

## WERKEN LOONKOSTENSUBSIDIES?

Evaluatie loonkostensubsidies gemeente  
Capelle aan den IJssel

- eindrapport -

Drs. M. Blommesteijn  
Drs. L. Mallee

Amsterdam, mei 2008  
Regioplan publicatienr. 1689

Regioplan Beleidsonderzoek  
Nieuwezijds Voorburgwal 35  
1012 RD Amsterdam  
Tel.: +31 (0)20 - 5315315  
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan  
Beleidsonderzoek in opdracht van de gemeente  
Capelle aan den IJssel.



## VOORWOORD

De gemeente Capelle aan den IJssel heeft in 2005 te maken gehad met een combinatie van een tekort op het I-deel en een overschot op het W-deel. Dit heeft de gemeente ertoe gebracht in 2006 een eigen loonkostensubsidie-instrument in te zetten. Hiermee zijn tot 2008 ongeveer vijfhonderd cliënten uitgestroomd uit de bijstand. Inmiddels is sprake van een overschot op het I-deel en behoort de gemeente tot de top drie van de gemeenten met de grootste daling van het bijstandsvolume.

De gemeente Capelle wil graag meer weten over de werking en de effectiviteit van het loonkostensubsidie-instrument. Aan RegioPlan is gevraagd deze evaluatie uit te voeren. Het verslag van deze evaluatie ligt voor u.

Een eerste woord van dank gaat uit naar alle respondenten die bereid waren aan het onderzoek mee te doen: bijna honderdvijftig klanten hebben de moeite genomen een schriftelijke vragenlijst in te vullen en op te sturen. Daarnaast waren veel klanten bereid om hun ervaringen in een telefonisch gesprek toe te lichten. Verder was de bereidwilligheid van de werkgevers groot om te vertellen over hun ervaringen met de loonkostensubsidies. Wij zijn ze daarvoor dankbaar.

Bij de uitvoering van het onderzoek zijn wij op plezierige en constructieve wijze begeleid door de gemeente Capelle aan den IJssel. Wij danken daarvoor de heer C. Tholen en mevrouw H.F. Schutter in het bijzonder.

Het onderzoek is uitgevoerd door Marieke Blommesteijn. Op onderdelen is een bijdrage geleverd door Marije Van Gent. De lay-out van het rapport was in handen van Annemieck Kroezen en Emmeline Torenbeek.

Amsterdam, mei 2008  
Luuk Mallee  
projectleider.



## INHOUDSOPGAVE

|                 |                                                                |           |
|-----------------|----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b>        | <b>Inleiding .....</b>                                         | <b>1</b>  |
| 1.1             | Doel- en vraagstelling onderzoek .....                         | 1         |
| 1.2             | Werkwijze .....                                                | 2         |
| 1.3             | Leeswijzer .....                                               | 2         |
| <b>2</b>        | <b>Feiten op een rij over loonkostensubsidie Capelle .....</b> | <b>3</b>  |
| 2.1             | De regeling .....                                              | 3         |
| 2.2             | Werkgevers .....                                               | 3         |
| 2.3             | Cliënten .....                                                 | 5         |
| <b>3</b>        | <b>Loonkostensubsidie in de praktijk .....</b>                 | <b>7</b>  |
| 3.1             | Inleiding .....                                                | 7         |
| 3.2             | Rol loonkostensubsidie bij in dienst nemen .....               | 7         |
| 3.3             | In dienst en dan: de werkvloer .....                           | 9         |
| 3.4             | Uit dienst en dan: werk of geen werk? .....                    | 13        |
| <b>4</b>        | <b>Oordeel cliënten en werkgevers .....</b>                    | <b>17</b> |
| 4.1             | Inleiding .....                                                | 17        |
| 4.2             | Tevredenheid, aandachts- en verbeterpunten .....               | 17        |
| 4.3             | Oordeel instrument: wat levert loonkostensubsidie op? ....     | 20        |
| <b>5</b>        | <b>Conclusies en verbeterpunten .....</b>                      | <b>25</b> |
| 5.1             | Uitvoeringspraktijk .....                                      | 25        |
| 5.2             | Effectiviteit .....                                            | 26        |
| 5.3             | Succes- en risicofactoren .....                                | 28        |
| 5.4             | Verbeterpunten .....                                           | 29        |
| <b>Bijlagen</b> | <b>.....</b>                                                   | <b>31</b> |
| Bijlage 1       | Onderzoeksvragen .....                                         | 33        |
| Bijlage 2       | Schriftelijke enquête onder cliënten .....                     | 35        |
| Bijlage 3       | Overzicht geïnterviewde werkgevers .....                       | 37        |



## **1 INLEIDING**

Met de invoering van de WWB zijn de rijksregelingen voor gesubsidieerde arbeid (ID en WIW) afgeschaft en hebben gemeenten de ruimte gekregen om zelf gemeentelijke vormen van loonkostensubsidies (LKS) en gesubsidieerde arbeid in te voeren. Omdat het ministerie van SZW tegelijkertijd een aanzienlijke bezuiniging heeft doorgevoerd op het budget van waaruit de gesubsidieerde banen moesten worden gefinancierd, stonden gemeenten voor de opgave om het aantal gesubsidieerde banen flink terug te dringen. Gemiddeld zijn de gemeenten hierin uitstekend geslaagd. Immers, vooraf werd vooral gevreesd dat het beslag van de gesubsidieerde banen op het W-deel zo groot zou worden dat verder nauwelijks re-integratie kon worden ingezet. Nu blijkt echter dat de meeste gemeenten veel geld overhouden uit het W-deel. Zo hield de gemeente Capelle aan den IJssel in 2005 27 procent en in 2006 negen procent van de beschikbare re-integratiemiddelen over. Tegelijkertijd had Capelle in beide jaren te maken met een tekort van negen procent op het budget waaruit de bijstandsuitkeringen moesten worden betaald (het I-deel).

De combinatie van een tekort op het I-deel en een overschot op het W-deel heeft de gemeente Capelle aan den IJssel ertoe gebracht in 2006 een eigen loonkostensubsidie-instrument in te zetten. Werkgevers die een bijstandsccliënt voor minimaal een jaar in dienst nemen, krijgen onder voorwaarde dat de cliënt volledig uit de bijstand stroomt, een loonkostensubsidie. De gemeente hoeft de bijstandsccliënt geen uitkering meer uit te betalen, waardoor het tekort op het I-deel afneemt en de loonkostensubsidie wordt gefinancierd uit het W-deel, waardoor dat budget beter wordt benut. Met dit loonkostensubsidie-instrument zijn in 2006 en 2007 in totaal bijna vijfhonderd bijstandsccliënten aan het werk gegaan. Zij zijn zowel geplaatst bij detacheringsbedrijven (die hen detacheren bij andere werkgevers) als bij reguliere werkgevers.

Inmiddels is het tekort op het I-deel gekanteld naar een overschot van drie miljoen euro in 2007 en hoort de gemeente tot de top drie van gemeenten met de grootste daling van het bijstandsvolume. De gemeente Capelle wil graag meer weten over de werking en de effectiviteit van het loonkostensubsidie-instrument. Aan Regioplan is gevraagd deze evaluatie uit te voeren. In dit rapport doen wij verslag van dit onderzoek.

### **1.1 Doel- en vraagstelling onderzoek**

Het doel van het onderzoek is het verkrijgen van inzicht in de effectiviteit van de loonkostensubsidies. Het onderzoek heeft eveneens als doel om op basis van het verkregen inzicht het beleid te kunnen verbeteren.

De probleemstelling van het onderzoek is driedelig:

- I. Hoe effectief zijn de loonkostensubsidies in termen van vergroting van de uitstroomkans, duurzame uitstroom en uitkeringsduurverkortung voor verschillende cliëntgroepen?
- II. Welke factoren dragen bij aan de effectiviteit van de loonkostensubsidies?
- III. Wat is het oordeel van betrokken bijstandsccliënten en werkgevers over de loonkostensubsidies?

De probleemstelling is geconcretiseerd in twaalf concrete onderzoeksvragen. Deze zijn opgenomen in bijlage 1.

## **1.2 Werkwijze**

Voor het verzamelen van de benodigde gegevens hebben we gebruikgemaakt van de volgende onderzoeksmethoden:

- Interview met beleidsmedewerkers en documentenstudie over het re-integratiebeleid en de (uitvoering van) de loonkostensubsidieregeling in het bijzonder.
- Bestandsanalyse om vast te stellen hoeveel cliënten met behulp van loonkostensubsidie zijn uitgestroomd naar welke werkgevers, en of er sprake is van (tussentijdse) terugkeer in de bijstand.
- Schriftelijke enquête onder (ex-)cliënten om hun ervaringen met en mening over het instrument te meten en om te weten of zij na de loonkosten-subsidieperiode betaald werk verrichten (zie bijlage 2 voor meer informatie over de enquête).
- Aanvullende telefonische interviews met cliënten om nog beter zicht te krijgen op de ervaringen van cliënten (het verhaal achter de feiten).
- Telefonische interviews met werkgevers om meer zicht te krijgen op de werkwijze, motivaties, ervaringen en het oordeel van werkgevers over het instrument (zie bijlage 3 voor meer informatie).

## **1.3 Leeswijzer**

In hoofdstuk 2 wordt een overzicht gegeven van de loonkostensubsidie-regeling: de voorwaarden, de werkgevers en de cliënten. In hoofdstuk 3 beschrijven we hoe de regeling in de praktijk werkt. Welke overwegingen spelen een rol bij het in dienst nemen, wat gebeurt er als iemand in dienst is en als het dienstverband stopt? Hebben de (ex-)cliënten een betaalde functie of niet? Vervolgens komen in hoofdstuk 3 de tevredenheid en het oordeel van werkgevers en cliënten aan bod. Tot slot formuleren we in hoofdstuk 5 de conclusies over de uitvoeringspraktijk, de effectiviteit van het instrument, de succes- en risicofactoren en geven we een aantal verbeterpunten weer voor (de uitvoering van) de loonkostensubsidie. Elk hoofdstuk begint met een samenvatting die vervolgens nader wordt toegelicht en onderbouwd.

## **2 FEITEN OP EEN RIJ OVER LOONKOSTENSUBSIDIE CAPELLE**

**Per 1 juli 2006 is de loonkostensubsidieregeling (LKS) van de gemeente Capelle van kracht. Sindsdien zijn 498 cliënten uit de bijstand gestroomd en in dienst getreden bij een detacheringsbureau (92%) of een individuele werkgever (8%). De cliënten hebben gemiddeld 2,8 jaar een bijstandsuitkering gehad.**

### **2.1 De regeling**

De loonkostensubsidieregeling van de gemeente Capelle aan den IJssel is per 1 juli 2006 van kracht. De regeling heeft als doel werklozen beter uit te rusten voor de arbeidsmarkt (door het opdoen van werkervaring, vakkennis en vaardigheden) en werkgevers te stimuleren om een uitkeringsgerechtigde een regulier dienstverband aan te bieden. De subsidie is bedoeld als een tegemoetkoming in de loonkosten. Daarnaast kunnen werkgevers nog recht hebben op een belastingvoordeel. Samengevat ziet de regeling er als volgt uit:

- Loonkostensubsidie wordt verstrekt als er een dienstverband wordt aangegaan voor de duur van minimaal twaalf maanden.
- Het dienstverband omvat een zodanig aantal uren dat de werknemer geen beroep meer hoeft te doen op aanvullende bijstand.
- Het betreft een regulier dienstverband.
- De hoogte van het bedrag is afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt van de cliënt. Het minimumbedrag dat is uitgekeerd is € 3000, het maximale bedrag is € 13.000.<sup>1</sup>
- De loonkostensubsidie wordt in twee gelijke termijnen uitbetaald. De tweede termijn wordt na een halfjaar uitgekeerd nadat is vastgesteld dat de werknemer niet opnieuw een beroep heeft gedaan op de bijstand.
- Bij tussentijdse terugkeer in de bijstand wordt, indien van toepassing, het uitbetaalde bedrag naar rato teruggevorderd.
- Wanneer de werknemer gedurende de looptijd van het dienstverband de overstap maakt naar een andere werkgever, zal niet tot terugvordering worden overgegaan bij de werkgever die loonkostensubsidie heeft ontvangen.

### **2.2 Werkgevers**

De regeling maakt het mogelijk dat niet alleen individuele werkgevers maar ook detacheringsbureaus gebruik kunnen maken van loonkostensubsidie. In

---

<sup>1</sup> Vanaf 2008 wordt gewerkt met een maximumbedrag van € 10.000.

totaal zijn tot 14 januari 2008 498 cliënten uitgestroomd met loonkosten-subsidie. Tweeënnegentig procent van de cliënten is naar elf detachingsbureaus gegaan. Twee vijfde hiervan is in dienst getreden bij JOB112 (40%), achttien procent bij Worknet4U en elf procent bij Flexadvies. Drie bureaus, waaronder Flexadvies, zijn failliet gegaan.<sup>2</sup> Bij twee bureaus waren op dat moment nog cliënten van de gemeente geplaatst. Zij zijn allemaal bij andere werkgevers geplaatst. Er zijn 23 individuele werkgevers die een werknemer in dienst hebben genomen. Het gaat meestal om één werknemer met Loonkostensubsidie. Tabel 2.1 geeft een overzicht van alle werkgevers met de toegekende bedragen.

**Tabel 2.1 Overzicht werkgevers en de ontvangen LKS-bedragen**

| Detachingsbureaus            | <=9.000   | 10.000     | 12.000     | 13.000     | Totaal     | Percentage cliënten |
|------------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|---------------------|
| JOB112                       | 32        | 65         | 30         | 57         | 184        | 40%                 |
| Worknet4U                    | 23        | 2          | 47         | 9          | 81         | 18%                 |
| Flexadvies*                  | 0         | 15         | 0          | 35         | 50         | 11%                 |
| SDW                          | 0         | 11         | 5          | 24         | 40         | 9%                  |
| Vak&Werk                     | 2         | 1          | 18         | 10         | 31         | 7%                  |
| SIS                          | 1         | 9          | 3          | 7          | 20         | 4%                  |
| Baanoptie*                   | 2         | 7          | 2          | 5          | 16         | 4%                  |
| BV Aanbouw                   | 1         | 0          | 5          | 9          | 15         | 3%                  |
| BV Aanbeeld                  | 1         | 0          | 6          | 2          | 9          | 2%                  |
| BB&O*                        | 0         | 1          | 0          | 5          | 6          | 1%                  |
| DMK                          | 1         | 2          | 1          | 1          | 5          | 1%                  |
| <b>Totaal detachering</b>    | <b>63</b> | <b>113</b> | <b>117</b> | <b>164</b> | <b>457</b> | <b>100%</b>         |
| * Niet meer actief           |           |            |            |            |            |                     |
| <b>Reguliere werkgevers</b>  |           |            |            |            |            |                     |
| St. BCO                      | 2         | 0          | 6          | 0          | 8          |                     |
| Taxi Combi                   | 5         | 0          | 0          | 0          | 5          |                     |
| Den Haan Rotterdam B.V.      | 2         | 0          | 0          | 0          | 2          |                     |
| Orion                        | 0         | 0          | 0          | 2          | 2          |                     |
| Stichting Zorgbreed          | 1         | 0          | 1          | 0          | 2          |                     |
| Beenhakker Revacore          | 0         | 0          | 1          | 0          | 1          |                     |
| Breur IJzerhandel            | 0         | 1          | 0          | 0          | 1          |                     |
| Breur IJzerhandel (via SDW)  | 0         | 1          | 0          | 0          | 1          |                     |
| Ciseaux Hairclub             | 0         | 0          | 0          | 1          | 1          |                     |
| Consolid                     | 0         | 1          | 0          | 0          | 1          |                     |
| De Jonge Krijger             | 0         | 0          | 1          | 0          | 1          |                     |
| Deno Compressors             | 0         | 0          | 0          | 1          | 1          |                     |
| E-Quality                    | 0         | 1          | 0          | 0          | 1          |                     |
| Esso station de Watering     | 0         | 0          | 0          | 1          | 1          |                     |
| F4 Advies                    | 0         | 0          | 0          | 1          | 1          |                     |
| Home Hotel                   | 0         | 0          | 1          | 0          | 1          |                     |
| Kinderopvang de Parel        | 0         | 0          | 1          | 0          | 1          |                     |
| Lasbedrijf Alphen            | 0         | 0          | 0          | 1          | 1          |                     |
| Middle East Shipping Agency  | 0         | 0          | 0          | 1          | 1          |                     |
| MVP Transport                | 1         | 0          | 0          | 0          | 1          |                     |
| OPOCK                        | 0         | 0          | 1          | 0          | 1          |                     |
| Rotterdam Straal en Cleaning | 0         | 0          | 0          | 1          | 1          |                     |
| Salon Beheer B.V.            | 0         | 0          | 1          | 0          | 1          |                     |

<sup>2</sup> De andere bureaus zijn BB&O Group en Baanoptie.

**Tabel 2.1 (vervolg) Overzicht werkgevers en de ontvangen LKS-bedragen**

|                               |           |            |            |            |            |
|-------------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| Sluijk/Doeland                | 1         | 0          | 0          | 0          | 1          |
| St. Buurtwerk Alexander       | 1         | 0          | 0          | 0          | 1          |
| St. ISVO Ibn Ghaldoun         | 0         | 0          | 0          | 1          | 1          |
| Wattimena                     | 0         | 0          | 0          | 1          | 1          |
| <b>Totaal regulier</b>        | <b>13</b> | <b>4</b>   | <b>13</b>  | <b>11</b>  | <b>41</b>  |
| <b>Totaal alle werkgevers</b> | <b>76</b> | <b>117</b> | <b>130</b> | <b>175</b> | <b>498</b> |

## 2.3 Cliënten

Met behulp van loonkostensubsidie zijn 498 cliënten uitgestroomd. De cliënten zijn even vaak man als vrouw. De helft van hen woont alleen. Zij zijn gemiddeld 37 jaar en hebben gemiddeld 2,8 jaar een bijstandsuitkering gehad. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de achtergrondkenmerken van de cliënten die zijn uitgestroomd met loonkostensubsidie.

**Tabel 2.2 Achtergrondkenmerken LKS-cliënten**

| Achtergrondkenmerken LKS-cliënten |                        |           |
|-----------------------------------|------------------------|-----------|
| Geslacht                          | Man                    | 50%       |
|                                   | Vrouw                  | 50%       |
| Nationaliteit                     | Nederlands             | 91%       |
| Leeftijd                          | Gemiddeld              | 36,8 jaar |
|                                   | Jongste                | 21,6 jaar |
|                                   | Oudste                 | 60,1 jaar |
| Soort uitkering                   | Alleenstaand           | 53%       |
|                                   | Alleenstaand ouder     | 37%       |
|                                   | Gehuwd                 | 10%       |
| Duur uitkering                    | Gemiddeld              | 2,8 jaar  |
|                                   | < 6 maanden            | 21%       |
|                                   | 6 mnd – 1 jaar         | 13%       |
|                                   | 1 – 2 jaar             | 20%       |
|                                   | > 2 jaar               | 46%       |
| Uitstroom met LKS                 | Voor juli 2006         | 12%       |
|                                   | Juli t/m december 2006 | 47%       |
|                                   | Januari t/m juni 2007  | 29%       |
|                                   | Juli t/m december 2007 | 11%       |

In dit hoofdstuk hebben we de feiten rondom regeling op een rij gezet. In hoofdstuk 3 bespreken we de loonkostensubsidies in de praktijk.



### 3 LOONKOSTENSUBSIDIE IN DE PRAKTIJK

Voor de detachingsbureaus zijn de loonkostensubsidies een bron van inkomsten. Voor individuele werkgevers is loonkostensubsidie een extra prikkel om bijstandsccliënten in dienst te nemen. De cliënten zijn in uiteenlopende sectoren en branches geplaatst, veelal in laaggeschoolde functies. Inactiviteit wordt niet actief 'ingezet'. Langdurige inactiviteit kost geld. Twee derde van de cliënten heeft te maken met inactieve periodes. De meeste cliënten vinden dit (heel) vervelend en willen graag aan de slag.

Alle werkgevers geven aan de cliënten te begeleiden bij het doen van hun werkzaamheden. De wijze waarop detachingsbureaus hun cliënten begeleiden, verschilt in intensiteit en in de reikwijdte van de begeleiding. Veel cliënten ervaren niet dat zij begeleiding krijgen. Zij geven de begeleiding een onvoldoende. Een kwart van de cliënten heeft een opleiding of training gehad tijdens de loonkostensubsidieperiode. Ook hiervoor geven de cliënten gemiddeld een onvoldoende.

#### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we hoe de loonkostensubsidieregeling in de praktijk werkt. Hierbij onderscheiden we drie fasen: de fase voorafgaand aan plaatsing (paragraaf 3.2), de periode dat iemand is geplaatst (paragraaf 3.3) en de periode na afloop van de plaatsing (paragraaf 3.4).

Bij de beschrijving van de werkwijze van de werkgever maken we onderscheid tussen de detachingsbureaus en de reguliere werkgevers. Wanneer wordt gerefereerd aan alle werkgevers, dan worden beide typen werkgevers bedoeld.

#### 3.2 Rol loonkostensubsidie bij in dienst nemen

##### *Detachingsbureaus*

Voor de detachingsbureaus zijn de loonkostensubsidies een bron van inkomsten. Alle detachingsbureaus richten zich voornamelijk op (langdurig) werklozen waaronder bijstandsccliënten. Sommige detachingsbureaus werken alleen met loonkostensubsidiecliënten. De detachingsbureaus maken ook gebruik van de loonkostensubsidieregelingen van andere gemeenten (variërend van 2 tot 46 gemeenten). Alle bureaus maken bijvoorbeeld gebruik van de loonkostensubsidieregeling van Rotterdam.

Indirect worden andere werkgevers door de loonkostensubsidie gestimuleerd om mensen met een bijstandsuitkering in dienst te nemen.

Detacheringsbureaus plaatsen immers (ex-)bijstandsccliënten bij werkgevers. Hieronder bevinden zich ook werkgevers die terughoudend zijn voor het werken met bijstandsccliënten. Om deze werkgevers te stimuleren, kunnen ze op tijdelijke basis of op proefbasis bijstandsccliënten in dienst nemen, waardoor zij financieel minder risico lopen in het geval de werknemers niet naar wens functioneren. Soms wordt het aantal uren bij een werkgever opgebouwd, zodat de cliënten kunnen wennen aan het arbeidsritme en de kans op succesvol re-integreren van deze cliënten wordt vergroot. Ook de lagere tarieven van de detacheringsbureaus dan de tarieven van uitzendbureaus spelen een rol bij de werkgevers om een bijstandsccliënt in dienst te nemen. Daarbij is het voor de werkgevers wel doorslaggevend dat de bijstandsccliënt een (potentieel) geschikte kandidaat is voor de functie.

Detacheringsbureaus fungeren ook als een vangnet voor degenen die niet succesvol worden geplaatst. Als zij uitvallen nadat zij zijn overgenomen door een andere werkgever, neemt het detacheringsbureau ze veelal weer terug in dienst.

#### *Reguliere werkgevers*

Bij individuele werkgevers spelen verschillende overwegingen een rol om iemand met loonkostensubsidie in dienst te nemen. Het gaat meestal om een combinatie van factoren:

- openstaande vacature;
- mensen een kans geven aan het werk te gaan;
- tegemoetkoming in de kosten van loon, opleiding en/of begeleiding.

De loonkostensubsidie is een extra prikkel om mensen aan te nemen. Het biedt de werkgevers de mogelijkheid om bijvoorbeeld een opleiding te bekostigen en om risico's voor een lagere productiviteit af te dekken.

Sommige werkgevers willen graag mensen die anders moeilijk aan de slag komen, een kans geven. De loonkostensubsidie is daarbij een welkome aanvulling op de extra aandacht die een werknemer nodig heeft en de mogelijk lagere productiviteit van een werknemer.

Twee bedrijven hebben door de loonkostensubsidie een niet-bestaande functie kunnen invullen.

Bij een aantal werkgevers speelde geld in de vorm van loonkostensubsidie geen rol bij het in dienst nemen van een bijstandsccliënt. Zij waren niet op de hoogte van de regeling en de loonkostensubsidie kwam voor hen als een welkome verrassing.

#### *Werknemer gezocht*

Naar wat voor soort werknemers zijn werkgevers op zoek? Bij de meeste functies gaat het om ongeschoold werk. Opleiding en werkervaring zijn daarom minder van belang. Meest genoemd door de werkgevers is dat de kandidaten gemotiveerd moeten zijn. Een enkele reguliere werkgever heeft zelfs bij voorkeur liever iemand zonder opleiding en ervaring. Het is

makkelijker om deze mensen zelf op te leiden dan een opgeleid iemand te laten werken zoals jij wilt.

Voor een aantal functies worden, naast motivatie, ook eisen gesteld als fysieke gezondheid en het niveau van de beheersing van de Nederlandse taal. Niet alle kandidaten die door de gemeente worden voorgedragen, worden uiteindelijk in dienst genomen. Sommige kandidaten worden niet aangenomen omdat zij niet gemotiveerd zijn. Anderen komen niet in aanmerking, omdat hun beheersing van de Nederlandse taal niet goed genoeg is voor de functie. Maar vaak ook zien de kandidaten zelf af van de functie.

Als de werkgever twijfelt of hij een kandidaat in dienst wilt nemen, is het soms mogelijk om een proefperiode in te lassen. Een detacheringsbureau geeft aan bij twijfel kandidaten aan te nemen, omdat dit een beetje bij de 'deal' hoort. De meeste detacheringsbureaus geven aan dat bij de selectie van de kandidaten meestal te weinig informatie over de kandidaat beschikbaar is. In hoofdstuk 4 gaan wij hierop verder in.

### 3.3 In dienst en dan: de werkvloer

#### *Aard werkzaamheden*

De cliënten zijn geplaatst, al dan niet via detacheringsbureaus, in uiteenlopende sectoren en branches. Van industriële sector tot welzijns- en zorgsector, van verkoop, vervoer tot verzorging. Veel functies zijn geschikt voor mensen met weinig tot geen opleiding. Sommige functies zoals chauffeurs (van bus, vrachtwagen of taxi), beveiligers en groepsleiders kinderopvang vereisen een opleiding. Deze opleiding kan tijdens de loonkostensubsidieperiode worden gevolgd.

Schoffelen, schoonmaken, bedienen, licht administratief werk, schilderen, stratenmaken, magazijnwerk, productiewerk en lassen behoren tot de werkzaamheden van de cliënten die zijn uitgestroomd met loonkostensubsidie.

#### *Salaris*

Bijna alle cliënten hebben het minimuminkomen gekregen. Een enkeling verdient meer dan het minimuminkomen. Het minimuminkomen betekent voor een alleenstaande een aanzienlijke vooruitgang ten opzichte van de bijstand. Voor cliënten die het huishouden delen met een partner, is het salaris geen belangrijke prikkel om te werken.

De helft van de cliënten heeft een contract van veertig uur per week.

#### *(In)activiteit*

Voorafgaand aan het onderzoek kreeg de gemeente signalen dat bij detacheringsbureaus mensen niet aan het werk waren maar thuis zaten zonder werk. De vraag is dus of er sprake is van inactiviteit, hoe vaak het voor komt en waarom.

Inactiviteit komt voor. Inactiviteit is in principe géén middel om zonder kosten geld te verdienen ('opstrijken' van loonkostensubsidie). Langdurige inactiviteit kost de detacheringsbedrijven geld. Immers, het totale loonkostensubsidie-

bedrag (gemiddeld € 10.000) is lager dan de salariskosten (minimumloon) van één jaar. Grofweg wordt door de werkgevers de rekensom gebruikt dat iemand een halfjaar moet werken om geen verlies te maken (berekening op basis van loonsom). In werkelijkheid ligt deze grens bij een hoger aantal productieve maanden. Er zijn namelijk ook kosten voor begeleiding en eventueel scholing of training en/of andere personele en indirecte kosten (intake, opstellen contract et cetera).

Inactiviteit bij detacheringsbureaus heeft verschillende oorzaken. Soms is het een gevolg van een tijdelijk wachten op een nieuwe werkgever, soms zijn er geen vacatures beschikbaar, soms volgt de cliënt een cursus of training of is er sprake van ziekteverzuim. Er zijn ook cliënten die moeilijk te plaatsen zijn en daarom inactief zijn. Het gaat dan bijvoorbeeld om cliënten met (ernstige) lichamelijke of psychische problemen, cliënten met schulden en cliënten die bewust of onbewust plaatsing tegenwerken.

Detacheringsbureaus met een eigen productielijn of leerwerkplekken (4) hebben waarschijnlijk minder inactieve cliënten dan detacheringsbureaus zonder deze werkvormen. Cliënten voor wie (nog) geen plek is bij een andere werkgever of die eerst nog moeten 'wennen', kunnen in een productielijn of leerwerkplek aan de slag.

Hoe vaak komt het voor? Uit de interviews met de werkgevers kan niet goed worden vastgesteld hoe vaak en hoe lang inactiviteit precies voorkomt. Uit het klantonderzoek komt naar voren dat 35 procent van de respondenten altijd werk heeft (gehad). Dit betekent dat 65 procent van de cliënten te maken heeft gehad met inactiviteit. Eenentwintig procent van de cliënten geeft aan dat zij helemaal (nog) niet hebben gewerkt (29 cliënten). Voor 62 procent van hen (18 cliënten) is de loonkostensubsidieperiode reeds afgelopen. Voor de overige 'inactieve' cliënten zijn er periodes geweest waarin zij geen werk hadden.

Inactiviteit bij reguliere werkgevers komt waarschijnlijk minder vaak voor dan bij detacheringsbureaus. Inactiviteit bij de reguliere werkgevers wordt veroorzaakt door ziekteverzuim of door de aard van het werk dat wisselende werkuren met zich meebrengt (bijvoorbeeld de transportbranche).

Wat doen mensen als ze inactief zijn? Sommige cliënten zijn bezig met het zoeken van vacatures op de locatie of onder begeleiding van detacheringsbureaus (1 à 2 keer per week). Anderen doen dit thuis of zijn in afwachting van werk en hebben geen andere activiteiten die door het detacheringsbureau worden georganiseerd.

Uit het klantonderzoek blijkt dat een kwart van de inactieve cliënten (28%) een training heeft gevolgd tijdens de periode met loonkostensubsidie.

Wat vinden de cliënten van inactiviteit? Het merendeel van de cliënten (80%) vindt het (heel) vervelend dat er geen werk is, veertien procent maakt het niet uit en zes procent vindt het wel fijn dat er geen werk is.

### *Begeleiding en training*

Alle werkgevers zeggen hun nieuwe medewerkers te begeleiden. Wanneer zij in dienst treden, krijgen alle werknemers een vast contactpersoon. Er zijn wel verschillen zichtbaar in de intensiteit en de reikwijdte van de begeleiding. De meeste werkgevers begeleiden de werknemers bij (indien van toepassing) het vinden van werk, het uitvoeren van werkzaamheden of het vinden van een oplossing wanneer de werknemer uitvalt. Als werknemers bij een andere werkgever zijn geplaatst (vanuit het detacheringsbureau), blijven zij vaak in dienst van het detacheringsbureau. In dat geval blijft ook een vorm van begeleiding bestaan door de detacheerder. De begeleiding is meer op afstand en minder structureel.

Bij één detacheringsbedrijf worden cliënten, als zij zijn geplaatst bij een werkgever, begeleid door een jobcoach. De jobcoach bezoekt standaard één à twee keer per week het bedrijf waar de werknemer is geplaatst. Deze constructie is mogelijk, omdat meerdere werknemers van het detacheringsbureau bij één bedrijf worden geplaatst. De jobcoach regelt indien nodig ook vervoer (de werkzaamheden worden meestal uitgevoerd op industrieterreinen), maar biedt ook hulp bij schulden door bijvoorbeeld vaste bedragen van het salaris aan de schuldeiser te betalen. Een ander detacheringsbedrijf werkt volgens eenzelfde soort constructie. De begeleiding richt zich op het oplossen van belemmeringen, waaronder huisvesting en schulden. Wanneer deze problemen van de werknemers blijven voortbestaan, zal dit hun functioneren op de werkvloer belemmeren. Ook sommige individuele werkgevers helpen hun werknemers bij problemen met schulden. Anderen houden zich bewust bij begeleiding op de werkvloer. Bij kleine werkgevers is de begeleiding informeel en werkt de begeleider bij wijze van spreken zij aan zij met de werknemer.

Alle werkgevers geven aan dat bijstandscliënten in het algemeen meer aandacht en begeleiding nodig hebben dan andere werknemers. Maar er zijn ook cliënten die de werkzaamheden snel oppakken en weinig of geen begeleiding nodig hebben. Een aantal reguliere werkgevers geeft aan zeer tevreden te zijn met hun werknemers en niet te begrijpen waarom hun werknemers in de bijstand hebben gezeten.

Niet alle werknemers krijgen scholing of training. Er zijn detacheringsbureaus die aangeven alle werknemers op te leiden. Maar er zijn ook detacheringsbureaus die aangeven dit niet te doen. Scholing of training hebben bij hen geen prioriteit. Zij geven aan dat zij zich erop richten dat hun cliënten arbeidsritme en werkervaring opdoen. Er zijn drie reguliere werkgevers die werknemers in dienst hebben genomen die gelijktijdig een driejarige opleiding volgen ((v)mbo-niveau).

Ook aan de cliënten is gevraagd hoe het zit met de begeleiding bij hun werk. Ruim een derde (36%) geeft aan te zijn of te worden begeleid bij hun werk. Iets meer dan een kwart geeft aan ook een training te hebben gevolgd.

Onderstaande tabel geeft per werkgever een overzicht.

**Tabel 3.1 Begeleiding en training per werkgever**

|                 | Krijgt u begeleiding bij uw werk? |           |           |           | Heeft u ook training gehad? |           |            |           |
|-----------------|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------------------------|-----------|------------|-----------|
|                 | Ja                                |           | Nee       |           | Ja                          |           | Nee        |           |
|                 | Aantal                            | %         | Aantal    | %         | Aantal                      | %         | Aantal     | %         |
| BV Aanbeeld     | 1                                 | 50        | 1         | 50        | 1                           | 50        | 1          | 50        |
| BV Aanbouw      | 4                                 | 67        | 2         | 33        | 1                           | 17        | 5          | 83        |
| Flexadvies      | 1                                 | 13        | 7         | 88        | 1                           | 13        | 7          | 88        |
| DMK detachering | 1                                 | 50        | 1         | 50        | 1                           | 50        | 1          | 50        |
| Vak&Werk        | 7                                 | 58        | 5         | 42        | 3                           | 25        | 9          | 75        |
| SIS             | 4                                 | 80        | 1         | 20        | 1                           | 20        | 4          | 80        |
| SDW             | 4                                 | 33        | 8         | 67        | 3                           | 25        | 9          | 75        |
| JOB112          | 15                                | 30        | 35        | 70        | 10                          | 20        | 41         | 80        |
| Baanoptie       | 1                                 | 50        | 1         | 50        | 0                           | 0         | 2          | 100       |
| BB&O Group      | 0                                 | 0         | 0         | 0         | 0                           | 0         | 0          | 0         |
| Worknet4U       | 4                                 | 18        | 18        | 82        | 11                          | 42        | 15         | 58        |
| St. BCO         | 0                                 | 0         | 1         | 100       | 2                           | 100       | 0          | 0         |
| Taxi Combi      | 0                                 | 0         | 2         | 100       | 1                           | 50        | 1          | 50        |
| Anders          | 5                                 | 50        | 5         | 50        | 4                           | 44        | 5          | 56        |
| <b>Totaal</b>   | <b>49</b>                         | <b>36</b> | <b>86</b> | <b>64</b> | <b>38</b>                   | <b>27</b> | <b>102</b> | <b>73</b> |

Met name het percentage dat wordt begeleid, is veel lager dan de interviews met de werkgevers doet vermoeden. Het is mogelijk dat een deel van de werknemers geen begeleiding krijgt. Uit de aanvullende interviews blijkt bijvoorbeeld dat de contactpersonen van sommige detacheringcliënten zeer moeilijk bereikbaar zijn. Het is ook mogelijk dat de cliënten de begeleiding die zij krijgen, niet als zodanig herkennen.

De cliënten zijn op verschillende manieren begeleid. Het meest genoemd is begeleiding bij het uitvoeren van hun werkzaamheden (55%), begeleiding bij het vinden van een andere baan (30%) en begeleiding bij werken met het team en de omgang met collega's (26%). Zie onderstaande tabel voor een overzicht.

**Tabel 3.2 Vormen van begeleiding (meer antwoorden mogelijk)**

|                                                  | Aantal    | Percentage van waarnemingen |
|--------------------------------------------------|-----------|-----------------------------|
| Begeleiding bij werk                             | 26        | 55%                         |
| Begeleiding bij vinden andere baan               | 14        | 30%                         |
| Begeleiding bij werken met team/omgang collega's | 12        | 26%                         |
| Begeleiding bij financiën/schulden               | 4         | 9%                          |
| Begeleiding bij medische problemen               | 2         | 4%                          |
| Begeleiding bij problemen thuis                  | 1         | 2%                          |
| Begeleiding, anders                              | 4         | 9%                          |
| <b>Totaal</b>                                    | <b>63</b> | <b>134%</b>                 |

In het algemeen zijn de cliënten ontevreden met de begeleiding en training die zij hebben gehad of juist het ontbreken hieraan. Dit komt tot uiting in de rapportcijfers die zij hiervoor hebben gegeven, respectievelijk een 4,7 en een 3,6. Degenen die wel begeleiding dan wel training hebben gehad, waarderen de begeleiding met een 6,7 en de training met een 5,0.

De rapportcijfers van cliënten die bij een reguliere werkgever in dienst zijn, zijn hoger dan de cliënten van detacheringsbureaus. Zie onderstaande tabel voor een overzicht. Het aantal cliënten bij reguliere werkgevers is klein waardoor de verschillen op toeval kunnen berusten.

**Tabel 3.3 Rapportcijfers begeleiding en training naar type werkgever**

|             | Reguliere werkgever           |              | Detacheringsbureau            |               |
|-------------|-------------------------------|--------------|-------------------------------|---------------|
|             | Begeleiding of training gehad | Totaal       | Begeleiding of training gehad | Totaal        |
| Begeleiding | 6,6 (n = 5)                   | 5,5 (n = 12) | 6,8 (n = 39)                  | 4,6 (n = 114) |
| Training    | 8,3 (n = 3)                   | 4,5 (n = 10) | 4,9 (n = 28)                  | 3,5 (n = 114) |

### 3.4 Uit dienst en dan: werk of geen werk?

Het doel van de loonkostensubsidie is mensen langdurig uit de bijstand te laten uitstromen naar betaald werk. Is dit op het moment van het onderzoek bereikt? We bespreken dit aan de hand van de gesprekken met de werkgevers en cliënten, analyse van het databestand van de gemeente en de resultaten van de enquête onder cliënten.

#### *Uitstroom naar werk en type contract*

De meeste detacheringsbureaus geven aan dat ongeveer vijftig tot zestig procent van hun werknemers na de loonkostensubsidie aan het werk is. Zij geven verder aan dat het aantal vaste dienstverbanden vermoedelijk zeer beperkt is. De meeste werkgevers werken namelijk met tijdelijke dienstverbanden. Harde cijfers zijn niet voorhanden. Eén detacheringsbureau voert momenteel intern een onderzoek uit naar de kosten en baten van het werken met loonkostensubsidie inclusief de plaatsing van werknemers bij werkgevers. Detacheringsbureaus plaatsen niet alleen werknemers bij andere werkgevers. Soms nemen zij zelf ook mensen in dienst. Zij krijgen bijvoorbeeld een functie in het productiebedrijf van het bureau. Ook hiervan zijn geen precieze cijfers bekend. Daarnaast worden soms de dienstverbanden (tijdelijk) verlengd van cliënten die bij andere werkgevers zijn geplaatst.

Bij de geïnterviewde reguliere werkgevers zijn 26 cliënten geplaatst van wie zes nog in de loonkostensubsidieperiode zitten. Twee cliënten hebben een vast contract gekregen en negen een tijdelijk contract (bij dezelfde werkgever). Voor elf van de twintig cliënten (van wie de loonkostensubsidieperiode is afgelopen) heeft de loonkostensubsidie dus geresulteerd in een (tijdelijke)

aanstelling (55%). Eén tijdelijk contract zal niet worden verlengd, omdat de werknemer al maanden niet meer op het werk is verschenen. Voor de overige tijdelijke contracten geldt dat de werkgevers tevreden zijn met de werknemers en de intentie hebben een vast contract aan te bieden.

Uit de enquête onder de cliënten blijkt dat, direct nadat het werken met loonkostensubsidie is afgelopen (al dan niet binnen een jaar), 45 procent betaald werk heeft. Het merendeel heeft een tijdelijk dienstverband. Acht cliënten hebben een vast contract. Cliënten die het hele jaar in dienst zijn geweest met loonkostensubsidie, hebben minder vaak betaald werk na hun loonkostensubsidieperiode dan cliënten die eerder zijn gestopt. De belangrijkste reden dat cliënten niet het hele jaar in dienst zijn geweest met loonkostensubsidie, is omdat zij werk hebben gevonden bij een andere werkgever (zie voor meer informatie onder 'uitval' en 'terug in de uitkering').

Er zijn ongeveer evenveel cliënten die na de loonkostensubsidie geen werk hebben en op het moment van het onderzoek wel als andersom. Onderstaande tabel geeft een overzicht.

**Tabel 3.4 Wel of geen werk na afloop LKS naar het moment van onderzoek**

| Na LKS            | Op het moment van het onderzoek<br>(géén LKS) |                      |                  |
|-------------------|-----------------------------------------------|----------------------|------------------|
|                   | Werk (geen LKS)                               | Geen werk (geen LKS) | Totaal           |
| Werk              | 32 (80%)                                      | 8 (20%)              | <b>40 (42%)</b>  |
| Geen werk (WW(B)) | 10 (21%)                                      | 38 (79%)             | <b>48 (50%)</b>  |
| Anders            | 1 (13%)                                       | 7 (88%)              | <b>8 (8%)</b>    |
| <b>Totaal</b>     | <b>43 (45%)</b>                               | <b>53 (55%)</b>      | <b>96 (100%)</b> |

Uit de klantmeting blijkt dat het percentage werkenden iets lager is dan door de detachingsbedrijven wordt geschat.

#### *Redenen niet verlengen dienstverband*

De detachingsbedrijven geven als belangrijkste redenen dat de contracten niet worden verlengd: ongemotiveerdheid en een hoog ziekteverzuim van de cliënt. Ook wordt genoemd dat werkgevers (waar cliënten worden geplaatst) alleen bereid zijn mensen in dienst te nemen als problemen zoals schulden en huisvesting zijn opgelost en als kinderopvang is geregeld.

Bij vijf cliënten die in dienst zijn bij reguliere werkgevers, is géén contract aangeboden. Eén keer vanwege verhuizing van de cliënt naar het buitenland, één keer omdat de kosten van de werkgever hoger waren dan het werk van de werknemer opleverde. Twee cliënten zijn – tot opluchting van de werkgevers – zelf gestopt (één werknemer heeft ander werk gevonden) en één cliënt is gestopt omdat de opleiding te moeilijk was. Het contract van deze uitvaller is overgegaan in een nulurencontract. Deze werknemer heeft opnieuw bijstand aangevraagd.

#### *Uitstroom bijstand*

Uit het databestand van de gemeente blijkt dat het merendeel van de cliënten (86%) na één jaar loonkostensubsidie (nog) niet is teruggekeerd in de bijstand. Uit de klantmeting blijkt echter dat dit niet altijd vanwege betaald werk is. Uit de enquête blijkt onder meer dat 38 procent een WW-uitkering heeft aangevraagd nadat de loonkostensubsidie was afgelopen. Zij keren niet allemaal terug naar de bijstand. Van hen heeft veertien procent (vijf cliënten) op het moment van het onderzoek alsnog betaald werk gevonden.

#### *Uitval en terug in de uitkering*

Uit het databestand blijkt dat zeven procent van de cliënten die in 2006 met loonkostensubsidie zijn uitgestroomd, binnen een jaar weer zijn teruggekeerd in de bijstand. Zij hebben dus het eerste jaar met loonkostensubsidie niet 'uitgezeten'. Ook van degenen die in 2007 met loonkostensubsidie zijn uitgestroomd, is zeven procent tussentijds uitgevallen (zie tabel 3.5). Niet iedereen die tussentijds uitvalt, keert automatisch terug in de bijstand. Uit de klantmeting blijkt dat 36 procent niet het volledige jaar in dienst is geweest bij het detacheringsbureau of de reguliere werkgever. De belangrijkste reden is dat zij werk bij een andere werkgever hebben gevonden (38 procent). Voor een vijfde van de cliënten geldt dat zij werkzaam waren bij een bureau dat failliet is gegaan. Zij zijn allemaal bij een ander bureau geplaatst. Vier cliënten geven aan dat zij ontslagen zijn en drie cliënten geven aan dat het werk te zwaar of te moeilijk was.

Uit het databestand van de gemeente blijkt verder dat van degenen die het hele jaar in dienst zijn geweest met loonkostensubsidie, zeven procent weer een bijstandsuitkering heeft. Zij keren gemiddeld drie maanden na afloop van de loonkostensubsidie weer terug in de bijstand (minimaal 1 maand en maximaal 4 maanden).

In totaal heeft dus veertien procent van de cliënten die in 2006 met loonkostensubsidie zijn uitgestroomd, weer een bijstandsuitkering. Er moet rekening worden gehouden met het feit dat dit percentage zal stijgen. Hierboven is beschreven dat 55 procent op het moment van het onderzoek geen werk heeft. Een deel van deze cliënten heeft op dit moment nog een WW-uitkering. Maar ook een deel van de werknemers met een tijdelijke aanstelling zal mogelijk terugkeren in de bijstand. Als hun aanstelling niet wordt verlengd, bestaat de mogelijkheid dat zij via de WW weer instromen in de bijstand.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de instroomperioden loonkostensubsidie en het resultaat in termen van wel of geen instroom in de bijstand.

**Tabel 3.5 Terugkeer WWB naar uitstroomperiode LKS**

| Loonkosten-subsidie | WWB binnen 12 maanden (uitval) | WWB na 12 maanden | Geen WWB na meer dan 12 maanden | Totaal uitstroom LKS |
|---------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------------------|----------------------|
| 2006                | 22 (7,4%)                      | 20 (6,7%)         | 255 (85,9%)                     | 297                  |
| 2007                | 13 (6,5%)                      | -                 | -                               | 201                  |
| <b>Totaal</b>       | <b>35 (7,0%)</b>               |                   |                                 | 498                  |

In hoofdstuk 4 beschrijven we de ervaringen van de werkgevers en de cliënten met de loonkostensubsidieregeling en wat de periode met loonkostensubsidie hen oplevert.

## 4 OORDEEL CLIËNTEN EN WERKGEVERS

De cliënten zijn in principe tevreden met het instrument loonkosten-subsidie. Bijna twee derde is blij dat het hen is aangeboden. De cliënten zijn veel minder tevreden met de verschillende aspecten van de uitvoering of hoe de loonkostensubsidie in de praktijk voor hen uitwerkt. Alleen voor de sfeer op de werkvloer wordt een voldoende gegeven. Voor de inhoud van de werkzaamheden, het opbouwen van werkervaring en de begeleiding geven de cliënten onvoldoendes. Als belangrijkste verbeterpunt noemen zij begeleiding naar een vaste baan. Ook de werkgevers zijn in principe tevreden met de uitvoering van de loonkostensubsidie. Maar, zo geven zij aan, de diagnose van de cliënt klopt niet altijd. Dit is ook één van de verbeterpunten die zij noemen. Andere punten die worden genoemd, zijn actieve promotie van het instrument en het leveren van nazorg door de gemeente. Ruim driekwart van de cliënten vindt loonkostensubsidie een verbetering ten opzichte van het hebben van een uitkering. Ongeveer de helft van de cliënten ervaart ook andere positieve effecten zoals het leren van nuttige dingen. De detachingsbureaus benadrukken met name dat loonkostensubsidie een financiële prikkel is om cliënten te plaatsen en dat hierdoor meer bijstandsccliënten uitstromen naar werk. Hoewel werkgevers kanttekeningen plaatsen is het merendeel van mening dat de kansen van de cliënten op de arbeidsmarkt zijn vergroot. De meningen van de cliënten zelf zijn hierover verdeeld.

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we de ervaringen van de cliënten en de werkgevers met de loonkostensubsidies. In paragraaf 4.2 beschrijven we in welke mate zij tevreden zijn met (de uitvoering van) het instrument en welke aandachts- en verbeterpunten zij zien. Vervolgens geven beide partijen hun visie op wat het instrument oplevert, of de kansen van de bijstandsccliënten zijn vergroot en wordt een overzicht gegeven van de succes- en risicofactoren zoals door de werkgevers is verwoord.

### 4.2 Tevredenheid, aandachts- en verbeterpunten

#### Cliënten

#### *Tevredenheid*

De cliënten zijn in principe tevreden met het instrument loonkostensubsidie. Bijna twee derde is blij dat het hen is aangeboden (62%). Verder is 71 procent het eens met de stelling 'ik voel mij prettiger omdat ik geen uitkering meer heb'.

**Tabel 4.1 Stellingen over instrument LKS**

| Stellingen                                                                     | Mee eens | Niet eens/niet oneens | Niet mee eens |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------|---------------|
| Door het werken met LKS voel ik mij prettiger omdat ik geen uitkering meer heb | 71%      | 13%                   | 16%           |
| Ik ben blij dat ik werk met LKS aangeboden heb gekregen                        | 62%      | 21%                   | 17%           |

De cliënten zijn veel minder tevreden met de verschillende aspecten van de uitvoering of hoe de loonkostensubsidie in de praktijk voor hen uitwerkt. Als we kijken naar de werkzaamheden van de cliënten dan vindt ruim een derde dat geen rekening is gehouden met hun wensen en mogelijkheden, dat zij geen inspraak hebben gehad bij het bepalen van de werkzaamheden en dat het werk niet bij hen past. De meningen zijn wel verdeeld. Ongeveer evenveel cliënten vindt namelijk het tegendeel (zie tabel 4.2).

**Tabel 4.2 Stellingen over werkzaamheden**

| Stellingen                                                   | Mee eens | Niet eens/niet oneens | Niet mee eens |
|--------------------------------------------------------------|----------|-----------------------|---------------|
| Er is rekening gehouden met mijn wensen en mogelijkheden     | 39%      | 23%                   | 38%           |
| Ik heb inspraak gehad bij het bepalen van mijn werkzaamheden | 33%      | 25%                   | 42%           |
| Ik doe werk dat bij mij past                                 | 39%      | 25%                   | 37%           |

De verdeeldheid maar zeker ook de ontevredenheid is ook zichtbaar in de rapportcijfers die de cliënten geven voor de inhoud van hun werkzaamheden en het opbouwen van werkervaring (zie tabel 4.3). De rapportcijfers zijn uitgesplitst naar type werkgever. Cliënten die zijn geplaatst bij reguliere werkgevers, geven hogere rapportcijfers dan de cliënten van detacheringsbedrijven. Het aantal cliënten bij reguliere werkgevers is klein waardoor de verschillen op toeval kunnen berusten.

**Tabel 4.3 Rapportcijfers werk(ervaring) naar type werkgever**

|                       | Detacheringsbureau | Reguliere werkgever |
|-----------------------|--------------------|---------------------|
| Inhoud werkzaamheden  | 5,3 (n=113)        | 6,3 (n=12)          |
| Opbouwen werkervaring | 4,8 (n=114)        | 5,5 (n=11)          |

In hoofdstuk 3 (paragraaf 3.3) is beschreven wat cliënten vinden van de begeleiding en de trainingen. Samengevat ervaart een groot deel van de cliënten niet dat zij begeleiding krijgen en zij geven hiervoor gemiddeld een onvoldoende als rapportcijfer. Een kwart van de cliënten heeft een opleiding of training gehad tijdens de loonkostensubsidieperiode. Ook hiervoor geven zij gemiddeld een onvoldoende.

Hoe zit het met de sfeer op de werkvloer en vinden cliënten hun werkgever een prettige werkgever? Over de sfeer op de werkvloer zijn de cliënten het meest positief. De cliënten bij detacheringsbureaus geven hiervoor gemiddeld een 6,0 en de cliënten bij reguliere werkgevers geven een 6,3. Verder is over de werkgever de volgende stelling voorgelegd aan de cliënten: 'ik heb een prettige werkgever'. De meningen zijn verdeeld. Zevenendertig procent is het eens met deze stelling, 26 procent is het niet eens en niet oneens en 37 procent is het niet eens met deze stelling.

#### *Verbeterpunten*

Tot slot is aan de cliënten gevraagd wat volgens hen beter geregeld zou kunnen of moeten worden. Twaalf procent van de cliënten vindt dat de loonkostensubsidie goed geregeld is en dat er niets verbeterd hoeft te worden. De overige cliënten noemen het vaakst begeleiding bij het vinden van een vaste baan (77 procent) en informatie over het werken met loonkostensubsidie (29 procent) als mogelijk verbeterpunt. Over dit laatste verbeterpunt gaf een aantal cliënten in de aanvullende interviews aan informatie te missen over wat zij kunnen verwachten wanneer zij gaan werken bij een detacheringsbureau. Zij kregen vaak ander werk dan hen van tevoren was verteld en zij waren niet voorbereid op het feit dat er (soms) geen werk voor ze was. Zie onderstaande tabel voor een overzicht van de verbeterpunten die cliënten noemen.

**Tabel 4.4**      **Verbeterpunten LKS**

|                                                   | Aantal | Percentage<br>waarnemingen |
|---------------------------------------------------|--------|----------------------------|
| Begeleiding bij het vinden van een vaste baan     | 97     | 77%                        |
| Informatie over het werken met loonkostensubsidie | 36     | 29 %                       |
| Begeleiding bij het doen van de werkzaamheden     | 32     | 25%                        |
| De werkzaamheden die ik moet uitvoeren            | 31     | 25%                        |
| Verbeterpunten anders                             | 38     | 30%                        |

#### **Werkgevers**

##### *Tevredenheid*

Werkgevers hebben, als het gaat om de uitvoering van de loonkostensubsidie, te maken met de informatievoorziening over de regeling, de kandidaten die worden voorgedragen en de uitbetaling dan wel terugvordering van de loonkostensubsidie.

In het algemeen zijn de werkgevers tevreden over de uitvoering van de regeling. De regeling is duidelijk en eenvoudig en de meeste werkgevers ervaren geen problemen bij de uitbetaling.

Echter, de informatie over de kandidaten laat volgens de werkgevers vaak te wensen over. Vooral de detacheringsbureaus geven aan dat de diagnose van de cliënt niet altijd goed is. Meestal komen problemen met schulden of gedrag pas aan het licht als de kandidaat al in dienst is genomen. Voor de detacheringsbureaus is het geen verrassing dat de diagnosestelling niet adequaat is, maar het maakt plaatsing van deze cliënten wel moeilijker en het

in dienst nemen dus risicovoller. Een aantal respondenten van de detacheringsbureaus geeft aan dat de loonkostensubsidie in wezen ook als een instrument fungeert om een goede diagnose te stellen.

#### *Aandachts- en verbeterpunten*

Uit bovenstaande blijkt al dat voor wat betreft werkgevers de diagnosestelling en de daarbij behorende financiering aandacht behoeft. Een ander aandachtspunt voor wat betreft de uitvoering van loonkostensubsidie is de promotie van het instrument. Voor een aantal reguliere werkgevers kwam de loonkostensubsidie als een (welkome) verrassing. De informatie over deze regeling had hen niet eerder bereikt. Zij noemen dan ook als verbeterpunt actieve promotie van het instrument en het actief aanbieden van kandidaten aan de werkgevers. Dit laatste punt is ook door een aantal detacheringsbedrijven genoemd.

Een punt dat in de interviews vaak ter sprake kwam, is dat veel werkgevers het vervelend vinden dat zij niet met de gemeente kunnen overleggen over hun cliënten als die niet naar wens functioneren. Zij hebben het gevoel dat de gemeente haar cliënten over de schutting heeft gegooid. Ook werkgevers die geen werkelijke problemen ervaren met de bijstandsccliënten geven aan enige betrokkenheid van de gemeente te missen. Concreet gezien zouden zij graag willen dat de gemeente een paar keer informeert naar de ervaringen en de voortgang. Verder vinden sommige werkgevers het wenselijk dat er zo nodig driegesprekken worden gevoerd. Tot slot zou een aantal werkgevers graag gebruikmaken van 'een stok achter de deur' om cliënten te bewegen mee te werken aan hun (uitstroom naar) werk.

Niet alle werkgevers denken hierover hetzelfde. Sommige werkgevers geven aan dat zij logischerwijs alle verantwoordelijkheden overnemen van de gemeente wanneer zij iemand in dienst nemen. De grote afstand van de gemeente vinden zij dan ook positief.

Een ander punt dat door een aantal werkgevers naar voren is gebracht, is dat de gemeente zou moeten voorzien in het oplossen van problemen als kinderopvang en schulden. Deze problemen belemmeren de werkgevers in de plaatsing van hun cliënten en zij zijn van mening dat de gemeente hier op zijn minst deels verantwoordelijkheid voor draagt.

### **4.3 Oordeel instrument: wat levert loonkostensubsidie op?**

|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|          | <i>Wat levert het op?</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Cliënten | De tevredenheid van de cliënten met de verschillende aspecten van de uitvoeringspraktijk van loonkostensubsidie is niet groot. Maar dat neemt niet weg dat zij ook positieve effecten van deze regeling ervaren. Ruim driekwart van de cliënten (77 procent) vindt de periode met loonkostensubsidie namelijk een verbetering ten opzichte van het hebben van een uitkering. En ongeveer |

diekwart van de cliënten is het eens met de stellingen 'door het werken met loonkostensubsidie heb ik zin om aan het werk te gaan' en 'door het werken met loonkostensubsidie voel ik mij prettiger omdat ik geen uitkering meer heb' (zie tabel 4.4).

Door iets minder dan de helft van de cliënten worden ook positieve effecten als het leren van nuttige dingen (49 procent), het spreken van meer mensen (48 procent) en meer zelfvertrouwen (46 procent) ervaren.

**Tabel 4.4 Stellingen over resultaten werken met loonkostensubsidie**

| Door het werken met loonkostensubsidie                 | Mee eens | Niet eens/niet oneens | Niet mee eens |
|--------------------------------------------------------|----------|-----------------------|---------------|
| Heb ik zin om aan het werk te gaan                     | 74%      | 14%                   | 12%           |
| Voel ik mij prettiger omdat ik geen uitkering meer heb | 71%      | 13%                   | 16%           |
| Leer ik nuttige dingen                                 | 49%      | 21%                   | 30%           |
| Spreek ik meer mensen                                  | 48%      | 31%                   | 21%           |
| Heb ik meer zelfvertrouwen gekregen                    | 46%      | 22%                   | 32%           |

**Werkgevers** Ook aan de werkgevers is de vraag voorgelegd wat de loonkostensubsidie-regeling oplevert. De werkgevers zijn redelijk eensgezind in hun antwoorden. Allereerst wordt door de werkgevers genoemd dat de regeling werknemers oplevert. Door de regeling zijn meer bijstandsccliënten aan het werk en daarmee zijn minder mensen afhankelijk zijn van de bijstand. De regeling is een financiële prikkel en daarmee ook een effectieve manier voor detachingsbureaus om mensen te plaatsen. Voor reguliere werkgevers biedt de regeling de mogelijkheid om bijstandsccliënten een kans te geven om te werken en om extra kosten voor een opleiding of begeleiding te dekken. De regeling levert sommige werkgevers ook negatieve aspecten op. De ervaringen met de bijstandsccliënten zijn immers niet altijd positief of zonder tegenslagen. Hoog ziekteverzuim, onorthodox gedrag van de cliënten op de werkvloer en de complexe problematiek van de cliënten stelt de werkgevers op de proef of geeft zoals één van de respondenten (reguliere werkgever) zegt 'veel kopzorgen'. Zoals eerder beschreven hebben sommige werkgevers het gevoel dat de werknemers door de gemeente 'over de schutting zijn gegooit'.

#### *Kansen bijstandsccliënten vergroot?*

**Werkgevers** De meeste werkgevers zijn van mening dat de kansen van de bijstandsccliënten zijn vergroot omdat zij arbeidsritme, werkervaring en werkvaardigheden hebben opgedaan. Daarnaast heeft een deel van de (ex-)cliënten tijdens de loonkostensubsidieperiode een opleiding gevolgd. Er worden ook kanttekeningen geplaatst door de werkgevers. Zij geven aan dat bijstandsccliënten in het algemeen, en een deel van hen in het bijzonder, een kwetsbare groep vormen. Als het economisch goed gaat, worden zij wel in dienst genomen. Gaat het economisch minder goed dan zal hun contract niet worden verlengd. Daarnaast geeft een aantal respondenten aan dat de markt steeds meer om specialistische kennis vraagt. Kennis die de meeste

bijstandsccliënten niet hebben. En verder is een aantal respondenten van mening dat een kleine groep bijstandsccliënten nooit in een regulier dienstverband zal kunnen werken. Zij zullen altijd 'aan het handje' moeten worden genomen.

Tot slot geeft een aantal werkgevers aan dat de arbeidsmarktpositie van bijstandsccliënten met meer dan gemiddelde werkervaring of een (hogere) opleiding niet werkelijk is versterkt. De werkzaamheden die hen zijn aangeboden, sluiten niet altijd aan bij de achtergrond en mogelijkheden van deze cliënten.

#### Cliënten

De meningen van de cliënten zijn meer verdeeld dan die van de werkgevers. Ruim een derde van de cliënten (36%) is het eens met de stelling dat door het werken met loonkostensubsidie de kans op het vinden van (ander) werk is vergroot. Maar iets meer cliënten (39%) zijn het (helemaal) niet met deze stelling eens en 25 procent is het niet eens en niet oneens. Cliënten die op dit moment werk hebben, zijn optimistischer over hun kansen dan cliënten die op dit moment geen werk hebben.

Cliënten die langere tijd in de bijstand hebben gezeten, geven aan dat de loonkostensubsidieperiode goed was om weer te wennen aan het arbeidsproces. In het algemeen hebben de cliënten echter geen hoge verwachting als het gaat om doorstroommogelijkheden naar een andere werkgever. Hun is gevraagd hiervoor een rapportcijfer te geven. De cliënten van detacheringsbureaus geven hiervoor een 3,8.

Cliënten benadrukken dat zij nog steeds een onzekere positie hebben. Zij hebben geen garantie op een vaste of zelfs een tijdelijke baan.

#### *Succes- en risicofactoren*

Aan de werkgevers is gevraagd wat volgens hen de succes- en risicofactoren zijn van de loonkostensubsidieregeling. De meeste succesfactoren zijn in het rapport reeds aan de orde gekomen. Het gaat om een eenvoudige regeling en is een prikkel voor detacheringsbureaus om mensen te plaatsen. Een aantal respondenten noemt dat het een effectiever instrument is dan andere re-integratietrajecten. Verder worden als succesfactoren genoemd dat de bijstandsccliënten actief worden geactiveerd. Zij doen werkervaring en arbeidsritme op, zij krijgen intensieve begeleiding en eventueel kan een opleiding worden gevolgd. Dit is belangrijk voor bijstandsccliënten om duurzaam te kunnen uitstromen naar werk.

De detacheringsbureaus noemen verder dat de ervaringen met de cliënt inzicht geven in de mogelijkheden en onmogelijkheden van de cliënt (diagnose).

Als faal- of risicofactoren noemen de werkgevers dat de bijstandsccliënten een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt dan verwacht. De complexe problematiek van de cliënten vergroot de kans dat zij uitvallen of niet geplaatst kunnen worden.

Sommige werkgevers vinden het feit dat de gemeente geen nazorg verleent een risicofactor voor het succesvol uitvoeren van het instrument. En tot slot

geeft een aantal detacheringsbedrijven aan dat de gemeente bij wijze van spreken aan haar eigen succes ten ondergaat. Er zijn al zoveel bijstandsccliënten uitgestroomd met loonkostensubsidie dat niet meer het aantal en het type cliënten kan worden geleverd dat voor deze bedrijven het meest werkbaar is. Voor het werken met loonkostensubsidie geldt: hoe groter de schaal hoe kleiner het risico en hoe groter het aantal bijstandsccliënten met complexe problematiek hoe groter het risico.



## 5 CONCLUSIES EN VERBETERPUNTEN

Sinds 2006 verstrekt de gemeente Capelle aan den IJssel loonkosten-subsidies aan werkgevers die bijstandsgerechtigden in dienst nemen. De gemeente heeft RegioPlan gevraagd dit instrument te evalueren. Het doel van het onderzoek was het verkrijgen van inzicht in de effectiviteit van de inzet van loonkostensubsidies en in de ervaringen van werkgevers en cliënten met het instrument. De evaluatie moest verder als basis dienen om de vormgeving van het instrument loonkostensubsidies te kunnen verbeteren.

Het onderzoek bestond uit een klantonderzoek, telefonische interviews met de werkgevers en een beperkte bestandsanalyse.

Het klantonderzoek bestond uit een schriftelijke enquête onder alle bijstandscliënten (498) die met de inzet van loonkostensubsidies zijn uitgestroomd. In totaal zijn 148 bruikbare vragenlijsten ontvangen. Daarnaast hebben we met vijftien cliënten aanvullende interviews gehouden.

Het onderzoek onder werkgevers bestond uit telefonische interviews met de contactpersonen van de gemeente of medewerkers die betrokken zijn bij de begeleiding van de werknemers die in dienst zijn getreden met loonkosten-subsidies. In totaal hebben we met alle acht nog actieve detacheringsbureaus en negentien individuele werkgevers gesproken.

Met de analyse van het uitkeringsbestand van de gemeente hebben we onder andere vastgesteld bij hoeveel cliënten loonkostensubsidies zijn ingezet en hoe lang zij daarmee uit de bijstand zijn gebleven.

In dit hoofdstuk presenteren wij eerst onze conclusies over de praktijk van de inzet van loonkostensubsidies. Vervolgens gaan we in op de effectiviteit van het instrument, de succes- en risicofactoren en de verbeterpunten wat betreft de vormgeving en de uitvoering van het instrument.

### 5.1 Uitvoeringspraktijk

De werkgevers zijn in principe tevreden met de opzet en uitvoering van de loonkostensubsidies. Maar er is vanuit hun perspectief zeker ruimte voor verbetering. Deze verbeterpunten hebben vooral betrekking op de gebrekkige diagnose van cliënten, waardoor er cliënten worden doorverwezen die niet geschikt zijn voor de inzet van loonkostensubsidies. Daarnaast ervaart een deel van de werkgevers het als een probleem dat de gemeente geen nazorg verleent in de periode van inzet van loonkostensubsidies.

De meeste cliënten vinden het werken met een loonkostensubsidie een verbetering ten opzichte van het hebben van een uitkering. De meeste cliënten

werken liever dan dat zij een uitkering ontvangen. De cliënten zijn wel zeer verdeeld over de praktijk en de uitwerking van de loonkostensubsidies. Meer dan een derde van de cliënten is niet tevreden met verschillende aspecten van de uitvoering. Deze cliënten vinden bijvoorbeeld niet dat zij passend werk hebben of dat rekening is gehouden met hun wensen en mogelijkheden. Deze ontevredenheid uit zich ook in de gemiddelde rapportcijfers. Alleen voor de sfeer op de werkvloer wordt een voldoende gegeven. De inhoud van het werk, de begeleiding, het opbouwen van werkervaring, ondersteuning in de vorm van training en de mogelijkheden tot doorstroom naar andere werkgevers krijgen gemiddeld een (zwarte) onvoldoende. Cliënten die zijn geplaatst bij reguliere werkgevers, geven hogere rapportcijfers dan cliënten bij detacheringsbedrijven. In het algemeen zijn de rapportcijfers veel lager dan gemiddeld wordt gegeven bij klanttevredenheidsonderzoeken over re-integratie. Het meest genoemde verbeterpunt dat door de cliënten is genoemd, is begeleiding bij het vinden van een vaste baan.

Wij hebben de ervaringen van de werkgevers en de cliënten meegenomen bij het vaststellen van de succes- en risicofactoren (paragraaf 5.3) en de door ons geformuleerde verbeterpunten (paragraaf 5.4).

## 5.2 Effectiviteit

### *Uitstroom naar werk is redelijk hoog*

Loonkostensubsidies zijn erop gericht mensen langdurig te laten uitstromen naar betaald werk. Op basis van het klantonderzoek wordt duidelijk dat 45 procent van de cliënten voor wie de subsidieperiode is afgelopen<sup>1</sup> op het moment van het onderzoek betaald werk heeft. De meesten van hen hebben een tijdelijk dienstverband. In totaal werken acht cliënten in vaste dienst.

Voorafgaand aan het onderzoek heeft de gemeente geen streefcijfers aangegeven wat betreft de te halen uitstroom (naar werk). Op basis van onderzoeken bij andere gemeenten naar de effectiviteit van re-integratie-instrumenten concluderen wij dat het uitstroompercentage als gevolg van de loonkostensubsidies redelijk hoog is. Zo ligt de uitstroom vanuit Work First-projecten naar regulier werk gemiddeld op een vergelijkbaar niveau (45%).<sup>2</sup> Maar bij Work First gaat het veelal om nieuwe instroom. De cliënten voor wie de gemeente Capelle loonkostensubsidies heeft ingezet, hebben gemiddeld genomen een grotere afstand tot de arbeidsmarkt dan de nieuwe instroom.

Wat kunnen wij zeggen over de duurzaamheid van uitstroom naar werk in Capelle aan den IJssel? Nog niet veel. Het moment waarop het onderzoek is uitgevoerd, is nog te vroeg om de duurzaamheid van de uitstroom naar werk

---

<sup>1</sup> Inclusief degenen voor wie het dienstverband binnen een jaar is gestopt.

<sup>2</sup> Bron: Divosa, *Work First werkt. Op weg naar evidence bases Work First*, maart 2007.

werkelijk te kunnen vaststellen. Het grote aandeel tijdelijke dienstverbanden en de frequente wisselingen tussen werken en niet werken, duiden evenwel op een reëel risico dat de uitstroom naar werk *niet* duurzaam is.

#### *Terugkeer bijstand nog niet compleet*

Een groot deel van de mensen van wie de subsidieperiode is afgelopen en die op dit moment geen werk hebben, is nog niet teruggekeerd in de bijstand. Op het moment van het onderzoek heeft namelijk slechts veertien procent weer een bijstandsuitkering. De gemeente moet er rekening mee houden dat minimaal veertig procent van de ex-cliënten die gebruik hebben gemaakt van loonkostensubsidies, op korte termijn zal terugkeren in de bijstand. Zij hebben op het moment van het onderzoek immers geen werk en zijn veelal aangewezen op een kortdurende WW-uitkering. Verder moet nog blijken of de cliënten die wel werk hebben, dit ook kunnen behouden.

#### *Kansen bijstandcliënten vergroot?*

De meeste werkgevers zijn van mening dat de kansen van veel bijstandcliënten zijn vergroot, omdat zij arbeidsritme, werkervaring en werkvaardigheden hebben opgedaan. Daarnaast heeft een deel van de (ex-) cliënten tijdens de subsidieperiode een opleiding gevolgd.

De werkgevers plaatsen echter ook kanttekeningen. Zij wijzen erop dat de doelgroep kwetsbaar is en dat hun arbeidsmarktpositie afhankelijk is van de conjunctuur. Verder denken de werkgevers dat een deel van deze cliënten heel moeilijk in een regulier dienstverband aan de slag zou kunnen.

De cliënten zelf zijn sceptisch over hun kansen op het vinden van ander werk. Ruim een derde denkt niet dat door het werken met loonkostensubsidies hun kans op het vinden van (ander) werk is vergroot. Zij benadrukken dat hun positie op de arbeidsmarkt nog steeds onzeker is, omdat zij geen garantie hebben dat ze na de subsidieperiode een vaste of tijdelijke baan krijgen.

Wij concluderen dat de arbeidskansen voor een deel van de mensen die hebben gebruikgemaakt van loonkostensubsidie, is vergroot. Zij hebben na afloop van de subsidieperiode werk gevonden en/of hebben nuttige werkervaring opgedaan en zijn goed begeleid. In hoeverre dit effect duurzaam is, kunnen we nu niet vaststellen.

Er is echter ook een vrij grote groep ex-bijstandcliënten die langere periodes niet heeft gewerkt, die weinig begeleiding en training heeft gehad en die na afloop geen werk heeft gevonden. Voor hen zijn de kansen waarschijnlijk niet vergroot.

#### *Rol loonkostensubsidie bij het in dienst nemen*

Voor de detacheringsbureaus zijn de loonkostensubsidies een noodzakelijke bron van inkomsten om het risico op leegloop te kunnen opvangen en om de ex-bijstandcliënten tegen gereduceerd tarief te kunnen detacheren bij andere werkgevers. Deze werkgevers profiteren niet alleen van die lage tarieven, maar kunnen in bepaalde gevallen ook gebruikmaken van de mogelijkheid om

werknemers op proef (of stage) in dienst te nemen. Sommige detacheringsbureaus begeleiden de werknemers ook nadat ze bij een werkgever zijn geplaatst.

Voor sommige individuele werkgevers zijn de loonkostensubsidies een extra prikkel om mensen in dienst te nemen, maar dit is voor slechts een enkele werkgever doorslaggevend. De bereidheid om bijstandsccliënten aan te nemen is bij de individuele werkgevers meestal al aanwezig. Loonkostensubsidies zijn wel een welkome aanvulling en bieden de werkgevers de mogelijkheid om bijvoorbeeld extra begeleiding of opleiding te bekostigen en om risico's voor een lagere productiviteit af te dekken.

### 5.3 Succes- en risicofactoren

Op basis van het onderzoek komen wij tot de volgende succes- en risicofactoren.

#### *Succesfactoren*

- Het loonkostensubsidie-instrument van de gemeente Capelle aan den IJssel is eenvoudig. Dit maakt het gebruik van het instrument voor werkgevers aantrekkelijk.
- Loonkostensubsidies zijn voor de detacheringsbedrijven een noodzakelijke financieringsbron om bijstandsccliënten aan te nemen. Zij moeten immers voor bijstandsccliënten het leeglooprisico dekken en lagere tarieven kunnen vragen. Verder kunnen zij met de subsidie begeleiding en opleidingen financieren.
- Voor individuele werkgevers bieden de loonkostensubsidies de mogelijkheid extra begeleiding of opleiding te bekostigen en risico's voor een lagere productiviteit af te dekken.
- Cliënten worden door de inzet van loonkostensubsidies geactiveerd doordat zij werkervaring en arbeidsritme kunnen opdoen.
- De werkervaring kan de gemeente of het detacheringsbureau inzicht geven in de mogelijkheden en onmogelijkheden van een cliënt (diagnose).

#### *Risicofactoren*

- Het instrument van loonkostensubsidies is niet geschikt voor alle bijstandsccliënten, zoals voor hoger opgeleiden en mensen met een complexe problematiek.
- Het wegnemen van belemmeringen zoals schulden en gebrek aan kinderopvang is niet gegarandeerd, maar voor een groot deel van de bijstandsccliënten wel nodig om (duurzaam) aan het werk te gaan.
- Ook goede begeleiding is niet gegarandeerd, maar voor de meeste bijstandsccliënten wel nodig voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie en een duurzame arbeidsparticipatie.

- Langdurige inactiviteit is een risico bij plaatsing bij detachingsbureaus en zal de afstand tot de arbeidsmarkt van de betrokkenen eerder vergroten dan verkleinen.

## 5.4 Verbeterpunten

Loonkostensubsidies moeten bijstandsccliënten bagage geven waarmee duurzame arbeidsparticipatie dichterbij komt en moeten werkgevers stimuleren om uitkeringsgerechtigden een regulier dienstverband aan te bieden. Om dit beter tot zijn recht te laten komen, zien wij de volgende verbetermogelijkheden:

### *Proefperiode voor diagnose*

Zorg voor een gerichte inzet van het instrument loonkostensubsidies. Het instrument is niet voor alle bijstandsccliënten geschikt. Om te voorkomen dat mensen een jaar lang in dienst zijn van een werkgever zonder (veel) te werken, kan worden overwogen een proefperiode in te stellen waarin de bijstandsccliënt met behoud van uitkering werkt en op basis waarvan goed wordt vastgesteld of de persoon kansen heeft op de reguliere arbeidsmarkt en waaraan in de begeleiding en training aandacht moet worden besteed.

### *Inzet van jobcoach*

Wanneer er weinig begeleiding en training nodig is, kan de cliënt zonder problemen met loonkostensubsidie bij een reguliere werkgever worden geplaatst. Maak de inzet van een jobcoach onderdeel van de contractafspraken zodat de mogelijkheid bestaat dat de werknemer begeleiding en zo nodig training krijgt.

### *Voorwaarden aan detachingsbureaus*

Wanneer er meer begeleiding en training nodig is, kan het een goede optie zijn om de bijstandsccliënt met loonkostensubsidie bij een detachingsbureau te plaatsen. Er moet wel een aantal voorwaarden worden gesteld aan het detachingsbureau. Hiertegenover moeten ook extra financiële middelen staan.

### *Minimaal werkaanbod*

Stel voorwaarden aan de detachingsbureaus met betrekking tot het minimale aanbod van werk, zodat het werkloos thuis zitten tot een minimum wordt beperkt.

### *Uitvoering trajectplannen*

Laat de detachingsbureaus zich committeren aan het uitvoeren van het trajectplan dat op basis van de proefperiode is opgesteld. In dit trajectplan zijn onder meer begeleiding en trainingen opgenomen. De detachingsbureaus ontvangen hiervoor een kostendekkende vergoeding.



## **BIJLAGEN**



## BIJLAGE 1

### Onderzoeksvragen

#### Effectiviteit

1. Welke rol spelen loonkostensubsidies in het besluit van werkgevers om bijstandsccliënten een baan te bieden?
2. Hoe lang blijven de ex-ccliënten uit de bijstand? In welke mate komen zij duurzaam aan het werk?
3. Heeft het jaarcontract met behulp van loonkostensubsidie bijgedragen aan het vergroten van de kansen van de voormalig uitkeringsgerechtigde op de arbeidsmarkt?

#### Factoren die bijdragen aan de effectiviteit

4. Is er sprake geweest van detachering en zo ja, bij welke bedrijven zijn er werkzaamheden verricht en wat is de aard van deze werkzaamheden geweest?
5. Is er sprake geweest van 'inactiviteit' (bijvoorbeeld ongewenst thuiszitten) van de werknemer omdat geen werk kon worden geboden?
6. Zijn er cursussen/trainingen/opleidingen aangeboden en/of gevolgd gedurende het dienstverband?
7. Is het jaarcontract uitgediend of zijn er werknemers voortijdig uitgestroomd? Zo ja, wat is de reden van uitstroom?
8. Is er na afloop van het jaarcontract opnieuw een contract geboden? Zo nee, waar is de werknemer dan terechtgekomen? Zo ja, wat voor soort contract is dat dan en bij welke werkgever?
9. Hoeveel personen hebben gebruikgemaakt van een periode WW van UWV?

#### Oordeel cliënten en werkgevers

10. Zijn ex-ccliënten en werkgevers tevreden over de (gesubsidieerde) arbeidsrelatie?
11. Zijn de betrokken werkgevers en bijstandsccliënten tevreden over de manier waarop de gemeente de loonkostensubsidies verstrekt?
12. Leidt het verstrekken van een loonkostensubsidie ertoe dat een werkgever na afloop van de subsidieperiode eerder bereid is de betreffende ex-ccliënt in dienst te nemen?



## BIJLAGE 2

### Schriftelijke enquête onder cliënten

#### *Opzet vragenlijsten*

Alle cliënten (498) die met loonkostensubsidie zijn uitgestroomd uit de bijstand, zijn benaderd met een schriftelijke vragenlijst. De gemeente heeft de verzending van de vragenlijsten verzorgd.

De vragenlijst was uit de volgende onderdelen opgebouwd:

- achtergrondkenmerken;
- periode met loonkostensubsidie;
- resultaat uitstroom met loonkostensubsidie.

#### *Respons*

Tabel B2.1 geeft per type werkgever weer naar hoeveel cliënten een vragenlijst is gestuurd en hoeveel mensen hebben gerespondeerd.

**Tabel B2.1 Responscijfers naar type werkgever**

| Type werkgever          | Aantal<br>verstuurd | Respons<br>(absoluut) | Respons<br>(percentage) |
|-------------------------|---------------------|-----------------------|-------------------------|
| Detacheringbureaus      | 457                 | 130                   | 28%                     |
| Reguliere werkgever     | 41                  | 14                    | 34%                     |
| Type werkgever onbekend |                     | 4                     |                         |
| <b>Totaal</b>           | <b>498</b>          | <b>148</b>            | <b>30%</b>              |

In totaal hebben 148 (30%) cliënten de vragenlijsten ingevuld. Met uitzondering van de detacheringsbedrijven die niet meer actief zijn, is de minimumrespons per bedrijf 22 procent (B.V. Aanbeeld) en de maximumrespons 42 procent (Vak & Werk). De redenen van non-respons zijn niet bekend. Wel is duidelijk dat vier cliënten zijn verhuisd naar het buitenland.



## BIJLAGE 3

### Overzicht geïnterviewde werkgevers

#### **Detacheringbureaus**

JOB112  
WorkNet4U  
Service Dienst Werk (SDW)  
Vak & Werk  
Stichting Instroom Service (SIS)  
B.V. Aanbouw  
B.V. Aanbeeld  
DMK Detachering B.V.

#### **Reguliere werkgevers**

IJsselsteden Taxi Combinatie B.V.  
Orion  
Beenhakker Revacore  
Breur IJzerhandel (via SDW)  
De Jonge Krijger  
Deno Compressors  
E-Quality  
Esso station de Watering  
F4 Advies  
Lasbedrijf Alphen  
Openbaar Primair Onderwijs Capelle Krimpen (OPOCK)  
Rotterdam Straal en Cleaning  
Den Haan Rotterdam B.V.  
Stichting Zorgbreed  
Middle East Shipping Agency  
Kinderopvang de Parel  
St. ISVO Ibn Ghaldoun  
Sluijk/Doeland  
Consolid

