

Presentatie 1

Workshop loonkostensubsidies

Presentatie IWI onderzoek

Aanleiding

- veel geld met LKS gemoeid
- bezuinigingen re-integratiegelden

Afbakening onderzoek

- tijdelijke LKS-verstrekking aan werkgevers
(maximaal 2 jaar)
- dus niet: gesubsidieerde banen en
verloningsconstructies

Aanpak onderzoek

➤ kwantitatief

- data analyse via koppeling SRG en polisadministratie
- kenmerken werkzoekenden waarvoor LKS is ingezet
- arbeidspatronen na inzet LKS

➤ kwalitatief

- onderzoek bij gemeenten en werkgeversenquête en-interviews
- sluit dienstverlening aan bij wensen en behoeften werkgevers?

Belangrijkste conclusies

Kwantitatief onderzoek:

- 52% heeft aansluitend werk na inzet LKS
- 39% heeft langer dan 6 maanden aansluitend werk na inzet LKS

- LKS lijkt dus effectief. Let wel: het gaat om bruto effectiviteit
- er zijn nauwelijks verschillen in effectiviteit voor mensen die korter dan wel langer werkloos zijn geweest
- verklaring: LKS is sluitstuk re-integratieketen, laatste zetje richting werk

Kwalitatief onderzoek

LKS regelingen

- Veel verschillen tussen gemeenten in LKS
- meestal geen prikkel tot beheersing LKS
- weinig registratie, weinig evaluatie

Hoe kijken werkgevers aan tegen LKS-regelingen

- LKS noodzakelijk voor indienstneming
- hoogte en duur zijn echter minder belangrijk
- werkgevers vinden verschillen in LKS-regelingen lastig

Goede match

- motivatie is het allerbelangrijkst, deskundigheid minder
- Werkgever moet weten wat voor “vlees hij in de kuip” heeft
 - goed communicatie met werkgever aan begin van traject
 - korte proefperiode, zonder verplichtingen

Dienstverlening gemeenten

- Administratieve verplichtingen geen knelpunt, wordt vaak uit handen genomen
- van belang: aanspreekpunt bij gemeente voor werkgevers
- Veel gehoord geluid: LKS'ers worden vaak "over de schutting worden gegooid"
- er bestaat geen uniforme werkgever, LKS moet maatwerk zijn

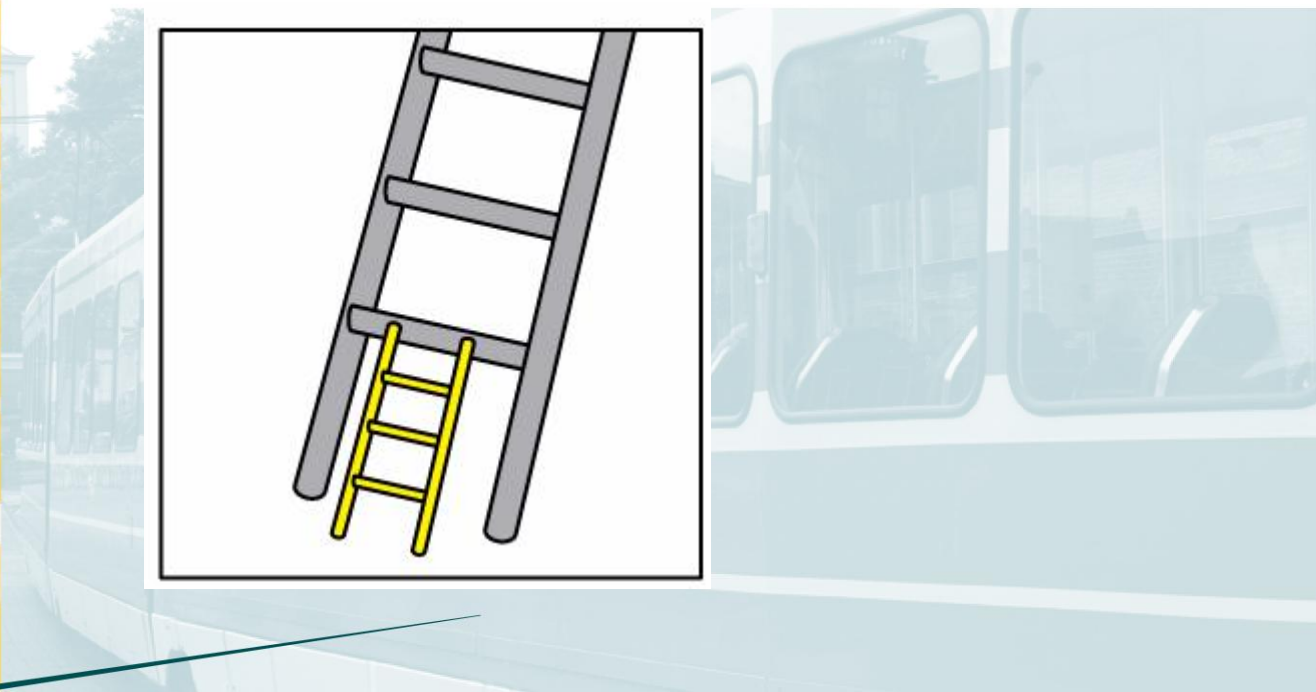
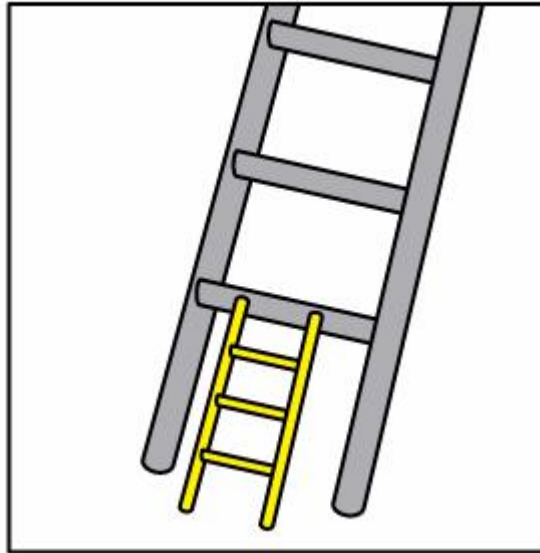
Boodschap

- Van belang voor de effectiviteit van LKS, en dus voor het voorkomen van uitval:
 - een goede match tussen werkzoekende en werkgever
 - communiceer goed met de werkgever aan het begin van het LKS traject
 - begin met korte proefperiode
 - nazorg: blijf aanspreekbaar voor vragen van werkgevers en hou vinger aan de pols

Presentatie 2



Loonwaardesubsidie Gemeente Den Haag



Kern van de regeling

- Werkzoekende is in dienst van de werkgever
- Tijdelijke subsidie; minimaal 6, maximaal 30 mnd
- Hoogte subsidie is afhankelijk van de loonwaarde
- Loonwaarde op basis van competenties
- Proefplaatsing van 1 maand = optioneel
- Begeleiding&ontwikkeling van werknemer staat centraal

Percentage, periode en €

Loonwaarde	Periode	Tarief	
		<u>1e half jr</u>	<u>2e half jr</u>
3) 45 – 65%	2 x 6 mnd	€7.350	€6.200
2) 65 – 85%	2 x 6 mnd	€4.250	€3.100
1) 85 – 100%	1 x 6 mnd	€1.550	

Competentievaststelling

Loonwaarde o.b.v. competenties werkzoekende:

- Fysieke en psychische belastbaarheid
- Bereidheid/motivatie
- Omgaan met druk&tegenslag
- Samenwerken&overleggen
- Instructie en procedures opvolgen
- Leervermogen
- Taal- en rekenvaardigheid

Begeleiding&Ontwikkeling

- Afspraken met werkgever en werknemer worden vastgelegd in een plan (b.v. over scholing)
- Vaste contactpersoon bij de gemeente
- Periodiek voortgangsoverleg
- Werkgever doet dagelijkse aansturing