



Workshop

De inzet van uitkeringsgerechtigden: hoe maken we er een win-win-win van?





Programma

- › Welkom en kennismaking
- › Het onderzoek van TNO
- › Hoe brengen we de kennis in praktijk?
- › Vijf aanbevelingen
- › Toetsen van aanbevelingen in opdracht
- › Plenaire terugkoppeling
- › Afsluiting (om 18.00uur)



Kennismaking

- › Wie ben je?
- › Wat doe je?
- › Ervaring met inzetten van uitkeringsgerechtigden als werkgever?
- › Ervaring met het plaatsen van uitkeringsgerechtigden bij werkgever?





Onderzoek

- › **Doel:** Zicht krijgen op factoren die kans op duurzame plaatsing, d.w.z. een regulier dienstverband bij een werkgever, beïnvloeden. Deze factoren vertalen naar praktische handvatten.
- › **Waarom:** Veel dienstverbanden van uitkeringsgerechtigden bij werkgevers eindigen teleurstellend.
- › **Hoe:** studie succesvolle en niet-succesvolle cases: interviews met werkgevers, klantmanagers / jobcoaches en uitkeringsgerechtigden.
- › **Wie:** TNO in samenwerking met de sociale diensten Veluwerand en Etten Leur.



De cases die zijn onderzocht

- › 25 cases van uitkeringsgerechtigden die tijdelijk geplaatst zijn bij werkgevers
- › Plaatsing meestal met een loonkostensubsidie
- › Allemaal MKB bedrijven
- › Werkgevers op één na allemaal ervaring met het inzetten van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie
- › Uitkeringsgerechtigde verricht veelal laag / ongeschoold werk
- › Ongeveer de helft van de cases was succesvol



De motieven van de werkgevers vooraf

- › Financiële voordelen (aantrekkelijk tarief/aanbod)
- › Imago: het sociale gezicht, MVO, media-aandacht
- › (Toekomstige) personeelsbehoefte
- › Kansen willen bieden aan doelgroep
- › Voordeel van voorselectie door gemeente / re-integratiebedrijf



Redenen voor succes = regulier dienstverband zonder LKS

- › Motivatie van klant
- › Goed functioneren
- › Afwezigheid van noemenswaardige problemen (bijv, schulden, verzuim)
- › Inzet, eigen initiatief en wil om zich te ontwikkelen
- › Groei binnen de functie
- › Inpassing binnen de organisatie
- › Gezamenlijk investeren in werkgerichte opleiding
- › Goede relatie met werkgever of directe collega's; gunfactor



Redenen voor falen = géén regulier dienstverband

- › Gevolgen van problematiek werknemer, zoals
psychiatrische/gedragsproblemen, schulden, problematische
thuissituatie, opvang kind en lichamelijke problemen
 - › Beïnvloedt het functioneren negatief (ziekmelden, niet opdagen)
 - › Beïnvloedt de relatie tussen werkgever en werknemer negatief
- › Eindigen van loonkostensubsidie
- › Mismatch tussen verwachtingen en prestaties en de ontwikkeling van
werknemer



Conclusie: Voorwaarden voor goede samenwerking gemeente en werkgever aanwezig

- › De relatie tussen klantmanager en werkgever wordt meestal als goed beschouwd.
- › Er is sprake van informeel contact.
- › Er wordt open en eerlijk gecommuniceerd.
- › Ook bij de plaatsingen die mislukken.



1. Heb zicht op risico's en kansen klant en eisen werkgever

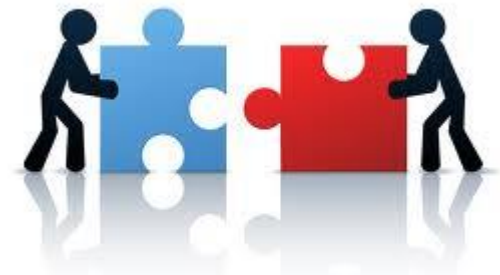
- › Veel multi-problematiek, soms vermoedens van psychische / psychiatrische problematiek, enkele klant zou 'eigenlijk een SW-indicatie moeten hebben'
- › Sterke punten klanten komen weinig aan bod. Wat is er nodig om hen goed te laten functioneren?





2. Bespreek de risico's met elkaar

- › Werkgevers zijn niet altijd (voldoende) op de hoogte van de problematiek en de daaruit volgende consequenties voor het werk.
- › De omgang door de werkgever met de mogelijke problemen van werknemers is van groot belang.
- › Problemen die zich pas tijdens de plaatsing uiten, kunnen de relaties schaden.





3. Inventariseer de intenties

- › De intentie van klantmanager voor het starten van een traject met ondersteuning is vaak gericht op de korte termijn.
- › Een jaar met LKS is voor elke partij voordeliger dan een jaar uitkering.
- › Maak de intenties expliciet zodat de verwachtingen helder zijn bij alle partijen.
- › Is duurzame uitstroom realistisch?





4. Maak afspraken met elkaar en kom deze ook na:

- › Concrete prestatie- en ontwikkeldoelen
- › De risicofactoren (als privé problemen, ziekmelding)
- › De cruciale voorwaarden (als inzet, eigen initiatief, begeleiding)





5. Hou vinger aan de pols

- › Dienstverlening gemeente vooral bij de bemiddeling
- › Tijdens plaatsing: peilmomenten, reactief





Opdracht

- › **Heb zicht op risico's en kansen klant en eisen werkgever:**
- › Wat zijn de randvoorwaarden voor een goede inventarisatie van kansen en risico's klanten?
- › Welke voor- en nadelen kleven hieraan?
- › Hoe verhoudt dit zich tot de aanpak die nu wordt gebruikt?

- › **Bespreek de risico's met elkaar:**
- › Welke mogelijkheden zien jullie om risico's te ondervangen en kansen te benutten?
- › Wat hebben jullie hiervoor nodig? (begeleiding/informatie...)
- › Hoe verhoudt dit zich tot jullie ervaringen?



› **Inventariseer de intenties:**

- › Met welke intenties worden klanten nu ingezet?
- › Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de inzet meer gericht wordt op duurzame uitstroom uit de uitkering en/of ontwikkeling van de klant?

› **Maak afspraken met elkaar en kom deze ook na:**

- › Waarover moeten afspraken worden gemaakt tussen sociale dienst, werkgever en klant?
- › Hoe zorgen we ervoor dat deze worden nageleefd?

› **Hou vinger aan de pols:**

- › Op welke kenmerken moeten we monitoren?
- › Hoe zou de monitoring er in de praktijk uit moeten zien? Wie doet wat?
- › Welke acties verwachten jullie van jezelf en de ander als er iets fout gaat?



Afsluiting

- › Vragen / opmerkingen?
- › Dragen onze aanbevelingen bij aan een grotere slagingskans?
- › Bedankt!

- › Oleg.bonenschansker@tno.nl / 08886-64224
- › Peter.oeij@tno.nl / 08886-65348