



Duurzaam aan het werk met LoonKostenSubsidie in de Kop van Noord-Holland

1. Aanleiding

De aanleiding om te komen tot opzet van dit plan is antwoord te vinden op vier vragen:

1. Wat te doen met het ontstaan van een wachtlijst voor Beschut Werk.
2. Waarom melden zich geen nieuwe mensen voor een baan bij Probedrijven (Noorderkwartier), die tot 2015 in aanmerking zouden komen voor een indicatie WSW maar nu niet voor Beschut Werk, ofwel hoe is het met de mensen die staan in het doelgroepenregister.
3. Hoe kan meer en beter gebruik worden gemaakt van het middel Loonkostensubsidie.
4. Wat te doen om de WSW en Beschut Werk goed en efficiënt te kunnen blijven uitvoeren.

2. Evaluatie Participatiewet

In november 2019 verscheen de landelijke evaluatie van de Participatiewet, opgesteld door het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Hierin stellen de onderzoekers vast dat het aan werk helpen bij het reguliere bedrijfsleven, van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt grotendeels is mislukt. Landelijke ervaringen zijn onder meer:

- 44% van de jongeren die uitstromen uit het VSO vindt geen werk;
- 60% van de bijstandsgerechtigden en jonggehandicapten is vrijgesteld van de arbeidsplicht en wordt dus niet geholpen bij het vinden van werk;
- mensen die voorheen in aanmerking kwamen voor de WSW hebben nu minder kans op werk;
- FNV en CNV roepen het kabinet op de afbraak van de WSW terug te draaien.

3. Doelstelling

De doelstelling van het plan is mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een duurzame baan te bieden.

Ad 1.1. De mensen die medio 2018 op de wachtlijst Beschut Werk kwamen (in Hollands Kroon en Schagen) beschikten over een indicatie Beschut Werk. Met andere woorden zij werden in staat geacht te kunnen werken en behoorden niet geplaatst te worden in een project voor dagbesteding. Vanuit de gemeenten werd aangedrongen deze mensen niet op een wachtlijst te plaatsen maar een vorm te vinden waarin zij alsnog geplaatst konden worden in Beschut Werk. Enkel van hen werden boventallig (= boven de landelijk vastgestelde taakstelling) geplaatst.

Ad 1.2. Er is onduidelijkheid over de samenstelling van het doelgroepenregister en wat de huidige situatie is waarin deze mensen verkeren (werk, uitkering?). Verwachting was dat in het bestand bijstandsgerechtigden er mensen zouden zijn die tot de voormalige doelgroep WSW behoren maar (nog) niet (goed) bemiddeld worden naar passend werk,

Ad 1.3. De terugloop van werknemers (vanwege natuurlijk verloop) door het afschaffen van de instroom WSW is alleen gecompenseerd door de instroom van Beschut Werk. Dit is bedoeld voor 1/3 van het voormalige bestand WSW-ers. Waarom het natuurlijk verloop van de voormalige 2/3 van de WSW-ers niet wordt gecompenseerd door nieuwe instroom was onduidelijk. Gevolg is dat sinds afschaffing van de WSW in 2015 het aantal werknemers van de GRGA/Probedrijven (Noorderkwartier) met 100 Fte is gedaald (van 600 op 1-1-2015 naar 500 op 1-1-2020). Zonder nadere actie zal deze terugloop doorgaan.

Al geruime tijd wordt gezocht naar mogelijkheden om een goede en efficiënte uitvoering van WSW en Beschut Werk in stand te houden.

4. Pilot LoonKostenSubsidie

Als eerste poging om de doelgroep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, de voormalige doelgroep WSW, te bereiken, was de Pilot LKS

De Gemeenschappelijke Regeling Gesubsidieerde Arbeid in de Kop van Noord Holland (GRGA) heeft in samenwerking met Probedrijven N.V. en Agros Re-integratie, de "Pilot LKS" opgezet.

Dat was in april 2019 dus voordat de landelijke evaluatie (SCP) werd gepubliceerd.

Aanleiding was het achterblijven van plaatsingen Beschut Werk, de onduidelijkheid over de situatie van de mensen in het doelgroepenregister en de vraag of inderdaad 2/3 van de mensen die voorheen een WSW-indicatie zouden hebben gekregen en nu niet in aanmerking komen voor Beschut Werk, daadwerkelijk een reguliere baan hebben gevonden.

Doel van de pilot is langdurig werklozen / mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, met een loonwaarde tussen de 30% en 70%, aan een duurzame baan te helpen.

5. De resultaten van de Pilot LKS

De pilot is gestart in april 2019 en heeft 35 deelnemers: 24 mannen en 11 vrouwen. Dit is budgettair het maximale aantal deelnemers. Dit budget is € 235.000, het sociaal dividend 2018 van Probedrijven N.V., voorheen Noorderkwartier N.V..

De deelnemers volgen een Werkervaringsproject, gericht op duurzame plaatsing (vast dienstverband) bij een werkgever, Probedrijven of daarbuiten.

Kenmerk van de Pilot is de intensieve, individuele en persoonsgerichte begeleiding alsmede het aanbieden van alternatieven in plaatsing en (bij)scholing.

Een evaluatierapport (van februari 2020) en een overzicht van de competenties is bijgevoegd.

Belangrijkste ervaringen zijn:

- de deelnemers hebben vaak multiproblematiek,
- veel extra persoonlijke begeleiding inclusief huisbezoeken is nodig,
- een combinatie met taaltraining is zeer waardevol.

Inmiddels wordt gezocht naar mogelijkheden om deelnemers na deze WEP periode een structurele baan aan te bieden, binnen de Pro-bedrijven of daarbuiten.

Het betreft mensen die gemiddeld een loonwaarde hebben van 50-60 %.

Vaak kunnen de deelnemers (nog) niet fulltime aan de slag

Uit eind februari 2020 hebben 7 personen een arbeidsovereenkomst gekregen.

6. Problemen bij plaatsing

Plaatsing bij bedrijven brengt de volgende problemen voor de werkgever:

- noodzaak van extra werkruimte, werkkleding, apparatuur e.d. in vergelijking met fulltime werkenden;
- extra uren begeleiding, meer administratie;
- risico van een hoger ziekteverzuim.

Dit genereert extra kosten die de werkgever (ook de Pro-bedrijven) moet verdienen naast het niet vergoede deel van het salaris, alvorens winst te kunnen gaan maken. Om deze redenen willen reguliere werkgevers maar een beperkt aantal mensen van deze doelgroep plaatsen.

Daarnaast willen werkgevers vaak na een periode van 6 maanden tot 1 jaar de plaatsing stoppen.

Reden is dat dan begeleiding vanuit de gemeente vermindert of eindigt.

We stellen dat het grootschalig plaatsen van deze groep in duurzame banen in het reguliere bedrijfsleven niet zal slagen. Pas na een intensief traject van begeleiding, integratie en bijscholing zal voor een deel van de doelgroep een duurzame baan bij een regulier bedrijf mogelijk zijn.

Het resterende deel van de doelgroep zal echter alleen blijvend kunnen werken als zij intern zijn geplaatst in een daartoe ingericht "ontwikkelbedrijf".

7. Mogelijke oplossing: Pro, een bedrijf voor sociaal ontwikkelen en -ondernemen

Een oplossing kan zijn het verder ontwikkelen van het cluster GRGA-Probedrijven-Agros re-integratie tot een voorziening voor ontwikkeling en plaatsing in duurzame banen, voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Hierin worden mensen met een loonwaarde tussen de 30% en 70% geholpen naar plaatsing in een vaste baan in de eigen Probedrijven (zoals nu schoonmaak, groenbeheer, postbezorging, inpakken en detachering) en ook bemiddeling naar een vast dienstverband bij externe werkgevers.

8. Uitgangspunten zijn :

- Het plan richt zich op mensen met een loonwaarde van 30% tot 70%;
- deze mensen worden door de gemeente geplaatst op grond van
 - de indicatie Beschut Werk afgegeven door het UWV dan wel
 - een besluit af te geven door de gemeente van herkomst;
- van elke te plaatsen deelnemer wordt de loonwaarde vastgesteld door een onafhankelijke deskundige;
- de deelnemers krijgen een vast dienstverband bij de GRGA die het verschaffen van werk mandateert aan Probedrijven N.V.;
- de deelnemers worden vooralsnog betaald op basis van het Wettelijk Minimum Loon;
- Pro zal uiteindelijk (na volledige uitstroom van de WSW-ers) tenminste 500 Fte deelnemers kunnen hebben (zoals per 1 januari 2020), gelijkelijk afkomstig uit de 3 gemeenten;
- daarvan zal ongeveer 1/3 deel (= 166) behoren tot de huidige doelgroep Beschut Werk met een loonwaarde van gemiddeld 30%;
- voor de overigen (= 334) wordt verwacht een gemiddelde loonwaarde van 55%, (voor alle medewerkers is dan de gemiddelde loonwaarde 48%);
- de gemeenten stellen (meer)jaarlijkse taakstellingen vast voor zowel de plaatsing van Beschut Werk als voor de werkenden met loonkostensubsidie;
- om de huidige infrastructuur te kunnen behouden zal het aantal werknemers tenminste 500 Fte moeten zijn.

9. Aanpak

- De omvorming van de huidige constructie GRGA -Probedrijven N.V. naar een bedrijf voor sociaal ontwikkelen en -ondernemen, dient in 5 jaar te worden gerealiseerd.
- Het kenmerk van het nieuwe bedrijf is dat er zo veel mogelijk wordt gewerkt met detachering en uitplaatsing bij reguliere bedrijven, om de organisatiekosten zo laag mogelijk te houden.

10. Beperkingen

- Detachering en uitplaatsing in grote getale zal in onze regio niet mogelijk zijn. Oorzaak is dat de regio een agrarische regio is met voornamelijk midden- en kleinbedrijf.
Zoals uit de evaluatie van de Participatiewet is gebleken, plaatsen kleinere bedrijven hooguit enkele werknemers uit onze doelgroep. De meerkosten aan begeleiding, werkplek e.d. worden in de gewone exploitatie meegenomen en zijn door de geringe omvang dan niet storend.
- Omdat het nieuwe bedrijf (net als Probedrijven nu) uitsluitend met mensen uit de doelgroep werkt kunnen de kosten van het ongedekte deel van het loon plus de kosten van begeleiding, overhead, infrastructuur e.d. niet volledig worden betaald uit de productiviteit van de werknemers, er is een toeslag nodig. Die is berekend op de huidige situatie bij Probedrijven, daar worden de kosten van de salarissen volledig gegarandeerd door de gemeenten, de kosten van de uitvoeringsorganisatie worden betaald uit de productiviteit = de loonwaarde van de deelnemers.
Voorgesteld wordt deze financieringsmethodiek vooralsnog te handhaven in fase 1.
Gedurende die fase kan deze methodiek aangepast worden zodanig dat daarbij de loonkostensubsidie en de productiviteit van de deelnemers hierbij richtinggevend worden.

11. In de eerste fase (5 jaar)

- De huidige structuur van de 3 gemeenten - GRGA – Probedrijven blijft vooralsnog bestaan.
- Probedrijven N.V. begint aan de verandering naar een Sociaal Bedrijf voor Ontwikkeling en Ondernemen.
- De huidige infrastructuur van de Probedrijven N.V. blijft vooralsnog bestaan.
- De huidige omvang en kosten/baten van Probedrijven N.V. zijn efficiënt en dienen als uitgangspunt voor de eerste fase.
- Mensen worden geplaatst:
 - conform de huidige regeling Beschut Werk, dan wel
 - met een gemeentelijke Loonkostensubsidie (LKS) op basis van hun individuele loonwaarde, plus een bijdrage voor de plaatsingskosten

12. Loonwaarden

Om in te schatten wat de loonwaarden zijn van de te plaatsen mensen is gekeken naar het huidige bestand van werknemers van de GRGA /Probedrijven. (Zie tabel.)

Daar is de loonwaarde van Beschut Werkenden gemiddeld 30%, van de overigen 55% en van beide groepen samen ongeveer 47%.

In dit voorstel is als basis van de berekeningen genomen dat de toekomstige deelnemers gemiddeld een iets lagere loonwaarde (45%) zullen hebben.

13. Tabel: werknemers per 1 januari 2020

Huidige werknemers	werksoort	Fte	loonwaarde
Pro G&M	werken op locatie	147,04	60%
Pro V&O	beschutte werkplel	150,65	30%
Pro Bezorgt	werken op locatie	28,78	50%
Pro Schoon	werken op locatie	56,68	50%
Deta G&M	detacheren	11,56	70%
Deta V&O	detacheren	26,58	70%
Deta Pro Bezorgt	detacheren	1,00	70%
Deta Pro schoon	detacheren	0,89	70%
BW	detacheren	45,31	70%

Totalen:

150 Fte Beschut Werk met loonwaarde 30%

327 Fte met loonwaarden van 50 tot 70%, gemiddeld 55%

14. Rekenmodel: fase 1

Uitgangspunt is dat de productiviteit van de deelnemers de uitvoeringskosten dekken, met andere woorden dat de kosten van begeleiding, infrastructuur, organisatie en overhead worden betaald uit de opbrengst = loonwaarde van de deelnemers.

De aandelen van de uitvoerende organisatie Probedrijven N.V. zijn volledig in bezit van de deelnemende gemeenten.

Zij beslissen over de bestemming van exploitatieoverschotten en winsten.

Kosten

Uitgaande van het minimumloon zijn de loonkosten $500 \times 25.000 =$ € **12.500.000**

Baten te betalen door de gemeente

Voor de Beschut Werkenden loon € 25.000 x 166 4.150.000

Begeleidingskosten Beschut Werk 166 x € 8.500 1.411.000

Voor de overige 334 "LKS-deelnemers":

LKS bij een gemiddelde loonwaarde van 55 % = 11.250×334 3.757.500

Toedeling bijdrage jobcoaching 334×1.000 334.000

(voor allen LIV, Lage Inkomens Voordeel, niet meegerekend want variabel, voor 2021 begroot op $500 \times € 450 = € 225.000$)

Totaal € **9.652.500**

Restant kosten € **2.847.500**

Plaatsingskosten per LKS-deelnemer: € 2.847.500 : 334 = € 8.525 per jaar.

In het bovenstaande wordt de eindfase geschetst die ontstaat wanneer alle huidige WSW-ers zijn uitgestroomd.

15. Aantallen en samenstelling van de werknemers van GRGA/Probedrijven sinds 2015

De participatiewet is ingegaan op 1 januari 2015. Gelijktijdig werd de instroom WSW afgeschaft en Beschut Werk en Loonkostensubsidie ingesteld.

16. Uitgangspunten van de Participatiewet.

Uitgangspunt bij het instellen van de Participatiewet was dat van de voormalige doelgroep WSW onder de nieuwe wet 1/3 deel in aanmerking zou komen voor Beschut Werk.

Hiervoor legde het rijk de gemeenten vanaf 2016 jaarlijks een taakstelling op.

De instroom in Beschut Werk zou dus 1/3 van de uitstroom (door natuurlijk verloop) van de WSW compenseren.

Een ander uitgangspunt was dat de resterende 2/3 van de voormalige doelgroep WSW een baan zou vinden bij het reguliere bedrijfsleven.

17. Realisatie en taakstelling Beschut Werk

Beschut Werk (aantallen in Fte = 31 uur/week)

<u>gemeente</u>	<u>realisatie 2019</u>	<u>taakstelling 2019</u>	<u>taakstelling 2020</u>
Den Helder	25,55	36	45
Hollands Kroon	12,90	13	16
Schagen	<u>11,74</u>	<u>12</u>	<u>15</u>
Totaal	50,19	61	76

Instroom in 2020: tenminste (76-61=) 15 Beschut Werkenden

18. Teruggang aantal werknemers GRGA/Probedrijven sinds 2015

<u>gemeente</u>	<u>per 1-1-2015</u>	<u>31-12-2019</u>
Den Helder	270,19	225,67
Hollands Kroon	137,92	103,36
Schagen	<u>189,61</u>	<u>166,42</u>
Totaal	597,72	495,45
	<u>495,45</u>	
Teruggang	102,27 Fte	

In deze 5 jaar was er (afgerond) een netto teruggang van 102 Fte.

Er zijn 152 WSW-ers uitgestroomd en 50 Beschut Werkenden ingestroomd,

Hierdoor is de gemiddelde loonwaarde van de werknemers en daarmee de productiviteit, gedaald.

19. Nieuwe instroom vanuit project LKS, een taakstelling “overigen met LKS”:

Om verdere daling van het aantal werknemers tegen te gaan zullen in 2021 tenminste 5% van 500 = 25 Fte nieuwe werknemers moeten instromen: in personen uitgedrukt 15 Beschut Werkenden conform de taakstelling plus 10 anderen met LKS.

Om de gemiddelde loonwaarde in stand te houden en daardoor daling van de gemiddelde productiviteit te voorkomen, zullen in 2021 echter tenminste (2 x 10 =) 20 anderen met LKS moeten instromen.

Taakstelling

Voorstel is voor 2021 naast de bestaande taakstellingen Beschut Werk een gezamenlijke taakstelling “tenminste 10 overigen met LKS” af te spreken.

20. Monitoring

In dit voorstel zitten aannames die in de praktijk van de komende jaren anders kunnen uitpakken. Deze staan in de lijst met “onderwerpen voor blijvende aandacht”.

Voorstel is halfjaarlijks te monitoren of en in welke mate deze aannames nog geldig zijn.

Mochten deze veranderd zijn met negatieve gevolgen voor de gemeente en/of Probedrijven, dan zal bezien moeten worden of en welke maatregelen nodig en mogelijk zijn om het uitvoeringsmodel bij te sturen.

21. Mandaatregeling

In de huidige situatie is de GRGA door de Colleges van B&W gemandateerd tot het uitvoeren van WSW en Beschut Werk. De GRGA heeft deze uitvoering gemandateerd aan Probedrijven N.V. (v/h Noorderkwartier N.V.). Voor de uitvoering van bovenstaand plan zullen deze regelingen moeten worden aangepast.

22. Tenslotte

Voorstel is vooralsnog te werken met het in deze notitie beschreven model, waarbij de afzonderlijke indicatie en financiering van Beschut Werk in stand blijft.

Dit om gebruik te kunnen blijven maken van

- de all-risk polis
- de bonusregeling (t/m 2020) van het rijk.

Als deze extra middelen vervallen kan overwogen worden in fase 2 de afzonderlijke indicatie en financiering van Beschut Werk af te schaffen en een algemene financiering te ontwerpen.

Bijlagen:

bijlage 1: Onderwerpen voor blijvende aandacht: monitoring.

bijlage 2: Samenvatting van het evaluatierapport CPB, bladzijde 29.

bijlage 3: Evaluatie en competentielijst Pilot LKS

Mei 2020, J. de Moel.

Bijlage 1: Onderwerpen voor blijvende aandacht: monitoring.

1. De instroom.

Uitgangspunt is dat er zoveel mogelijk personen kunnen instromen. Als minimum aantal willen we streven naar een instroom die tenminste de uitstroom van de WSW van gemiddeld 25 Fte per jaar compenseert. Dat is een instroom van tenminste 8 personen met een indicatie Beschut Werk en 17 personen via dit plan.

De kans dat er onvoldoende (minder dan 25 per jaar) personen zijn ingeschreven bij de gemeente die aan de criteria voor plaatsing voldoen, lijkt klein.

Immers zijn er per januari 2020 in de 3 deelnemende gemeenten (ongeveer) 3200 personen die een bijstandsuitkering ontvangen (Den Helder 1600, Hollands Kroon 600 en Schagen 600). Daarvan wordt tenminste 40% ofwel ruim 1100 personen, geacht bemiddelbaar te zijn naar werk. De ervaring tot nu lijkt te bevestigen dat daarvan ongeveer 1/3 deel zijnde ruim 350 personen daadwerkelijk -op termijn- een betaalde baan zou kunnen krijgen

Voorstel is de succesvolle Pilot LKS jaarlijks te herhalen voor tenminste 50 deelnemers. Als daarvan een derde deel geschikt kan worden gemaakt voor bemiddeling naar werk wordt de uitstroom van de WSW gecompenseerd.

2. De gemiddelde loonwaarde.

Uitgegaan wordt van de loonwaardes van het huidige personeel per 1-1-2020. Dat is een gemiddelde loonwaarde van 55% van de niet-geïndiceerden en van 45% van alle werknemers.

De verhouding tussen Beschut Werkenden en overige werknemers verandert, de gemiddelde loonwaarde daalt. Bezien moet worden hoe dit uitwerkt in de exploitatie en productiviteit van Probedrijven.

Om eventuele negatieve ontwikkelingen op te vangen is een mogelijke oplossing het aantal personen dat gedetacheerd kan worden naar reguliere banen, te vergroten.

Een andere mogelijkheid is werknemers in dienst te nemen met een hogere loonwaarde.

Om erkend te blijven als sociale onderneming mogen niet meer dan 20% van de werknemers buiten de doelgroep (afstand tot de arbeidsmarkt) vallen.

3. Kosten begeleiding Beschut Werk.

Tot nu is er in het participatiebudget (en in de begroting) € 8.500 per Beschut Werkende bestemd voor de begeleiding. Door Probedrijven is aangegeven dat dit bedrag nauwelijks toereikend is, zij zien als gemiddelde kosten tenminste € 9.000 per persoon. In 2021 zal worden bezien of dit bedrag aanpassing behoeft.

4. CAO Beschut Werk en/of CAO Participatiewerk.

Door de VNG is toegezegd medio 2020 te komen met een voorstel voor een CAO voor werknemers die vallen onder de Participatiewet.

De kosten worden door ons geschat op € 3.000,- per Fte. Dit is niet opgenomen in de begroting, We verwachten dat de rijksoverheid haar participatiebudget voor de gemeenten t.z.t. overeenkomstig zal aanpassen.

5. Nuggers.

Bij de instroom van nieuwe werknemers zullen ook personen zijn die momenteel geen uitkering hebben, de Nuggers. Hun plaatsing in dit project levert de gemeente geen besparing op in de uitvoering van de bijstandswet.

6. Wajongers.

Ook jongeren die vallen onder de Wajong met een uitkering van het UWV kunnen instromen. Dit heeft een vermindering van de uitgaven van het UWV tot gevolg en een verhoging van de gemeentelijke kosten. Voorstel is het UWV voor te stellen - ook financieel - deel te gaan nemen.

7. Verhouding loonwaardes en plaatsingskosten.

Regelmatig zal worden bijgehouden of de aangenomen verhouding tussen de gemiddelde loonwaardes en plaatsingskosten, met de praktijk overeenkomt.

Wat vertellen de resultaten ons?

De Participatiewet heeft als doel om meer mensen te laten deelnemen aan het arbeidsproces en hen minder afhankelijk te maken van een uitkering. Ook is het de bedoeling dat de Participatiewet duidelijkheid en uniformiteit biedt in het begeleiden van arbeidsbeperkten naar werk.

Deze doelstellingen blijken de afgelopen jaren niet te zijn behaald.

Voor jonge arbeidsgehandicapten is de kans om werk te vinden sinds de invoering van de Participatiewet wel toegenomen. De banen waarin zij terecht komen zijn echter vaker van tijdelijke aard. Hun inkomen is gedaald.

Voor mensen met een WSW-indicatie is de kans op werk sinds de invoering van de Participatiewet afgenomen, hun uitkeringsafhankelijkheid nam toe. Voor hen blijkt de nieuwe regeling ongunstig uit te pakken. Voor mensen die een bijstandsuitkering ontvangen heeft de Participatiewet nauwelijks effect. Hun kansen op een baan waren laag vóór de invoering van de Participatiewet en zijn dat sinds 2015 nog steeds.

De instrumenten die de Participatiewet biedt om mensen uit de doelgroep naar werk te begeleiden, helpen werkgevers nauwelijks over de drempel om arbeidsgehandicapten een baan te bieden. Vaak zijn zij niet op de hoogte van het bestaan van de instrumenten. Zij hebben vooral behoefte aan ondersteuning bij het aanpassen van de werkplekken aan arbeidsbeperkten.

De vraag is in hoeverre de instrumenten hierin voorzien. Gemeenten benutten de instrumenten wel, maar kunnen uit kostenoverwegingen geneigd zijn vooral te focussen op de groepen met de meeste kans op een baan en uitstroom uit de uitkering.

Daarnaast blijkt vooral de invulling van het matchingsproces cruciaal voor een succesvolle plaatsing. Ook de duidelijkheid en uniformiteit van de Participatiewet blijken in de praktijk tegen te vallen.

Er zijn nog steeds verschillende regelingen voor verschillende doelgroepen. Gemeenten hebben daarnaast de vrijheid om het beleid zelf vorm te geven en maatwerk te leveren. Hierdoor ontstaan er grote verschillen in de uitvoering. Dit is in strijd met het idee dat er een duidelijke regeling bestaat die iedereen gelijke kansen en mogelijkheden biedt.

Deels zijn de resultaten te wijten aan opstartproblemen. Zo kwamen Beschut Werk en loonkosten-subsidie pas langzaam op gang. Gemeenten moesten wennen aan hun nieuwe taak en een nieuwe doelgroep. Maar niet alles is hierdoor te verklaren.

De verschillen tussen verondersteld gedrag en daadwerkelijk gedrag zijn te groot; de genoemde aandachtspunten zijn structureel van aard.

Op basis van dit onderzoek zijn een aantal duidelijke verbeterpunten te noemen.

Zo zouden signaleringsmechanismen ook de meest kwetsbare groepen in beeld moeten brengen.

Er zou een financieringsstructuur moeten komen die motiveert om ook mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden.

Verder is heroverweging van de verwachtingen aan te bevelen. Ook de vermindering van complexiteit en inbedding van een effectief matchingsproces vragen om aandacht.

De afgelopen jaren werd onze economie gekenmerkt door hoogconjunctuur.

Wanneer mensen uit de doelgroep een baan vonden, betrof dit veelal een kleine, tijdelijke baan.

In economisch mindere tijden zijn zij naar verwachting de eersten die hun baan zullen verliezen, zo laten ervaringen uit het verleden zien.

Kijken we naar de toekomst dan zien we enkele lichtpuntjes.

De trends in gerealiseerde plekken Beschut Werk, de aanpak van jonggehandicapte Nuggers en aantallen banen in de banenafpraak vormen een reden tot enig optimisme.

Deze lichtpuntjes worden echter overschaduwd door de structurele problemen bij de Participatiewet en de onzekere positie van de doelgroep.

Ondanks enkele positieve resultaten moeten we concluderen dat de Participatiewet de komende jaren nog flink wat werk behoeft om succesvol te kunnen zijn.

Bijlage 3: Pilot LKS, evaluatie en competentielijst, februari 2020

Aanmeldingen

37 aanmeldingen
10 WEP PRO bedrijven
9 WEP extern
3 teruggetrokken door Gemeente
0 intakes nog te doen
3 Beschut Werk
1 WMO dagbesteding
3 in bemiddeling
2 betaald werk
6 on hold

Gemeente Schagen 15
Gemeente Hollands Kroon 11
Gemeente Den Helder 11

Wijze van aanmelding:

Gemeente Schagen: middels aanmeldformulier en driegesprek

Gemeente Den Helder: middels aanmeldformulier zonder driegesprek

Gemeente Hollands Kroon: middels aanmeldformulier zonder driegesprek

NB: deze situatie is prima werkbaar, we houden op deze wijze rekening met de specifieke wensen van de individuele Gemeente

Wajong / SW doelgroep ?

In de huidige caseload van 37 kandidaten kunnen we de inschatting maken dat er 3 kandidaten zijn die in het verleden tot de SW doelgroep zouden behoren en 6 kandidaten die tot de voormalig Wajong zouden behoren. Diverse kandidaten hebben een verleden bij de Pro-bedrijven. Het lijkt erop dat er in vele gevallen geen succesvolle follow-up is gegeven aan de WEP of assessment.

Leeftijden:

25 man, 12 vrouw

Leeftijd:

< 23 jaar:	3
24 – 35 jaar:	10
36 – 50 jaar:	11
51 – 60 jaar:	11
>60 jaar:	2

Teruggetrokken dossiers:

Er zijn een drietal dossiers na aanmelding uiteindelijk niet voortgezet. Een dossier na de intake en twee dossiers op basis van de vorderingen in de eerste weken. Bij deze dossiers was er sprake van geen enkele medewerking aan het traject of teveel psychische klachten waardoor eerst andere hulp moet worden geboden.

NB: van deze dossiers is 1 kandidaat aan het werk en 1 kandidaat richting de juiste zorg begeleidt.

Verleden:

14 kandidaten hebben al eerder bij de Pro-bedrijven in een traject gezeten:

8 personen in een WEP

1 persoon in een assessment

2 personen in een antillianenproject

1 persoon WIW en ID-baan

1 persoon in een WSW-baan

1 persoon in een WIW-baan, Workfirst-traject, assessment

Ervaringen WEP:

De ervaringen die we opdoen tijdens de periode van werkervaring zijn divers. Tijdens de WEP krijgen we inzicht in:

Aanwezigheid, taalproblemen, fysieke problemen, arbeidsethos, ritme, medische belastbaarheid en

sociale vaardigheden. Bij de start fase zijn we uitgegaan van perioden van drie maanden werkervaring en drie maanden diagnose. De periode van 3 maanden blijkt in vele gevallen te kort te zijn. Een absolute meerwaarde tijdens de WEP heeft de taaltraining op de werkvloer intern bij de Pro-bedrijven. Deze is gefinancierd door de Gemeente Schagen. Ons advies aan Hollands Kroon en Den Helder is hier gezamenlijk gebruik van te maken. Andere conclusie is dat we tijdens de diagnose en periode WEP door de intensieve aanpak voortschrijdend inzicht verkrijgen in de houding en gedrag van de kandidaten.

Eerste voorzichtige conclusies:

- Door sluitende aanpak, intensieve begeleiding en goede afstemming met alle partijen is de uitval gering, zelfs voor de personen die al vele jaren een bijstandsuitkering hebben en in eerste instantie moeilijk in beweging te krijgen zijn.
- Door te investeren in een goede follow-up in de fasen van het traject wordt resultaat geboekt voor groei, ontwikkeling en zelfs uitstroom naar betaald werk.

Voor een uitgebreidere inkijk in de competenties die we in beeld brengen bij de WEP zie ook de bijlage Competenties Pilot LKS

Wat doen we afwijkend van reguliere trajecten:

Basis voor alle kandidaten is maatwerk op weg naar betaalde baan.

- Rapportage per klant in klantvolgsysteem
- Huisbezoek voor controle bij ziekte
- Huisbezoek bij afwezigheid
- Huisbezoek bij noodzaak voortgang of andere problemen
- Halen en brengen van en naar de werklocatie voor zolang nodig
- Samenwerking met Vluchtelingenwerk, Bewindvoerders, GGZ, Brijder etc.
- Begeleiding en afstemming bij werkzaamheden bij Pro-bedrijven

Maatregelen:

Maatregelwaardig gedrag is helaas niet te vermijden bij deze trajecten. Op dit moment zijn er 8 kandidaten die in aanmerking kwamen voor een maatregel gesprek. (NB: 4 kandidaten betreft Gemeente Den Helder, de wachttijd om deze gesprekken te voeren is te lang !!) Altijd moeten we gezamenlijk beoordelen of het opleggen van een maatregel uiteindelijk wel of niet moet worden uitgevoerd. Onze wens is om door een strakke aanpak gedragsverandering in gang te zetten bij kandidaten zodat het traject alsnog kan slagen. We zien dat maatregelen in vele gevallen leiden tot gedragsverandering waarna het traject alsnog in de juiste richting ontwikkeld.

Doelgroep:

De doelgroep is uitdagend te noemen. Multiproblematiek is alom aanwezig en op basis van eerdere ervaringen en de ervaring van deze pilot kunnen we rustig stellen dat intensieve aanpak voor deze kandidaten met een vaste contactpersoon zeer belangrijk is.

Trajectduur:

In de pilot fase zijn we uitgegaan van een gemiddelde trajectduur van 9 maanden. Op basis van de ervaringen nu stellen we voor de trajectduur te verlengen tot 12-18 maanden. Dat traject zou er als volgt kunnen uitzien:

Intake

Vorbereidingstraject 3 maanden

Inzet WEP 3 of 6 maanden

Matching, plaatsingen en nazorg

WSP:

Met Jan de Jong van het WSP worden afspraken gemaakt om in samenwerking te kijken naar plaatsingen binnen het WSP netwerk.

Doelstellingen:

Betaald werk al dan niet met inzet Loonkostensubsidie is de doelstelling van deze pilot. Op basis van de ervaringen leggen we de Gemeenten de vraag voor: indien betaald werk niet haalbaar is maar kandidaten wel zijn geholpen met problemen op de diverse leefgebieden en weer participeren in de maatschappij, spreken we dan van een succesvol traject?

Aandachtspunten:

Bij lopende trajecten besluit in enkele situaties de klantmanager een afwijkende route te kiezen ten opzichte van de route die is uitgestippeld. In het belang van de voortgang van het traject is het belangrijk dat de klantmanager en de consulent die de uitvoering doet op één lijn blijven.

Plaatsingen:

Op korte termijn actie ten behoeve van plaatsing van:

4 Kandidaten (PRO Schoon)

3 Kandidaten (Extern)

Gemiddelde uitkeringsduur:

De Gemeente Den Helder heeft de uitkeringsduur van de deelnemers aan de pilot doorgegeven. Van de Gemeente Schagen en Gemeente Hollands Kroon hebben we die opgave nog niet ontvangen.

Ervaring kandidaten:

Conform de vooraf gemaakte afspraken zullen we ook bij de deelnemers navraag doen naar de ervaring van de kandidaten zelf. De vragenlijst die we daarvoor gebruiken is in ontwikkeling.

Competenties pilot LKS

- 1) Werktempo
- 2) Sociaal functioneren
- 3) Efficiëntie (leervermogen & zelfstandigheid)
- 4) Taal
- 5) Doorzettingsvermogen
- 6) Stressbestendigheid
- 7) Belastbaarheid

Er is met name geïnventariseerd op welke competenties het grootste accent is gelegd. Uiteraard is in het traject naar alle competenties gekeken, maar is in onderstaande inventarisatie met name aangegeven welke competenties de meeste aandacht behoeften.

1	:	7	(dienstverband Beschut Werken)
2	:	1, 3, 4, 7	
3	:	2, 5, 6, 7	
4	:	2, 5, 7	
5	:	2, 6	(teruggetrokken, ernstige psychische problemen)
6	:	2, 3, 5	
7	:	2, 5	
8	:	1, 2, 4, 5	
9	:	2, 7	
10	:	7	
11	:	7	
12	:	7	
13	:	7	
14	:	2, 4	
15	:	2, 4, 7	
16	:	2, 3, 6, 7	
17	:	2, 3, 5, 7	
18	:	3, 4	
19	:	2, 3, 5	(teruggetrokken, wordt aanmelding dagbesteding)

20	:	2	(teruggetrokken, ernstig psychische problemen, 1 op 1 begeleiding)
21	:	2, 4, 5	
22	:	2	(zelf werk gevonden)
23	:	2, 4, 7	
24	:	2, 3, 5, 6	
25	:	2, 3	
26	:	2	(ernstig psychische problemen)
27	:	1, 2, 4, 5	
28	:	2, 6	
29	:	7	(teruggetrokken)
30	:	3, 7	
31	:	2, 5	
32	:	2	
33	:	2, 5	
34	:	2	
35	:	7	
36	:	1, 2, 3, 6, 7	(aanvraag Beschut Werken)
37	:	4	(betaalde baan Proschoon)

Conclusie:

Bij een overgrote meerderheid is het belangrijkste aandachtspunt het Sociaal Functioneren. Dat kan gaan om weerstand, negatieve houding en gedrag maar ook om psychische problematiek en kwetsbaarheid.

Daarnaast speelt bij een groot aantal onderzoek naar de Belastbaarheid een belangrijke rol. Ook het Doorzettingsvermogen vormt een belangrijke competentie om verder op te begeleiden. Bij een aantal is ook de Taal een belangrijk aandachtspunt voor groei en ontwikkeling.

Als randvoorwaarde wordt er erg veel tijd geïnvesteerd in het regelen van kinderopvang, waardoor de cliënt in staat is om zo optimaal mogelijk te participeren in de pilot.