

Detacheren in de Participatiewet

Door Maarten Adelmeijer en Johannes ten Hoor

19 december 2017

Berenschot

Inhoud

- 1** Inleiding: te maken keuzes bij detacheren voor de doelgroep
- 2** Praktijkervaring Soweco / Extend (Door Maud van Geel)
- 3** Detacheren vanuit het perspectief van de werkgever
- 4** Detacheren vanuit het perspectief van de gemeente en werkzoekende

Detacheren voor de doelgroep Participatie

Checklist

- Perspectief werkgever, gemeente en werkzoekende**
 - Biedt werkgevers een flexibel instrument met één aanspreekpunt voor match, begeleiding en administratie
 - Detacheren levert naar verwachting duurzaam werk op voor de doelgroep (al dan niet via uitstroom)
 - Inkomenszekerheid voor werknemers in relatie tot aanvullende uitkering (let specifiek op 0-uren contracten en deeltijd aanstellingen)
 - Businesscase vanuit perspectief gemeente gemaakt
 - De risico's voor de gemeente zijn in kaart gebracht
 - Er is duidelijkheid over de positie van de raad en de sturing die de gemeente kan uitoefenen op de hierna genoemde stappen
- Businesscase**
 - Uitwerken realistische businesscase
 - Besluit over welke kosten worden berekend aan inleners
 - Besluit over hoe om te gaan met mogelijke marktverstoring
- Organisatievorm**
 - Inventariseren aanwezige kennis en expertise t.a.v. detacheren bij gemeente (en SW-bedrijf)
 - Besluit over organisatievorm
 - Taken worden dusdanig belegd dat een efficiënte, betrouwbare en servicegerichte detacheringorganisatie ontstaat
- Werkgever in beeld**
 - Er is bij de inlenende partij (werkgever) draagvlak op zowel directioneel als op de werkvloer
 - Goede begeleiding van zowel kandidaat als collega's en directe leidinggevende worden mogelijk gemaakt
- Werkzoekende in beeld**
 - Degene die de match maakt kent de werfzoekende en weet wat diens mogelijkheden

Waarom detacheren?

- Detachering is een veel ingezet instrument in de Wsw. Veel gemeenten en sociale werkbedrijven overwegen of en in welke mate publiek detacheren een passend antwoord is op de uitdagingen van de Participatiewet.
- De SER wijst op het belang van het aanbieden van een detacheringsfaciliteit aan werkgevers, als onderdeel van een regionale sociale infrastructuur

*Redenen om **wel** te detacheren:*

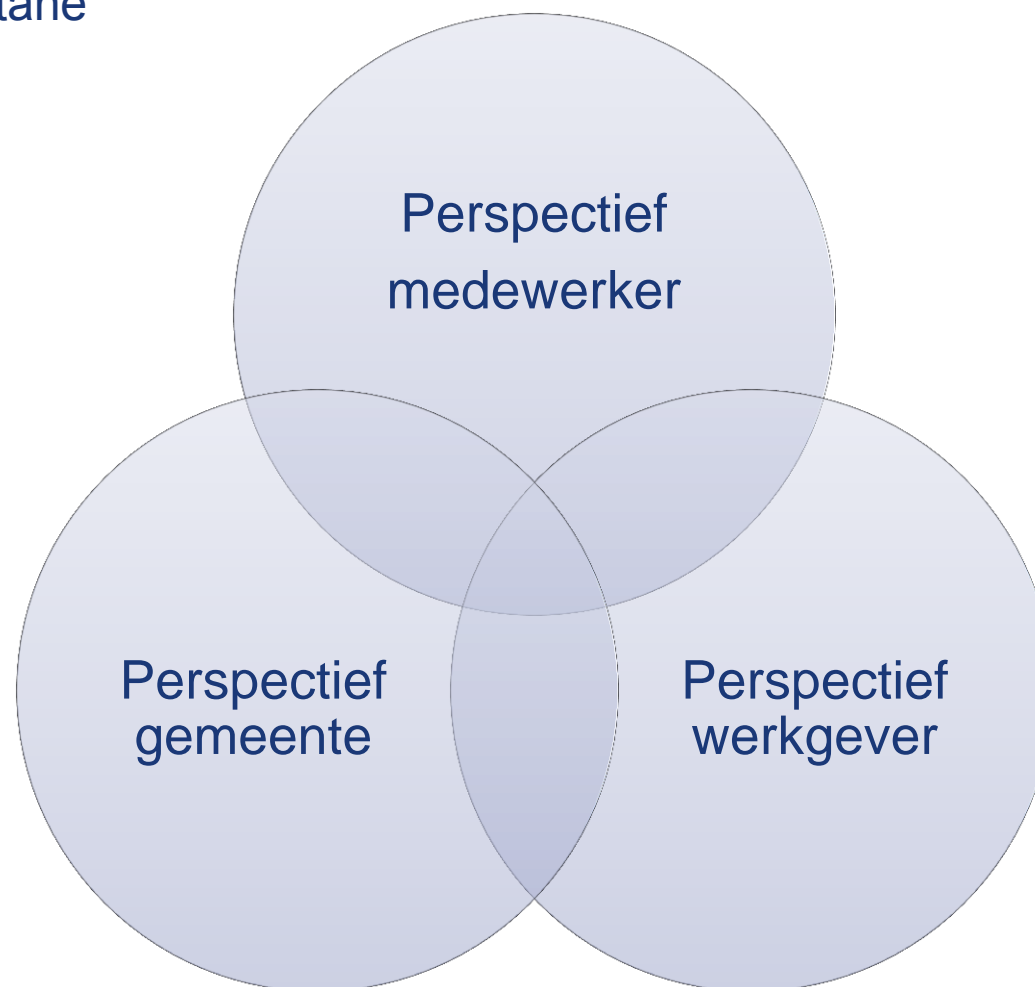
- Biedt de doelgroep een grotere kans aan het werk te komen in een reguliere omgeving.
- Besparing op de uitkering en verhoogde uitstroomkans.
- Werkgevers hebben behoefte aan een dergelijke faciliteit.

*Reden om **niet** te detacheren:*

- Verplaatst risico's van werkgever naar overheid .
- Geen natuurlijke gemeentelijke taak, vergt andere processen
- Risico dat werkzoekenden in de detacheringsvoorziening blijven zitten.

Drie perspectieven

Noodzaak van 'simultane
belangenbehartiging'





extend

experts in MVO people

Onze dienstverlening

- Extend helpt bedrijven om **sociaal ondernemen rendabel te maken** en biedt bedrijven mogelijkheden om op een duurzame manier socialer te ondernemen.
- Sociaal ondernemen wordt **onderdeel van de bedrijfsvoering** .
- Er wordt op een **duurzame, toekomstgerichte manier** rekening gehouden met wetgeving en **bedrijfsdoelen** .

Detachering van diverse doelgroepen

Waarom willen werkgevers via detacheringsconstructie

- Behoeftte aan flexibiliteit is grootste factor
- Geen gedoe
- Onzekerheid over toekomst van subsidies/geen vertrouwen in overheid
- SROI invulling
- Financieel geen reden, men kan zelf ook met LKS personeel aannemen

Ontzorgen van werkgevers

- MKB heeft vaak geen P&O afdeling
- Kennis van regelingen is beperkt
- Inlener krijgt all-in tarief waar LKS/LD is verwerkt evenals premiekortingen
- No-risk wordt teruggevorderd en terugbetaald
- Jobcoaching wordt door ons aangevraagd bij UWV of gemeente

Matching en begeleiding

- Kandidaten die vanuit traject al aan het werk zijn
 - Inzet jobcoaching gelden: licht, midden, intensief regime
 - Al onze jobcoaches hebben zelfde kwaliteitscriteria
- Kandidaten waarvoor nog een werkgever gevonden moet worden
 - Praktijkdiagnose, jobhunting, functie creatie bij werkgevers

Bereidheid van werkgevers om functies aan te passen

- Bestaande klanten komen vaak al met passender functies. Zij hebben reëler beeld van de inzetbaarheid van de doelgroep, bereidheid is groot
- Bedrijven die een externe motivatie (bijv SROI) komen vaker met moeilijk vervulbare vacatures kost het veel meer moeite > eerst aan de slag met functiecreatie/jobcarving/bedrijfsanalyse werkprocessen

Benodigde expertise/kennis

- Vaak goede wil maar veel onwetendheid en vervolgens onbegrip
- Goede jobcoach die goed in beeld heeft wat behoefte van kandidaat is en tevens behoefte van werkgever en dat probeert te verbinden
- Gebruik van informatie uit loonwaardemeting
- Oog voor in hoeverre er draagvlak in de inlenende organisatie is en daarop sturen
- Vaak training voor leidinggevenden nodig > Extend verzorgt trainingen Buitengewoon Coachen en Begeleiden

Voorbeeldvragen van opdrachtgevers:

- Hoe maak ik mijn **prestaties zichtbaar** op gebied van sociaal ondernemen?
- Hoe zorg ik dat ik mij kan **onderscheiden** op de markt, zodat ik meer werk gegund krijg en de orderportefeuille goed gevuld blijft?
- Hoe krijg ik een **goede propositie** voor in tenders op gebied van sociaal ondernemen?
- Hoe kom ik tot een **duurzaam** en **gefundeerd** beleid op gebied van sociaal ondernemen?
- Wat is de **impact** op de organisatie?
- Hoe richt ik mijn **HRM-proces** hierop in?

Voorbeelden producten en trajecten:

- **Nulmeting PSO** om huidige prestaties in beeld te brengen.
- **Screening sociaal ondernemen.**
- **Helpdeskfunctie Social Return.**
- **Bedrijfsanalyse werkprocessen** uitvoeren.
- **Sessies** met directie en MT om **missie en visie** op gebied van MVO people te **ontwikkelen**.
- **Impact** op de organisatie in beeld brengen. Hierbij ook aandacht voor **cultuur** en mogelijke interventies c.q. aanpassing hiervan.
- **Training en coaching** personeel.
- **HRM-processen** afstemmen op nieuwe ontwikkelingen.



3

**Detacheren vanuit het
perspectief van de werkgever**

Berenschot

Perspectief van de werkgever

1. Welk motief hebben werkgevers met detacheren en hoe ga je daar mee om?
2. Hoe ontzorg je werkgevers ten aanzien van administratieve last/bureaucratie?
3. Hoe optimaliseer je matching en begeleiding?
4. Welke expertise bij de aanbieder is nodig om goed te kunnen detacheren?
5. Wat moet bij de inlener aanwezig zijn om detacheren goed te laten verlopen voor deze doelgroep?

Wat verwachten werkgevers?

- **Een servicegerichte overheid**
 - Reactiesnelheid
 - Heldere communicatie
- **Hoge kwaliteit matching**

Maar ook: wat mag/moet je van werkgevers verwachten?

4

**Detacheren vanuit het
perspectief van de gemeente en
werkzoekende**

Berenschot

Wat moet je weten voor je begint?

- **Hoe ziet de omgeving eruit?**
 - Arbeidsmarkt
 - Wensen werkgevers
 - Volume doelgroep
- **Wat levert het op?**
 - Qua uitstroom
 - En financieel
- **Wat zijn de risico's?**
 - Financieel
 - Voor de doelgroep
 - Veranderende wet- en regelgeving
- **Hoe brengen we de raad in positie?**

Detacheren binnen palet instrumentarium

Welke instrumenten zet de gemeente voor welke doelgroepen in?				
	Detacheren	Loonkosten-subsidie	Re-integratie trajecten	Sollicitatie-training e.d.
0 – 30%				
30 – 60%				
60 – 80%				
> 80%				

Antwoordopties: ja / nee / beperkt
NB.: exclusief beschermt nieuw

Wat is voor jullie gemeente het belangrijkste doel van detacheren?

- Vanuit de uitkering aan het werk
- Uiteindelijk duurzame uitstroom

Wat gaat goed, en wat kan beter op het vlak van detacheren?

Wat gaat goed?	Wat zijn zwakke punten?
<ul style="list-style-type: none">• Ontzorgen van werkgevers• Goede matching• Voldoende kennis en expertise in huis om goed te kunnen detacheren• Goede matching en begeleiding	<ul style="list-style-type: none">• Ontzorgen van werkgevers• Matching lastig vanwege niet aansluiten doelgroep op binnengehaalde vacatures• Procesinrichting en automatisering
<ul style="list-style-type: none">• Markt trekt aan, veel vacatures en meer bereidheid bij werkgevers Meer inzetten op dienstverlening (MOV/PSO/SROI/etc.)• Proces optimaliseren	<ul style="list-style-type: none">• Wegvallen LKS / onduidelijk wat komen gaat• Doelgroep wordt zwakker, moeilijk om voor detachering geschikte doelgroep te vinden• Verhouding met gemeente
Welke quick wins kun je behalen?	Welke belemmeringen voor doorontwikkeling zie je?

Perspectief van de gemeente

1. Onder welke voorwaarden is detacheren interessant voor de gemeente? (Waarom wel detacheren, en waarom niet?)
2. Hoe definieer je effectiviteit en hoe toon je die aan?
3. Wat doe je zelf als gemeente, en wat kun je beter uitbesteden?
4. Hoe houd je als gemeente regie (in geval van uitbesteding), en welke sturingsinformatie heb je daarvoor nodig?
5. Welke informatie heeft de gemeente nodig om te beslissen over het optuigen van een detacheringsfaciliteit voor de doelgroep Participatiewet?
6. Wie zijn de belangrijkste stakeholders / beslissers?

Voor wie zetten we het instrument detacheren in?

- Omslagpunt financieel rond 50% loonwaarde.
- De groep met >80% loonwaarde kan in principe bij werkgever in dienst met LKS.
- Detacheringen dus vooral geschikt voor de groep tussen de 50-80% loonwaarde.
- Voor de groep onder de 50% loonwaarde is groepsdetacheren een geschikte vorm, ook indien overwogen wordt beschut nieuw via detacheren te organiseren.
- Succesbepalende factoren van de gedetacheerde zijn:
 - motivatie
 - basis werknemersvaardigheden
 - eventuele beperkingen zijn in beeld.

Te maken keuzes:

- Op welke groep zetten we detacheren in (30-50, 50-80 en/of 80-100)?
- Wat zijn selectiecriteria?
- Detacheren in groepsverband of individueel?
- Investeren we eerst in basis werknemersvaardigheden d.m.v. bijvoorbeeld een proefplaatsing?
- Gericht op uitstroom of ook op blijven? Alleen tijdelijk detacheren?

Perspectief van de werkzoekende

Detacheren kan een nuttig instrumenten zijn om (relevante) werkervaring op te doen of te oriënteren op de arbeidsmarkt.

Onder twee voorwaarden:

- Sprake van stabiliteit (o.a. in inkomen)
- Biedt perspectief
 - Uitstroom
 - Ontwikkeling

Veel dank voor jullie inbreng!



Maarten Adelmeijer

m.adelmeijer@berenschot.nl | 06 23 537 966



Johannes ten Hoor

j.tenhoor@berenschot.nl | 06 13 790 847