatie in verhouding tot het bedrijfsresultaat (zie rekenvoorbeeld).

Wanneer het project of experiment is afgelo-

**Wat is Prohef?**

zie ook [www.prohef.nl](http://www.prohef.nl)

Prohef is een economisch model dat in het begin van de jaren '90 door Piet van Elswijk werd geïntroduceerd. Van Elswijk stelt dat de meeste belastingen vanuit de overheid zaken betreffen waarvan men het gebruik wil verminderen: alcohol, tabak, auto's. Arbeid wordt echter ook belast, waardoor het voor werkgevers nogal een investering vergt om iemand in dienst te nemen. Prohef draait dit om: de belasting wordt berekend over het arbeidsrendement i.p.v. over de loonkosten, en iedere werkende levert de werkgever juist heffingsaftrek op. Meerdere experimenten met Prohef hebben tot dusver positieve effecten op de werkgelegenheid gehad.

pen vervalt ook de financiering vanuit Prohef. Mevrouw Jager: “Als het goed is ben je dan inmiddels zo blij met je werknemer dat je hem/haar graag in dienst houdt en zelf voor de volle 100% van zijn salaris wil opdraaien. Dat is de vorige keer dus gebeurd.”

Mevrouw Jager is blij met de mogelijkheid om te kunnen overleggen, met zowel Piet van Elswijk als de consultant van de kandidaat. Zo kun je bijvoorbeeld overleggen wanneer je na een tijdje merkt dat het percentage dat je samen had vastgesteld, misschien niet (meer) klopt. “Ook het meewerken aan Operatie Pelios is mij goed bevallen. De consultant is daadwerkelijk goed bereikbaar voor vragen of overleg, ook in crisissituaties. Veel reïntegratiebedrijven beweren dit ook te bieden, maar dat valt in de praktijk vaak tegen.”

Het contract met onze Prohef-kandidaat is niet verlengd, maar dat komt niet door Prohef of door de tevredenheid van ons of de kandidaat. In dit geval verslechterde zijn ziektebeeld waardoor hij het niet goed meer kon volhouden, en ten tweede zijn wij per 1 januari 2005 gefuseerd met een stichting die niet meedoet aan Prohef. Was het anders gelopen, dan zou de betreffende kandidaat hier nog steeds naar alle tevredenheid in dienst zijn.”

### Hoe werkt Prohef nu precies? De regels:

1. Tevoren wordt in overleg met de werkgever, de consultant en de Prohef-medewerker bepaald hoe hoog het *percentage arbeidsgeschiktheid* is van die werknemer.
2. Tevoren wordt op basis van de jaarrekening over de afgelopen jaren het *heffingspercentage* bepaald. Dit volgt uit de berekening: (omzet verminderd met de inkopen) x heffingspercentage = aantal fte x bonus van €4.000 (zie 4 voor uitleg over de bonus). N.B.: Fte staat voor elke fulltime functie in het bedrijf. Hiervoor worden parttime functies gewoon bij elkaar opgeteld, dus twee personeelsleden die elk 50% werken tellen als 1 fte.
3. De werkgever krijgt voor het niet-arbeidsgeschikte deel van de in dienst genomen beperkt arbeidsgeschikte een extra bonus. Deze bonus bedraagt €1.500,- per 10 % arbeidsongeschiktheid.
4. De werkgever krijgt € 4000,- bonus voor elke fulltime functie in zijn bedrijf.
5. De werkgever betaalt het volledige salaris (dus 100%) aan de beperkt arbeidsgeschikte werknemer.
6. Van de som van alle bonussen wordt een bedrag afgetrokken ter grootte van het afgesproken percentage over zijn omzet verminderd met inkopen, de zogenaamde productieheffing. Het bedrag dat dan resteert is de werkelijke Prohefbijdrage voor het in dienst nemen van een beperkt arbeidsgeschikte.

*Ieder kwartaal wordt een voorlopige afrekening gemaakt op basis van de loonstaten en de BTW-aangifte. Verder gelden nog de gebruikelijke tegemoetkomingen vanuit de Wet Rea zoals reductie van de sociale lasten en geen verplichting tot het betalen van het volledige ziekengeld, omdat de deelnemer beperkt arbeidsgeschikt is.*

### Rekenvoorbeeld:

1. Stel, het percentage arbeidsgeschiktheid voor de nieuwe medewerker wordt bepaald op: **70%**
2. Bij de nulmeting (dus voor de start van het contract) wordt de omzet van dat moment bepaald. Stel:  
  
omzet per jaar = **1 miljoen euro**  
de werkgever heeft nu: **20 fte's**  
  
Het percentage wordt nu als volgt berekend: 20 fte's x €4.000 = heffingspercentage x 1 miljoen. Hieruit volgt een heffingspercentage van: **8%**
3. De bonus voor het niet-arbeidsgeschikte deel van de Prohef-werknemer (30%) is dus  
  
 $3 \times €1.500 =$  **€4.500**
4. De werkgever heeft nu, met de Prohef-medewerker erbij, in totaal **21** fte binnen zijn bedrijf (we gaan er voor het voorbeeld van uit dat de nieuwe werknemer fulltime werkt). De bonus is dus  
 $21 \times €4.000 =$  **€84.000**
5. De werkgever betaalt 100% salaris aan deze nieuwe werknemer.
6. De *totale bonus* wordt nu:  
Bonus van punt 3 **€4.500**  
+ bonus van punt 4 **€84.000**  
Totaal = **€88.500**  
Stel dat de omzet van de werkgever inmiddels met € 20.000,- is gestegen, dan moet van deze bonus dus 8 % van €1.020.000 af = **€81.600**  
  
**Subsidie werkgever = €6.900**

### Prohef: de consulent

Mevr. Riet de Jager

De consulent brengt de mogelijkheid van de Prohefstrategie onder de aandacht van de werkgever, wanneer er sprake is van een mogelijke vacature en een kandidaat. Riet: "Omdat een regulier arbeidscontract bij Prohef vereist is, gaat het hier dus om kandidaten die klaar zijn voor de reguliere arbeidsmarkt. Daarbij zoek ik dan naar stages die uiteindelijk betaald (lees: regulier) kunnen worden, of de deelnemer solliciteert zelf op een reguliere vacature. Ik vertel de werkgever over de subsidiemogelijkheden, en wanneer de werkgever daarin geïnteresseerd is neem ik contact op met Piet van Elswijk. Die gaat vervolgens bij de werkgever langs om de Prohefsystematiek toe te lichten. Daarna is het mijn taak om erop te letten dat het arbeidscontract en het Prohefcontract overeenkomen, anders kan het niet van start gaan. Hierbij is het arbeidscontract leidend. Verder is het wel belangrijk ervoor te waken dat de werkgever goed begrijpt dat deze financiële prikkel een middel is, en geen doel op zichzelf. Het is namelijk niet zo dat de Prohefsubsidie de volledige personeelskosten van de werknemer dekt; het vraagt wel degelijk een investering van de werkgever."

Het bepalen van het arbeidsgeschiktheidspercentage is vooral gebaat bij goed overleg tussen de werkgever, de kandidaat, Piet van Elswijk en de consulent. "Juist vanuit overleg kun je dat percentage, dat toch moeilijk objectief meetbaar is, vaststellen naar ieders tevredenheid", aldus Riet. "Wanneer dit echter is vastgelegd, dan haalt dat vaak de druk van de ketel voor de kandidaat. De boodschap is eigenlijk: we houden echt rekening met je beperking, je hoeft dus niet méér te presteren dan je kunt. En de werkgever voelt het veel directer in zijn portemonnee." In de praktijk heeft Riet gemerkt hoe belangrijk het is dat de lijnen tussen de verschillende partijen kort zijn. "Snel kunnen overleggen is cruciaal bij deze strategie. Het slagen van zo'n traject staat of valt met een goede en soepele samenwerking."

### **Transnationale samenwerking: The X Train**

*The X Train is een transnationaal samenwerkingsverband tussen projecten in vijf Europese landen, met de bedoeling om praktijkervaringen uit te wisselen, toolkits te ontwikkelen en methodieken en trainingen te testen in andere organisatiestructuren en culturen. De volgende EQUAL-projecten zijn partners in the X Train:*

- CAD (Portugal)
- Diversity Faces (Zweden)
- Operatie Pelios (Nederland)
- SWELL (Schotland)
- Techne (Italië)

De eindconferentie die in september in Stirling (Schotland) gehouden werd, is door de stuurgroep goed nabesproken. Het is de bedoeling dat in april 2005 de laatste bijeenkomst plaatsvindt, waarbij de eindevaluatie van The X Train het onderwerp zal zijn. Hoewel het project als zodanig daarna zal zijn afgelopen, wordt er op dit moment natuurlijk wel gekeken naar mogelijkheden voor verdere onderlinge samenwerking, bijvoorbeeld in een volgende EQUAL-ronde.

### **Nationale samenwerking**

De ontwikkelingspartners van Operatie Pelios zijn organisaties met veel expertise op het vlak van (re)integratie van arbeidsgehandicapten en/of hebben ervaring met de beleidsmatige en financiële kant. De ontwikkelingspartners van Operatie Pelios zijn:

#### **Provincie Groningen (aanvrager)**

Postbus 855  
9700 AW Groningen  
Dhr. J. Janssens  
tel. 050-316 47 29  
Mevr. J.W.M. Vogels  
tel. 0594-555 050

#### **Toeleiding naar Arbeid (projectmanagement)**

Oosterhamrikkade 119  
9713 KC Groningen  
tel. 050-311 81 88  
Dhr. W. Schuiten

#### **UWV**

tel. 0592-326 936  
Dhr. H. Post

#### **Gemeenten Groningen, Leek en Hoogezand-Sappemeer**

tel. 050-367 51 68  
Mevr. M. Helmens

#### **Noorderpoortcollege**

tel. 050-547 09 46  
Dhr. P. Zwarter

#### **DSW Stadspark**

tel. 050-529 43 68  
Dhr. G.J. Koers

#### **Rijksuniversiteit Groningen**

tel. 050-363 62 56  
Dhr. A.C. Glebbeek

#### **Regionaal Arbeidsplatform**

tel. 0597-562 005  
Dhr. D. Heesterbeek

#### **St. Prohef**

tel. 040-283 41 71  
Dhr. P. van Elswijk

#### **St. Budget in Vervoering**

tel. 050-527 39 65  
Mevr. J. Boerma