Gemeenschappelijke regeling gesubsidieerde arbeid kop van Noord-Holland

Gemeentelijke regeling Duurzaam aan het werk met loonkostensubsidie

Eerste evaluatie: 1 januari 2021 tot 1 mei 2022



Gemeenschappelijke Regeling
Gesubsidieerde Arbeid
Kop van Noord-Holland

Inhoudsopgave

A. INLEIDING
A.1.De opzet van de regeling **3**
A.2. Het hoofddoel 4
A.3. Tweede doel 5
- Vrijwillige taakstelling gemeenten
- Probedrijven als sociaal ontwikkelbedrijf 6
- Overeenkomst met Probedrijven en de Koninklijke Marine 7

B. VAN RE-INTEGRATIE NAAR BETAALD WERK: DE AANTALLEN
- 1. Deelnemers intern re-integratietraject: **8**
- 2.Van interne re-integratie naar betaald werk bij Probedrijven via de regeling 'Duurzaam aan het werk met LKS'
- 3.Van interne re-integratie naar een betaalde baan buiten Probedrijven 9
- 4.Totaal aantal werknemers in regeling 'Duurzaam aan het werk met LKS', door instroom vanuit zowel de interne als externe re-integratietrajecten
- 5. Uitval en doorstroming 10
- 6. Samenvattend

C. DE INSTROOM
- Taakstellingen voor 2021 **12**
  - Corona
  - Taakstellingen voor 2022

D. PLAATSINGEN BIJ PROBEDRIJVEN **13**

E. DOORGESTROOMD NAAR REGULIER BEDRIJF

F. UITVAL

G. DUUR EN AARD VAN DE UITKERING

H. DE ERVARINGEN VAN GEMEENTELIJKE CONSULENTEN **14**

I. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN **15**

A. Inleiding

Op initiatief van de GRGA, is in het voorjaar van 2020 begonnen met de ontwikkeling van de regeling die uiteindelijk is ingevoerd onder de naam 'Duurzaam aan het werk met loonkostensubsidie', hierna 'Duurzaam aan het werk met LKS' genoemd. Dit is een programma om werkzoekenden die langer dan 1 jaar een gemeentelijke uitkering hebben, te helpen bij het vinden van passend, betaald en vast werk. De vastgestelde doelgroep bestaat uit mensen met een loonwaarde tussen de 30 en 70%, woonachtig in Den Helder, Hollands Kroon of Schagen, en die niet in aanmerking komen voor een indicatie Beschut Werk.

De regeling bestaat uit een individueel re-integratietraject met behoud van uitkering. Dit wordt gevolgd door een passende betaalde baan in dienst van de GRGA, die doorgaans wordt uitgevoerd bij Probedrijven. Hierna volgt mogelijk doorstroom naar een betaalde functie elders. Deelname aan de re-integratieactiviteit en het aanvaarden van een betaalde functie gebeurt op vrijwillige basis. De passende regeling is ontworpen door de gemeentelijke beleidsmedewerkers sociaal domein, Probedrijven N.V., Agros, Capeladvies en de GRGA.

Dit document vormt de eerste evaluatie van 'Duurzaam aan het werk met LKS'.

A.1.DE OPZET VAN DE REGELING

Voorafgaand aan de huidige regeling, ingevoerd op 1 januari 2021, heeft in 2020 een pilot plaatsgevonden met 24 kandidaten in een individueel re-integratietraject. Dit traject was succesvol en wordt nog steeds aangeboden en gevolgd.

De **eerste stap** is dat de kandidaat een individueel re-integratietraject met behoud van uitkering krijgt aangeboden. Na minimaal 3 tot maximaal 12 maanden wordt vastgesteld of het functioneren van de deelnemer het mogelijk maakt om een baan aan te bieden.

Het functioneren van de kandidaat wordt beoordeeld op basis van 10 competenties volgens de methodiek van DariuzWorks:

- Snel werken
- Nauwkeurig werken
- Begrijpen
- Zelfstandig werken
- Opdrachten opvolgen
- Afspraken nakomen
- Omgaan met anderen
- Omgaan met stress
- Communiceren
- Doorzetten

Ook wordt gekeken naar gedrag, verzuim, werkhouding en persoonlijke omstandigheden.

Deelnemers die uitvallen tijdens het re-integratietraject, worden opnieuw aangemeld bij de betrokken gemeenten. Gezamenlijk wordt gekeken op welke andere wijze uitgevallen deelnemers geholpen kunnen worden bij het verbeteren van hun situatie, bijvoorbeeld met doorverwijzing naar andere voorzieningen als de Wmo of hulpverlenende instanties als de GGZ.

De **tweede stap** is de kandidaat een passende, betaalde baan bij de GRGA aanbieden. In dit kader gaat de werknemer aan de slag bij sociaal ontwikkelbedrijf Probedrijven, met de mogelijkheid om door te stromen naar een regulier bedrijf. Ook deelnemers van re-integratietrajecten verzorgd door andere aanbieders dan Probedrijven, die op een vergelijkbare manier competenties meten, kunnen hiervoor in aanmerking komen.

Omdat de proef goed is geslaagd, hebben de drie deelnemende gemeenten besloten om deze aanpak vijf jaar lang als gemeentelijke voorziening voort te zetten en te financieren. De regeling 'Duurzaam aan het werk met LKS' is aangegaan voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Daarna wordt geëvalueerd of de voorziening voldoet aan de doelstelling en eventueel bijgestuurd moet worden, of niet voldoet en zal worden beëindigd.

A.2. HET HOOFDDOEL

Het **hoofddoel** van de regeling is de mogelijkheid om aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en een loonwaarde tussen 30% en 70% een duurzame, passende, betaalde en vaste baan te kunnen bieden. Deelnemers starten met een re-integratietraject van maximaal 12 maanden. Als zij daarin de benodigde competenties opdoen, krijgen zij een baan aangeboden.

De plaatsing begint met een dienstverband bij de GRGA, met een arbeidsovereenkomst conform de cao Aan de slag. De werknemers beginnen met werken bij Probedrijven N.V. Daarna wordt doorstroming gestimuleerd, naar een functie bij een regulier bedrijf, in een dienstverband dat voldoet aan de daar geldende arbeidsvoorwaarden.

De gemeenten betalen de volledige loonsom aan de GRGA; de kosten daarvan komen ongeveer overeen met die van een gemeentelijke uitkering. Dankzij de opheffing van de scheiding tussen het BUIG- en het Participatiebudget, kunnen de besparingen op een gemeentelijk uitkering worden ingezet om een betaalde baan te realiseren volgens de regels van de Participatiewet.

Deze financiële opzet is op verzoek van de GRGA opgesteld door adviesbureau Capeladvies (kostenpeil april 2020):

Aantal	1	persoon
Loonwaarde	50%	
aanstelling	0,8	fte
loon	25.000	

Werk		***Uitkering***	
Loonkostensubsidie	10.000	Uitkeringslasten	14.500
Kosten duurzaam aan het Werk met LKS	8.500	Kosten trajecten (RI-klassiek)	1.000
Administratieve kosten verstrekken LKS	1.000	Uitvoeringskosten bijstandsuitkering	3.500
	19.500		**19.000**
Maatschappelijke baten van aan het werk zijn	*-5.000*		

Uit de productiviteit van de werknemers betaalt Probedrijven de begeleiding, training en scholing, evenals de kosten van gebouwen, machines en overhead. Als werknemers uitstromen naar een aanstelling bij een regulier bedrijf, betaalt de betrokken gemeente alleen nog de loonkostensubsidie.

A.3. TWEEDE DOEL

Een tweede doel is het verder ontwikkelen van Probedrijven N.V. tot een sociaal ontwikkelbedrijf voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, om daarmee een efficiënte uitvoering van de WSW en Beschut Werk te behouden.

Dit is nodig omdat het aantal werknemers bij Probedrijven na de beëindiging van de WSW en de invoering van de Participatiewet, beide in 2015, gedaald is van 600 tot ongeveer 530 in 2020. Een verdere daling zal het voortbestaan van Probedrijven financieel moeilijk maken, maar kan door deze nieuwe regeling worden voorkomen.

Naar aanleiding hiervan is bij de start van 'Duurzaam aan het werk met LKS' een concreet tweede doel gesteld: de jaarlijkse uitstroom van mensen uit de WSW door natuurlijk verloop, 3 tot 5% van het personeelsbestand, wordt minimaal gecompenseerd met de plaatsing van mensen uit de doelgroep van de regeling.

Vrijwillige taakstelling gemeenten

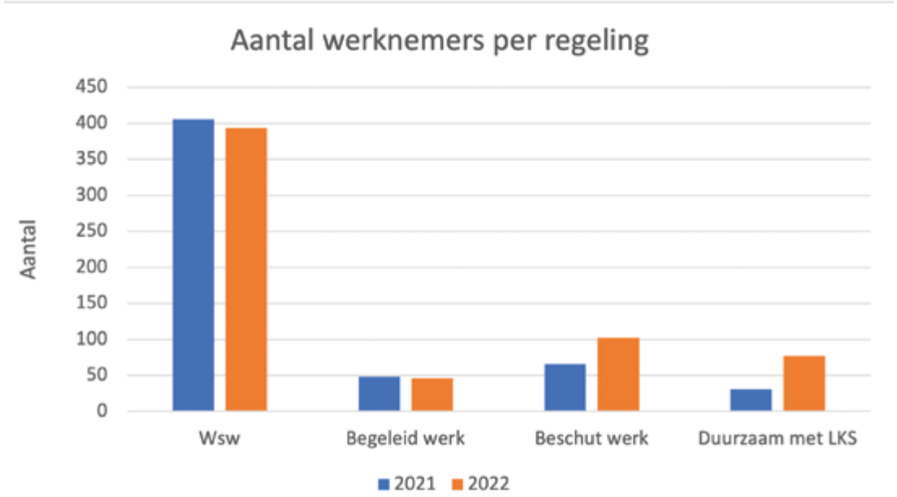
Als gewenste omvang van het bedrijf, wordt 600 fte aan doelgroepmedewerkers nagestreefd. Hiervan is 530 fte nodig voor de uitvoering van de basisactiviteiten bij de divisies Progroen & milieu, Proschoon, Proverpakken & ontwikkelen en Probezorgt. De overige fte worden ingezet voor:

- Het uitvoeren van nieuwe activiteiten die meer variatie in het werkaanbod brengen.
- Wijkgericht werken.
- Duale trajecten (leren met praktijkverklaring).
- Uitbreiding van detacheringen, zodat er meer ontwikkelingsmogelijkheden voor de werknemers komen.



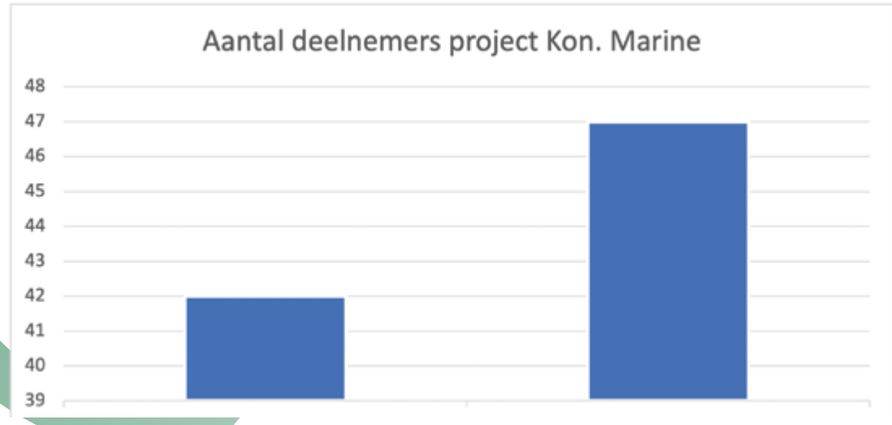
Medio april 2022 was de personeelsomvang in totaal 510 fte: hiervan viel 367 fte onder de cao WSW en 143 fte onder de cao Aan de slag (Beschut Werken en Participatiewet). Zij zijn als volgt over de regelingen verdeeld.

Probedrijven als sociaal ontwikkelbedrijf
De verdere invulling van de functie van Probedrijven als sociaal ontwikkelbedrijf, is gericht op:



- Vergroting van de variatie in het werkaanbod.
- Marktgerichte bijscholing.
- Leren met praktijkverklaring: voorafgaand aan niveau 1 en 2, in samenwerking met het ROC en het bedrijfsleven.
- Het stimuleren van plaatsing van de doelgroep bij reguliere bedrijven.

Overeenkomst met Probedrijven en de Koninklijke Marine
Tussen Probedrijven en de Koninklijke Marine is medio 2020 een overeenkomst gesloten, vooralsnog voor vier jaar, ten behoeve van een project van de Marine met UWV en WSP. Hierin werden ultimo 2020 42 jongeren en ultimo 2021 47 jongeren in staat gesteld te werken bij de Marine en een bbl-opleiding op mbo-niveau 2 te volgen. Deze deelnemers vallen ook binnen de doelgroep 'Duurzaam aan het werk met LKS', maar in tegenstelling tot de medewerkers bij Probedrijven, betalen de gemeenten de loonsom niet volledig; ook de Marine betaalt een deel van de loonkosten op basis van hun loonwaarde en de gemeente vult die aan tot 100%. Probedrijven zorgt voor de salarisadministratie en inning van de gelden van Marine en gemeenten. De GRGA is de formele werkgever. We hopen met deze samenwerking een extra uitstroommogelijkheid voor medewerkers uit Probedrijven te creëren. Of de overeenkomst na 2024 wordt verlengd, is nog niet bekend.



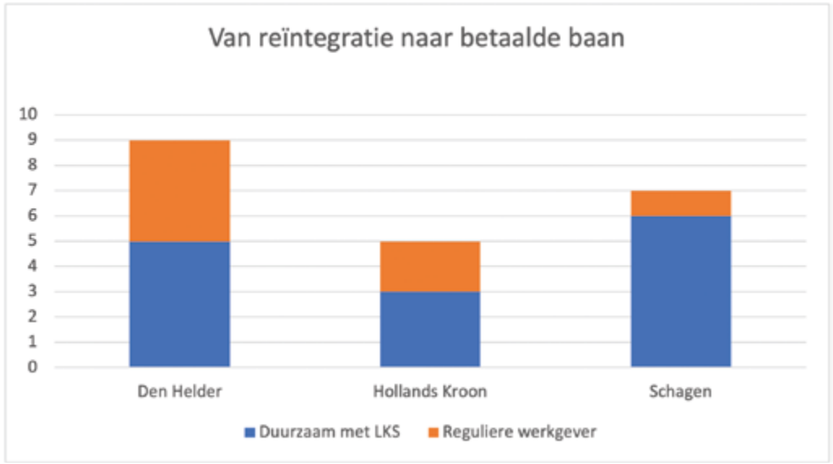


B. Van re-integratie naar betaald werk: de aantallen

1. DEELNEMERS INTERN RE-INTEGRATIETRAJECT:

	Den Helder	Hollands Kroon	Schagen	Totaal
2020	5	10	9	24
2021	14	2	7	23
2022 (per 1 mei)	4	5	6	15
				62

Van de in totaal 62 aanmeldingen zijn er 40 man en 22 vrouw



2.VAN INTERNE RE-INTEGRATIE NAAR BETAALD WERK BIJ PROBEDRIJVEN VIA DE REGELING ‘DUURZAAM AAN HET WERK MET LKS’

	Den Helder	Hollands Kroon	Schagen	Totaal
2020	0	0	1	1
2021	2	3*)	3	8
	3	0	3	6
Totaal				15**)

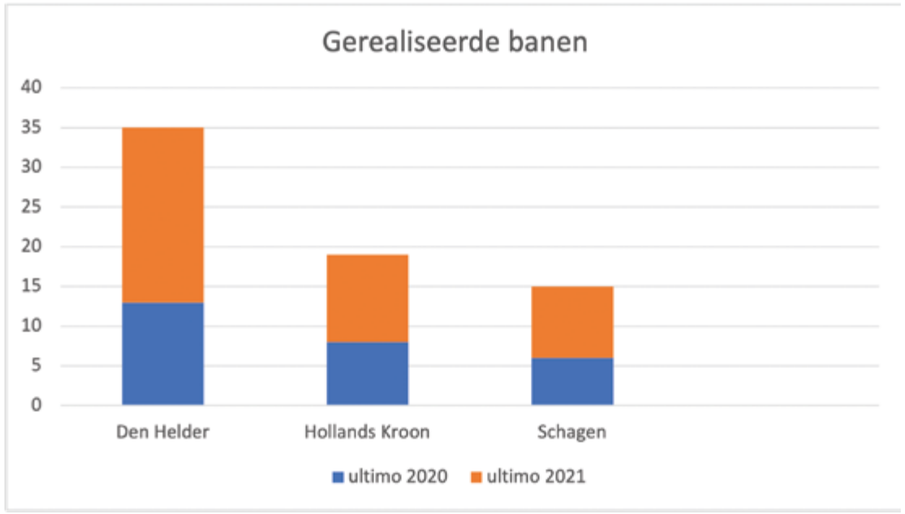
*) waarvan 1 met indicatie Beschut Werk
**) waarvan 1 in Beschut Werk, 14 in regeling ‘Duurzaam aan het werk met LKS’

3.VAN INTERNE RE-INTEGRATIE NAAR EEN BETAALDE BAAN BUITEN PROBEDRIJVEN

	Den Helder	Hollands Kroon	Schagen	Totaal
2020	0	0	0	0
2021	2	1	0	3
2022	2	1	1	4
Totaal				7

4.TOTAAL AANTAL WERKNEMERS IN REGELING ‘DUURZAAM AAN HET WERK MET LKS’, DOOR INSTROOM VANUIT ZOWEL DE INTERNE ALS EXTERNE RE-INTEGRATIETRAJECTEN

	Den Helder	Hollands Kroon	Schagen	Totaal
Ultimo 2020	13	8	6	27
Ultimo 2021	22	11	9	42



5. UITVAL EN DOORSTROMING

Sinds het eerste interne re-integratietraject in 2020, onderdeel van de pilot, zijn al 22 mensen ingestroomd in een betaalde baan binnen of buiten Probedrijven, met goedkeuring van de deelnemende gemeenten. Verwacht wordt dat 2 van hen in de loop van 2023 in dienst zullen treden van Proschoon B.V. Omdat deze divisie verzelfstandigd is, is hierbij sprake van uitstroom naar een betaalde functie elders. De gemeenten hoeven voor deze personen alleen nog loonkostensubsidie bij te dragen.

Met nog 20 mensen die vanuit externe trajecten zijn ingestroomd, hebben ultimo 2021 42 mensen een betaalde baan bij de GRGA. Daarnaast zijn 5 dienstverbanden niet verlengd: 2 in 2021 en 3 in 2022.

Dit betreft:

- 3 personen in verband met persoonlijke problemen. Zij zijn teruggemeld bij hun gemeente. Gezamenlijk worden zij geholpen bij het vinden van hulp om hun situatie te verbeteren.
- 1 persoon is overleden.
- 1 persoon heeft een baan gevonden bij een regulier bedrijf.

6. SAMENVATTEND

De evaluatie van het eerste re-integratietraject, de pilot van 2020, leert dat 1 op de 3 deelnemers in aanmerking komt voor een betaalde baan in de regeling ‘Duurzaam aan het werk met LKS’. Dit is ook in 2021 en 2022 gebleken. Van de in totaal 62 deelnemers aan het interne re-integratietraject in de periode 2020 tot en met 2022, is circa 35% doorgestroomd naar betaald werk: 22 deelnemers.



C. De instroom

TAAKSTELLINGEN VOOR 2021

Volgens de vrijwillige taakstelling van de gemeenten, zouden tenminste 24 mensen in 2021 een dienstverband binnen of buiten de regeling hebben gekregen. Er zijn in 2021 in totaal slechts 11 mensen vanuit het interne re-integratietraject geplaatst in de regeling, waarvan 8 binnen Probedrijven en 3 die vanuit Probedrijven zijn doorgestroomd naar reguliere werkgevers. De hoofdreden hiervan is dat in 2021 veel minder mensen dan noodzakelijk hebben deelgenomen aan de re-integratieactiviteit. Om 24 dienstverbanden mogelijk te maken, zouden drie keer zoveel deelnemers nodig zijn: 72 in totaal. Er waren 23 deelnemers in 2021, waarbij ook de 24 deelnemers aan het traject uit 2020 opgeteld kunnen worden; niettemin zijn dat er nog steeds slechts 47.

Naast de 11 gerealiseerde banen vanuit het interne traject, zijn er in 2021 nog 4 banen gerealiseerd voor instroom uit externe trajecten. Ultimo 2021 waren er in totaal 42 medewerkers in de regeling 'Duurzaam aan het werk met LKS' actief.

Corona

Een oorzaak van de onderrealisatie in 2021 is de coronapandemie. Om de anderhalve meter afstand te kunnen waarborgen, beperkte Probedrijven in het laatste kwartaal van 2021 het aantal nieuwe mensen dat aan werk geholpen kon worden. De gemeenten beperkten gedurende de pandemie hun klantcontacten met mensen met een uitkering.

Taakstellingen voor 2022

Het minimale aantal te plaatsen mensen in de regeling 'Duurzaam aan het werk met LKS' of een reguliere baan in 2022, is tweemaal het aantal te plaatsen mensen in Beschut Werk. Het aantal te plaatsen mensen in Beschut Werk in 2022 is 9 in totaal (Den Helder 6, Hollands Kroon 2 en Schagen 1). De taakstelling voor 'Duurzaam aan het werk met LKS' komt daarmee uit op 18 fte: 12 in Den Helder, 4 in Hollands Kroon en 2 in Schagen.

Om de taakstelling van 18 fte te bereiken, dienen in 2022 dus tenminste drie keer zoveel mensen deel te nemen aan re-integratietraject, namelijk 54. Per 1 mei 2022 waren dat er slechts 15.

D. Plaatsingen bij Probedrijven

De bezetting van Probedrijven was per 1 januari 2021 in totaal 530 fte. Aan het einde van 2021 was dat teruggelopen tot 510 fte.

De verwachte gemiddelde loonwaarde van de medewerkers in de regeling was vooraf getaxeerd op 55% tot 60%: hetzelfde of iets hoger dan de gemiddelde loonwaarde van de toenmalige werknemers. De werkelijke loonwaarde is 48,85%. Dit betekent extra druk op de inzet van jobcoaching binnen Probedrijven. Het betekent ook dat de productiviteit lager is dan verwacht. Tot nu toe heeft dat geen financiële of organisatorische problemen gegeven.

De loonwaardes van de medewerkers worden jaarlijks geactualiseerd. Vooralsnog is er geen stijging van de gemiddelde loonwaarde vastgesteld. Wat de effecten hiervan de komende jaren zullen zijn, is nu nog onduidelijk.

E. Doorgestroomd naar regulier bedrijf

Van de mensen die al in 2020 in de regeling zijn geplaatst, is niemand doorgestroomd. In 2021 zijn 3 mensen en in 2022 4 personen doorgestroomd. De reden voor deze lage doorstroming tot nu toe, is dat de doelgroep na aanstelling lange tijd nodig heeft om te wennen aan het arbeidsritme en om nieuwe competenties te ontwikkelen.

F. Uitval

Weinig mensen die een betaalde functie hebben gekregen zijn uitgevallen. Van 5 medewerkers is het dienstverband beëindigd, waarvan slechts 3 omdat zij niet in staat bleken om op het minimaal vereiste niveau te functioneren.

G. Duur en aard van de uitkering

Gemiddeld zaten de deelnemers 3 tot 4 jaar in een gemeentelijke uitkeringssituatie, waren ze werkzoekend en hadden ze een grote afstand tot de arbeidsmarkt. 1 persoon kreeg in 2020 zelfs na 25 jaar in een bijstandsuitkering alsnog een baan aangeboden. Deze deelnemer werkt inmiddels met veel plezier.

De ervaring leert dat mensen vaak lang in een uitkeringssituatie blijven, omdat werken nog geen optie is. Zij hebben eerst veel ondersteuning nodig bij het oplossen van problemen in de privésfeer. Er is regelmatig sprake van multiproblematiek: pas als daarvan een aantal problemen zijn opgelost, komt de tijd en geestelijke ruimte vrij om buitenshuis te werken. Daarom wordt hier gedurende het re-integratietraject veel aandacht aan gegeven, onder meer door met gespecialiseerde hulpverlenende instanties te overleggen en deelnemers naar hen door te verwijzen.

H. De ervaringen van gemeentelijke consulenten

Helaas heeft slechts een beperkt aantal gemeentelijke consulenten gereageerd op een verzoek om terugkoppeling. Uit de ontvangen antwoorden blijkt dat men in het algemeen tevreden is over het doel en de uitvoering van de regeling.

Daarnaast zijn de volgende punten aangedragen:

- De afstemming tussen gemeente en Probedrijven wordt als positief ervaren.
- De aanmeldprocedure is niet voor iedereen duidelijk. Om cliënten goed te informeren, hebben consulenten behoefte aan een simpele, algemene uitleg over het traject, in de vorm van een flyer.
- Een aantal consulenten hebben ook behoefte aan meer uitleg over een aantal aspecten van het project, zoals:
  - Duur van de begeleiding.
  - Het exacte verloop van de aanmeldingen.
  - De rol en positie van Agros als onderaannemer van Probedrijven.
  - De uitstroommogelijkheden buiten Probedrijven.
- Onder de consulenten zijn veel personele wijzigingen en mutaties, waardoor kennis over de regeling uit organisaties blijft wegvloeien.
- Er is behoefte om het contact tussen de uitvoerders van de gemeenten en Probedrijven/Agros op cliëntniveau te intensiveren. Dit betreft individuele gevallen en onduidelijkheden over plaatsing. Ook hebben consulenten behoefte om na enige tijd te weten hoe de plaatsingen zijn verlopen en bevallen, net als de mogelijkheden die er zijn om de loonwaarde van de cliënt uiteindelijk tot boven de uitkeringsnorm te verhogen.
- Voor sommige consulenten zijn de mogelijkheden van de regeling en de verhouding tot Beschut Werk niet altijd duidelijk.
- Het invullen van het aanvraagformulier wordt soms als dubbel werk ervaren, omdat veel gegevens al bij alle partijen bekend zouden zijn.
- Consulenten willen graag dat Probedrijven een grotere variatie werkzaamheden dan de huidige aan kan bieden. Hierover is in de evaluatie van Probedrijven, als bijlage toegevoegd, een aantal initiatieven opgenomen.

I. Conclusies en aanbevelingen

Een belangrijke conclusie is dat de regeling ‘Duurzaam aan het werk met LKS’ duidelijk voorziet in een behoefte. Veel mensen die al geruime tijd een uitkering hebben, worden ermee aan een betaalde baan geholpen. Ook als dit niet (direct) lukt, blijkt dat het traject vaak de activering en afstemming op de juiste hulpverlening positief beïnvloedt.

Helaas hebben we minder mensen kunnen plaatsen dan het aantal waarvan was uitgegaan. Probedrijven kan veel meer mensen aan werk helpen dan de aantallen die nu zijn gerealiseerd. Het achterblijven van deze instroom kan verklaard worden door de coronapandemie en de beperkte kennis van de regeling bij consulenten in het sociaal domein. Onder deze consulenten is sprake van een aanzienlijk verloop. Mede daardoor zijn velen van hen niet of beperkt bekend met de regeling en de diverse vormen van passende arbeid die Probedrijven biedt.

Dit betekent dat meer tijd en energie besteed moet worden aan het regelmatig informeren van de consulenten in het sociaal domein. Hierbij kan gedacht worden aan het uitgeven van een flyer waarin de kernpunten en werkwijze van de regeling worden beschreven. Hierbij zijn ook regelmatig terugkerende informatiebijeenkomsten met consulenten aan te bevelen.

Op cliëntniveau zal worden bezien of intensivering van de contacten tussen gemeente en Probedrijven/Agros nodig is.

Een bijdrage aan het beter bereiken van mensen met een gemeentelijke uitkering en een sollicitatieplicht, kan geleverd worden met het vergroten van het inzicht in de samenstelling, wensen en competenties van deze doelgroep.

Het is van belang om te weten welke andere organisaties re-integratieactiviteiten binnen ons werkgebied aanbieden, om hen te informeren over de opzet van onze regeling. Daarnaast is het voortzetten en intensiveren van het contact met de praktijkscholen van groot belang. Naar verwachting zullen namelijk veel leerlingen in de nabije toekomst tot onze doelgroep gaan behoren.

Probedrijven heeft de taak om het werkaanbod voor de doelgroep (nog meer) te variëren, zodat mensen met uiteenlopende ambities en competenties een baan kunnen krijgen.

Medio 2023 zal de tweede evaluatie worden opgesteld. Daarin willen we ook ervaringen van deelnemers opnemen.

G. van Heijster, hoofd afdeling HRM van Probedrijven N.V.
J. de Moel, secretaris GRGA

November 2022



Gemeenschappelijke Regeling
Gesubsidieerde Arbeid
Kop van Noord-Holland