BD-Advies & Lobby
...voor maatschappelijke vooruitgang

Toekomstbestendig Ontwikkelen

Strategische Visie Concern voor Werk 2026–2030

25 maart 2026

Inhoudsopgave

1. Aanleiding en context 3
2 Uitgangspunten voor Concern voor Werk 4
3 Compleet dienstverlenings- en ontwikkelaanbod 5
4 Talentenplein voor werkzoekenden en werknemers 8
5 Concern voor Werk Academie 9
6 Breed palet aan werksoorten 10
7. Omvang Concern voor Werk 11
8. Banenafspraak 12
9. Raamovereenkomst en DVO's 15
10. Inzet Impulsgelden 15
11. Tenslotte 16

1. Aanleiding en context

Aanleiding

In 2023 heeft Berenschot een landelijk onderzoek uitgevoerd naar de infrastructuur van werkontwikkelbedrijven. Daaruit werd duidelijk dat toekomstgerichte keuzes nodig zijn om de dienstverlening van werkontwikkelbedrijven kwalitatief en kwantitatief te versterken. De Rijksoverheid stelt hiervoor tot en met 2034 impulsmiddelen beschikbaar aan gemeenten.
Dit raakt ook Concern voor Werk, dat nu in samenspraak met de betrokken gemeenten een strategische visie neerlegt met als doel de bestaande leer- werk- en ontwikkelstructuur in Oostelijk Flevoland te versterken en toekomstbestendig te maken.

In deze visie is zoveel mogelijk aangesloten bij rapporten die Berenschot in opdracht van respectievelijk de gemeente Urk en Noordoostpolder heeft opgesteld. Hierin staan adviezen welke keuzes nodig zijn om ook in de toekomst goede uitvoering te geven aan de Participatiewet. Ook is gebruik gemaakt van het rapport 'Doen wat werkt'. Hierin reflecteert Concern voor Werk, in opdracht van de Gemeenschappelijke Regeling, op de eigen rol en activiteiten en benoemt welke verbeteringen nodig zijn en welke kansen gepakt kunnen worden. De conclusie is dat de missie van Concern voor Werk[1] fier overeind staat. Wel zijn er verbeteringen nodig om ook in de toekomst zoveel mogelijk kwetsbare werkzoekenden en werknemers passende ondersteuning en ontwikkelmogelijkheden te bieden om hen waar mogelijk te laten doorstromen naar een reguliere werkplek.

Een concrete actie die inmiddels wordt opgepakt is het opzetten van een Talentenplein, waarmee de ontwikkelfaciliteiten binnen Concern voor Werk worden versterkt.

Context

Door de jaarlijkse afname van het aantal Wsw-medewerkers krimpt de financiële basis van Concern voor Werk. Met de Participatiewet dienen zich tegelijkertijd nieuwe groepen aan met vaak complexere problematiek en een daarmee gepaard gaande grotere ontwikkelopgave. Dit heeft, als er geen wijzigingen worden doorgevoerd, consequenties voor de financiële businesscase van Concern voor Werk. Het gevolg is dan dat er in plaats van meer, zelfs minder mensen kunnen worden geholpen in hun weg naar werk. Dat is een onwenselijk scenario en kan worden voorkomen. Uit onderzoek van onder andere Berenschot blijkt dat de groep werkzoekenden met een ondersteuningsbehoefte de komende jaren een forse stijging zal kennen. Deze groep mensen lukt het niet zonder ondersteuning een plek te bemachtigen op de arbeidsmarkt of valt na een korte periode alweer uit. Illustratief hierbij zijn de cijfers van de banenafspraak. Ongeveer de helft van

[1] Missie: Concern voor Werk ontwikkelt en beheert een infrastructuur om mensen, met een afstand tot de arbeidsmarkt, en werk bij elkaar te brengen. Onder deze infrastructuur wordt tenminste begrepen: kennis, kunde, begeleiding, materiaal, gebouwen en passende business

de circa 6000 mensen die in aanmerking komt voor zo'n afspraakbaan binnen Flevoland zit werkloos thuis of is na een periode van werk weer teruggevallen in een uitkeringssituatie. Voor deze mensen kan Concern voor Werk van grote betekenis zijn. Dit wordt ook gedeeltelijk financieel gefaciliteerd door het Rijk. Naast het eerder genoemde impulsbudget ontvangen gemeenten extra structurele middelen voor het invullen van extra werkplekken binnen Concern voor werk.

Concern voor Werk wil een cruciale rol blijven vervullen in het ontwikkelen en het verbinden van talentvolle inwoners aan beschikbaar werk op de arbeidsmarkt. Het wil een organisatie zijn waarop de drie gemeenten en haar inwoners trots zijn. Een organisatie waaraan mensen met en zonder ondersteuningsvraag zich graag verbinden omdat Concern voor Werk hen perspectief biedt of omdat zij waarde kunnen toevoegen.

Met het streven van Concern voor Werk, 'Niemand aan de kant in Flevoland', is de inzet erop gericht om het dienstverleningsaanbod van Concern voor Werk en de gemeenten Lelystad, Noordoostpolder en Urk optimaal op elkaar te laten aansluiten. Een belangrijk onderdeel daarvan is het versterken van de ontwikkelfaciliteiten van Concern voor Werk.

Dit alles vraagt duidelijkheid over de gezamenlijke ambitie, helderheid over de rol van Concern voor Werk ten opzichte van de drie gemeenten, en passende ruimte voor lokale accenten. Dit visiedocument scherpt de bestaande uitgangspunten aan en wijst een koers voor Concern voor Werk die past bij de uitdagingen van nu en de komende 10 jaar.

2 Uitgangspunten voor Concern voor Werk

<u>Ontwikkeling van inwoners staat centraal</u>
Concern voor Werk is een *ontwikkelbedrijf* voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Concern voor Werk biedt een infrastructuur waarin talentontwikkeling, begeleiding naar werk in samenwerking met onze natuurlijke partners, Urk Werkt, Werkcorporatie en Werkbedrijf Lelystad en individuele ontwikkelkansen centraal staan. Het doel is om mensen dusdanige ontplooiingskansen te bieden, waardoor ze op een voor hen best passende (werk)plek terechtkomen. De ontwikkelopgave wordt per persoon, dus op individueel niveau, bepaald. Centraal staat het ontwikkelen van arbeids- en vakvaardigheden, om waar mogelijk door te stromen naar een reguliere arbeidsplek.
Belangrijke kernwaarden die hierbij worden gehanteerd zijn in ieder geval:

- De menselijke maat: er is aandacht voor de mogelijkheden en situationele omstandigheden van de inwoners bij het vaststellen van het ontwikkeltraject naar werk.
- Individueel maatwerk: de ondersteuning of begeleiding wordt afgestemd op de unieke situatie, behoeften en mogelijkheden van één persoon, in plaats van te werken met standaardoplossingen.

De activiteiten vanuit Concern voor Werk zijn erop gericht om mensen met een ondersteuningsvraag een zo duurzaam mogelijke plek te bieden op de reguliere arbeidsmarkt. Activiteiten die worden aangeboden zijn:

- werkfit-trajecten
- aanleren werknemers- en vakvaardigheden
- praktijkleren
- werkervaringsplaatsen
- bieden van werk(plekken)

Concern voor Werk streeft binnen de financiële mogelijkheden, naar een personeelsbestand met zoveel mogelijk werknemers die (nog) niet zelfstandig het WML kunnen verdienen. Dit kan gaan om mensen met en zonder uitkering, jongeren die afkomstig zijn van Pro/VSO-scholen of de jeugdzorg, statushouders, maar bijvoorbeeld ook inwoners die in het kader van de reclassering een opstap nodig hebben richting de arbeidsmarkt.

Voor de mensen voor wie een reguliere arbeidsplek niet of niet meer haalbaar is vervult Concern voor Werk een vangnetfunctie. Dat betekent dat deze personen bij Concern voor Werk in een meer beschermde omgeving worden ingezet bij waardevolle werkzaamheden.
Om dit niet ten koste te laten gaan van het uitvoeren van werkopdrachten voor externe opdrachtgevers worden ook reguliere arbeidskrachten binnen Concern voor Werk ingezet. Daarmee is Concern voor Werk een ontwikkelbedrijf voor iedereen die waarde toevoegt.

3 Compleet dienstverlenings- en ontwikkelaanbod

Functionaliteiten
Werkzoekenden en werknemers met een ondersteuningsvraag in Lelystad, Noordoostpolder en Urk kunnen rekenen op een compleet dienstverleningsaanbod dat vanuit gemeenten en Concern voor Werk wordt aangeboden. Daarvoor worden de verschillende door de SER[2] en Berenschot[3] benoemde functionaliteiten zo efficiënt mogelijk ingezet.

[2] Ser advies : sociale infrastructuur kwetsbare groepen binnen de Participatiewet (2016)
[3] Berenschot, Eindrapport Onderzoek infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven (26 mei 2023)

Inzet functionaliteiten door gemeenten en Concern voor Werk

Vanuit efficiency-overwegingen is het uitgangspunt dat overlap in activiteiten van Concern voor Werk met die van de gemeenten wordt voorkomen. Dat versterkt de rolduidelijkheid en biedt kansen om de kwaliteit van dienstverlening te optimaliseren. Er zijn functionaliteiten die nu zowel door Concern voor Werk als door één of meer gemeenten worden uitgevoerd. Daar liggen afspraken onder die gerespecteerd blijven. De inzet is wel om door goede afstemming en samenwerking zoveel mogelijk synergie te bereiken, zonder de afgesproken taakverdeling te doorkruisen.

Functionaliteiten die nu en in de toekomst alleen door Concern voor Werk worden uitgevoerd.

- Detacheringen: Concern voor Werk heeft veel ervaring opgebouwd met het detacheren van werknemers en dit is een bewezen manier om werknemers toch een reguliere werkplek te bieden. Vaak wil een werkgever een medewerker met een ondersteuningsvraag best wel een plek bieden, maar zijn de (veronderstelde) grotere werkgeversrisico's en extra administratieve rompslomp de belemmerende factoren.
- Beschut Werk en Wsw: Concern voor Werk biedt beschutte werkplekken op verzoek van de gemeenten. Vanuit de gedachte 'doen wat werkt' is detachering vanuit Concern voor Werk een mogelijkheid. Voorwaarde is dat het werk bij een werkgever op een voor de betreffende werknemer passende manier georganiseerd kan worden.
- Talenten herkennen en ontwikkelen: Concern voor Werk biedt inwoners uit de drie betrokken gemeenten een ontwikkelpad, om eigen talenten te ontdekken en via leerlijnen zichzelf verder te ontwikkelen. Praktijkleren is hier een belangrijk onderdeel van. Om de ontwikkelfaciliteit van Concern voor Werk te versterken bieden gemeenten niet zelf ontwikkeltrajecten aan, maar laten dit uitvoeren door Concern voor Werk.
- Opstap en vangnetfunctie: Concern voor Werk biedt werkplekken aan mensen die nog niet bij een reguliere werkgever kunnen werken. Concern voor Werk biedt hen daarmee een opstap naar de arbeidsmarkt. Ook voor mensen die op de reguliere arbeidsplek (tijdelijk) uitvallen biedt Concern voor Werk werkplekken aan.

Aanbeveling: 1
Zet Concern voor Werk neer als dé ontwikkelorganisatie voor mensen met een ondersteuningsbehoefte. Zorg voor een zo breed mogelijk palet aan ontwikkelmogelijkheden binnen Concern voor Werk, omdat daarmee de uitstroomkansen worden verhoogd.

Aanbeveling 2:
Ga in overleg met Werkbedrijf Lelystad, de Werkcorporatie en Urk Werkt, en verken welke afspraken mogelijk zijn om de bestaande ontwikkeltrajecten en afspraken met partners onder te brengen bij Concern voor Werk.

Functionaliteiten die alleen door gemeenten worden uitgevoerd

- Werkgeversadvisering: Deze rol ligt primair bij de drie gemeenten. De werkgeverscontacten zijn hecht en de lijnen met het lokale bedrijfsleven zijn kort. Met inzet van bedrijfsadviseurs worden werkgevers geïnformeerd en geadviseerd over het inrichten van werkplekken om een reguliere plaatsing grote kans op succes te geven.
- Matching en begeleiding: Dit richt zich op het daadwerkelijk plaatsen van een werknemer in een dienstverband bij een reguliere werkgever. Dit kan gaan om inwoners die, na zich te hebben gemeld bij de gemeente, direct bemiddelbaar zijn. Ook mensen die via een ontwikkeltraject bij Concern voor Werk de stap naar de reguliere arbeidsmarkt kunnen zetten worden bemiddeld door de gemeente. Dit geldt voor alle 'doelgroepen', dus ook voor een inwoner met een Wsw of een beschut werk indicatie.

Functionaliteiten van Concern voor Werk en gemeenten die elkaar (deels) overlappen

- Regionale werkgeversnetwerken: Deze functionaliteit wordt zowel door Werkbedrijf Lelystad, WerkCorporatie, Urk Werkt als Concern voor Werk ingevuld. Maar wel met een verschillende focus. Concern voor Werk presenteert zich als businesspartner in het ondersteunen van productie of diensten en als acquisiteur om werkopdrachten binnen te halen. Ook in haar rol als detacheerder zijn er separate contacten met het bedrijfsleven. De drie gemeentelijke partijen zijn uitsluitend actief als arbeidsmarktintermediair en banenmakelaar, om mensen met een ondersteuningsbehoefte succesvol in een dienstverband te plaatsen bij werkgevers. Goede afstemming is nodig om te voorkomen dat bedrijven via twee verschillende routes worden benaderd.

Aanbeveling 3:
Zorg voor een goede afstemming tussen de banenmakelaar van gemeenten en de acquisiteur en detacheringsconsulent van Concern voor Werk. Bijvoorbeeld door hen te laten samenwerken in het werkgeversteam van de gemeenten en geplande contacten met bedrijven te delen.

Regie op trajecten en beslissingen ligt bij gemeenten
De individuele gemeente (klantmanager) bepaalt wie vanuit de gemeentelijke doelgroep wordt doorverwezen naar een ontwikkeltraject of een werkplek bij Concern voor Werk. Ook de beslissing over het moment van uitstromen ligt bij de gemeente. De klantmanager van de gemeente heeft daarmee de overall-regie over het traject dat de inwoner volgt. Concern voor Werk voert uit wat de gemeenten beslissen.
In de dienstverleningsovereenkomst wordt dit vastgelegd, waarbij Concern voor Werk de noodzakelijke vrijheidsgraden heeft om het individuele traject binnen Concern voor Werk in te vullen op basis van de eerder geformuleerde kernwaarden. Dit betekent dat op vastgestelde momenten het traject en de ontwikkelstappen door Concern voor Werk en de gemeente worden geëvalueerd. Dat zijn de momenten waarop de klantmanager van de gemeente kan bijsturen of het traject kan beëindigen.

4 Talentenplein voor werkzoekenden en werknemers

Het Talentenplein is de toegangspoort van Concern voor Werk. Binnen Concern voor Werk is dit het startpunt van een ontwikkelpad. De inwoners uit Lelystad, Noordoostpolder en Urk worden door de respectievelijke gemeente aangeboden. De term ontwikkelpad in plaats van ontwikkelladder is een bewuste keuze. Een ontwikkelladder suggereert een op- of neerwaartse ontwikkeling, zonder duidelijke focus. Een ontwikkelpad kent een doel waarnaartoe wordt bewogen, met ruimte voor omwegen, als dat noodzakelijk is. Het kan ook een horizontale beweging zijn, bijvoorbeeld van de ene werksoort naar een andere. Dat doet meer recht aan het ontwikkelen van competenties en vaardigheden, met als doel om mensen op de best passende plek te brengen.

Op het Talentenplein worden, met inzet van talentencoaches, de competenties en uitdagingen van werkzoekenden in kaart gebracht. Het Talentenplein is de methodische basis voor het zichtbaar maken van beschikbare competenties en het vormgeven van een individueel ontwikkelpad. Gedurende het ontwikkelingstraject wordt gebruik gemaakt van een rapportagesysteem, waarin alle ontwikkelstappen worden vastgelegd.

Maatwerk is op het Talentenplein het uitgangspunt. Het ontwikkelpad wordt in afstemming met de werkzoekende of werknemer en de klantmanagers vanuit de betrokken gemeente uitgestippeld. Dat betekent dat de werkwijze op het Talentplein niet systeemgericht, maar inwonergericht vorm krijgt. Planmatig en pragmatisch. Indien nodig wordt daarbij gebruik gemaakt van expertise van externe professionals, zoals een orthopedagoog, arbeidsdeskundige of een GGZ-specialist.
Periodiek worden vanuit Concern voor Werk door de trajectmanager rapportages opgesteld en advies gegeven over vervolgstappen. Dit advies wordt besproken met de klantmanager en de werknemer.

Het Talentenplein is niet alleen bedoeld voor nieuwe instroom. Ook zittende werknemers met een indicatie beschut werk of Wsw, kunnen op vrijwillige basis deelnemen aan ontwikkeltrajecten om hun vaardigheden verder te ontwikkelen en/of doorgroeimogelijkheden te verkennen. Ze worden hierop geattendeerd bij de jaargesprekken waarbij standaard aandacht is voor het ontwikkelaanbod van het Talentenplein.

Het Talentenplein past bij de ambitie om zoveel mogelijk mensen die nu aan de kant staan bij betaald werk in te schakelen. Dit is niet alleen van waarde voor de mensen om wie het gaat, Concern voor Werk kan daarmee ook een grotere bijdrage leveren aan het mee helpen oplossen van de huidige arbeidsmarktkrapte.

Om de ontwikkelopgave kwalitatief te kunnen invullen moeten de randvoorwaarden op orde zijn. Dat betekent dat het proces van intake, en vormgeving van ontwikkelpaden voor alle betrokkenen duidelijk is en wordt vastgelegd. Ook zijn de verschillende leerlijnen uitgewerkt inclusief de daarbij behorende certificeringen.

Aanbeveling 4:
Iedereen die zich bij één van de gemeenten meldt voor een uitkering en niet direct plaatsbaar is bij een reguliere werkgever wordt naar het Talentenplein gestuurd. Daar wordt in kaart gebracht welke werk-en ontwikkelmogelijkheden er zijn. In het overleg tussen klantmanager gemeente, trajectmanager Concern voor Werk en de werkzoekende wordt bepaald welk traject richting werk het meest passend is.

5 Concern voor Werk Academie

Bij een ontwikkelgerichte organisatie is er niet alleen aandacht voor de mensen met een ondersteuningsvraag, maar ook voor het zittende personeel. Om de ontwikkel- en opleidingsfaciliteit binnen Concern voor Werk te versterken is de Werk Academie opgezet. Deze academie zet in op competentie-ontwikkeling en het duurzaam inzetbaar houden van alle werknemers. De Concern voor Werk Academie maakt gebruik van technische innovaties en inclusieve technologie die het werk lichter maken en de inzetbaarheid van werknemers vergroten.

Individugerichte coaching, concrete leerplannen en het goed monitoren van de voortgang is cruciaal om mensen te laten groeien en de ontwikkelstappen te volgen. Dit vraagt ook de juiste expertise en vaardigheden van het begeleidend personeel, de praktijkopleiders en teamleiders. Binnen de Werk Academie zijn voor hen leerlijnen ontwikkeld, zodat ze hun taken nog beter kunnen uitvoeren. Leidinggevenden worden bij

het monitoren van ontwikkelstappen van medewerkers ondersteund door werkprocessen die de administratieve druk reduceren.

6 Breed palet aan werksoorten

Om als dé ontwikkelorganisatie voor mensen met een ondersteuningsbehoefte te worden gezien, moet het ontwikkelaanbod van Concern voor Werk aansluiten bij de behoefte van gemeenten.
Dit betekent naast een aanbod van passende trajecten, leerlijnen en certificeringen, ook een aanbod van voldoende werksoorten die passen bij arbeidsvraag in de markt. Die zijn noodzakelijk om via het leren van vakinhoudelijke kennis en vaardigheden de kans op doorstroming naar een reguliere werkgever te vergroten. Dat is en blijft de inzet van de ontwikkelopgave van Concern voor Werk.

Daarvoor is het nodig om de huidige werksoorten verder uit te breiden. Bijvoorbeeld door aan te sluiten bij werksoorten die in de huidige krappe arbeidsmarkt een tekort aan personeel kennen. Denk bijvoorbeeld aan werk in de detailhandel, de klimaatsector of de zorg. Het betekent ook dat periodiek moet worden beoordeeld of het huidige werkaanbod, qua ontwikkelmogelijkheden voldoende aansluit bij de vraag in de markt.

Circulair Ambachtscentrum
Het Circulair Ambachtscentrum dat in Lelystad wordt opgezet past qua werkzaamheden heel goed bij de ontwikkelopgave van Concern voor Werk. Ervaringen in het land tonen ook aan dat de diversiteit aan werkzaamheden bij een Circulair Ambachtscentrum heel passend is voor het ontwikkelen van mensen richting betaald werk. Hier ligt een kans om door middel van een stevig partnerschap met HVC, waaronder het Circulair Ambachtscentrum valt, nieuwe werksoorten en ontwikkelmogelijkheden te realiseren.

Aanbeveling 5:
Nodig, in afstemming met Werkbedrijf Lelystad, de Werkcorporatie en Urk Werkt, bedrijven in kraptesectoren uit om het werk bij Concern voor Werk neer te leggen. Dit biedt de mogelijkheid mensen binnen Concern voor Werk op dit werk te ontwikkelen, wat de uitstroomkans verhoogt.

Aanbeveling 6:
Onderzoek samen met de drie gemeenten welke mogelijkheden er bestaan om naast schoonmaak- en groenwerkzaamheden, ook andere werksoorten zoals catering bij Concern voor Werk in te besteden.

Aanbeveling 7:
Geef invulling aan een gezamenlijke marktbenadering: Onderzoek de mogelijkheden om samen met andere ontwikkelbedrijven in te schrijven op aanbestedingsopdrachten die qua volume niet door Concern voor Werk alleen zijn op te pakken. Of acquireer op grote opdrachten van bedrijven samen met andere ontwikkelbedrijven.

Hoe om te gaan met werknemers binnen BV's van Concern voor Werk?
Concern voor Werk kent BV's , zoals de Schoonmaakservice, waar een groot deel van de personeelsleden geen indicatie heeft. Dat is ook nodig om samen met de werknemers met een ondersteuningsvraag werkopdrachten succesvol uit te voeren. De begeleidingsbehoefte en de aard van de werkzaamheden bepaalt de verhouding die nodig is om deze doelgroep zo goed mogelijk te kunnen begeleiden.
In de praktijk blijken de mensen met een ondersteuningsbehoefte na gemiddeld drie jaar door te stromen naar een andere baan in het bedrijfsleven. Dat past bij de doelstelling van Concern voor Werk, maar kan niet worden afgedwongen en wordt nu ook niet geregistreerd.

Aanbeveling 8:
Rapporteer jaarlijks hoeveel mensen met een ondersteuningsbehoefte vanuit de Schoonmaakservice BV naar andere werkgevers doorstromen.

7. Omvang Concern voor Werk

Een toekomstbestendige infrastructuur vraagt robuustheid in omvang en kwaliteit. De gewenste omvang van de infrastructuur van Concern voor Werk wordt bepaald door de vraag van inwoners uit Lelystad, Noordoostpolder en Urk naar ondersteuning en ontwikkeling en het kunnen bieden van voldoende leer- en ontwikkelmogelijkheden. Inschatting is dat met een minimale omvang van circa 700-800 leer- en ontwikkelplekken voldoende kwaliteit kan worden geboden. De drie gemeenten kunnen sturen op deze omvang, zolang er een grote groep werkzoekenden met een ondersteuningsvraag aan de kant staan. Op basis van verschillende analyses van de arbeidsmarkt is de reële verwachting dat dit de komende jaren niet substantieel verandert.

Naast de huidige groep mensen die vanuit de drie gemeenten bij Concern voor Werk worden geplaatst, zijn er meer groepen inwoners gebaat bij het beschikbare ontwikkel- en werkaanbod. Vanuit de gedachte 'doen wat werkt' kan bijvoorbeeld ook de groep statushouders op het Talentenplein worden uitgedaagd hun talenten zichtbaar te maken. Voor deze groep kan dit samengaan met het aanbieden van taalonderwijs, zogenaamde duale trajecten.

Daarnaast is er een groep inwoners die een uitkering ontvangt van UWV en waarvoor (nog) geen concreet ondersteuningsaanbod beschikbaar is. Denk aan de groep mensen in de WIA/ Wajong of in de WW. Veel van hen zijn gebaat bij een ontwikkelaanbod van Concern voor Werk. Via het Regionaal Werkcentrum, dat satellietlocaties krijgt in de drie gemeenten, kunnen de mogelijkheden hiervoor in kaart worden gebracht.

Aanbeveling 9:
Verken in samenwerking met UWV de mogelijkheid voor het opzetten van een pilot, om mensen met een ondersteuningsbehoefte en arbeidsvermogen in het uitkeringsregime van de Wajong/WIA en WW, door UWV gefinancierde ontwikkeltrajecten aan te bieden bij Concern voor Werk.

8. Banenafspraak

Concern voor Werk wil voorkomen dat iemand tussen wal en schip valt. Dit vraagt extra inzet voor de groep werkzoekenden die niet in aanmerking komt voor een beschutte werkplek en voor wie werken op de reguliere arbeidsmarkt ook (nog) niet haalbaar is. Zoals in de inleiding al gememoreerd neemt deze groep de komende jaren alleen maar toe. Het idee is om vanaf 2027 bij Concern voor Werk jaarlijks minstens vijfentwintig extra werkplekken in te vullen met werkzoekenden uit de doelgroep banenafspraak.

Hoe gaat dat in zijn werk? De klantmanagers van de individuele gemeenten bepalen wie in aanmerking komt voor zo'n werkplek bij Concern voor Werk. Dit past ook bij de regierol van de gemeenten. De betrokken personen starten op het Talentenplein om de competenties en ontwikkelmogelijkheden in kaart te brengen. Vervolgens krijgen ze een passende werkplek. Het doel is om de werknemers naar duurzaam werk te begeleiden, het liefst bij een reguliere werkgever. Evenals bij de andere ontwikkeltrajecten heeft de gemeente (klantmanager) in dit proces de beslisbevoegdheid om het traject te vervolgen of te stoppen. Periodiek is er een evaluatie met Concern voor Werk, de klantmanager en de betreffende werknemer.

<u>Financiële consequenties</u>

Om extra inzet te plegen voor deze groep op een voor Concern voor Werk financieel verantwoorde manier is meer duidelijkheid nodig over de financiële consequenties voor de Concern voor Werk en de drie gemeenten. Berenschot heeft per gemeente scenarioberekeningen gemaakt van de (maatschappelijke) kosten en de opbrengsten van een werkplek voor iemand die behoort tot de doelgroep van de banenafspraak. Ook is per gemeente gerekend met de expliciete effecten op de gemeentelijke begroting en dan met name de BUIG. De berekening laat een besparing zien aan de kant van de gemeenten en een extra kostenpost, vanwege extra kosten voor begeleiding, aan de kant van Concern voor Werk. In scenario 2 (zie toelichting hieronder) pakt de besparing voor de gemeenten Lelystad en Noordoostpolder fors hoger uit dan de extra kosten die Concern voor werk maakt. Daarmee ontstaat de mogelijkheid voor deze gemeenten om de extra kosten van Concern voor Werk te dekken en toch een positief financieel saldo over te houden. Voor gemeente Urk pakt het licht negatief uit.

Uit memo van Berenschot[4]:

Kosten en baten van de scenario's

We hebben berekend wat de financiële effecten zijn van de verschillende scenario's. In de volgende tabel tonen we de uitkomsten voor 2030.

	Scenario 1			Scenario 2			Scenario 3				
Bedragen x1.000	*Gem. Bijdrage*	*Gem. saldo*	*Resultaat CvW*	*Gem. Bijdrage*	*Gem. saldo*	*Resultaat CvW*	*Gem. Bijdrage*	*Gem. saldo*	*Resultaat CvW*	*Begr. Ruimte*	*Maatsch. Effect*
Lelystad	€ 612	€ 826	-	€ 1.337	€ 412	-	€ 1.792	€ 151	-	€ 2.500	€ 1.191
Noordoostpolder	€ 198	€ 269	-	€ 433	€ 135	-	€ 580	€ 51	-	€ 1.402	€ 386
Urk	€ 52	€ 0	-	€ 113	-€ 35	-	€ 151	-€ 57	-	€ 360	€ 101
Totaal	**€ 863**	**€ 1.096**	**-€ 784**	**€ 1.883**	**€ 512**	**€ 0**	**€ 2.524**	**€ 145**	**€ 493**	**€ 4.263**	**€ 1.677**

In de tabel tonen we voor de deelnemende gemeenten wat in 2030 de bijdrage is aan Concern voor Werk. Tevens laten we zien wat het gemeentelijk saldo is; het financieel resultaat ten opzichte van de situatie waarin de gemeenten ervoor kiezen om geen baanafspraakbanen bij CvW te realiseren. Ook tonen we in de verschillende scenario's het resultaat op de meerjarenbegroting van CvW (2027 t/m 2030). Verder gaan we na in hoeverre de gemeenten beschikken over financiële ruimte om de gemeentelijke bijdrage te financieren (= de extra middelen die naar verwachting beschikbaar komen in het gemeentefonds voor het uitvoeren van de Participatiewet). Ook gaan we na wat het maatschappelijk effect is van het aan het werk krijgen van de betreffende groep bij CvW.

- In scenario 1 is de gemeentelijke bijdrage aan CvW circa 863 duizend euro. Het gemeentelijk saldo is in dat geval ruimt 1 mln euro. Dat voordeel wordt vooral gerealiseerd door besparingen op het BUIG-budget. In dit scenario is sprake van een negatief resultaat op de begroting van CvW.
- In scenario 2 betalen de gemeenten circa 1,9 mln euro aan CvW. Er wordt een saldo van circca 0,5 mln euro gerealiseerd. Echter, in de gemeente Urk is er sprake van een licht negatief effect op de gemeentebegroting. In de andere twee gemeenten is nog steeds sprake van een besparing. Het meerjarig saldo binnen de huidige meerjarenperiode van CvW is gelijk aan nul.
- In scenario 3 betalen de gemeenten in totaal ruim 2,5 mln euro aan CvW. Voor de Lelystad en Noordoostpolder geldt eveneens een positief saldo op de gemeentebegroting. Ook in dit scenario is voor gemeente Urke sprake van een negatief effect op de gemeentebegroting.
- De vraag kan gestel worden of de gemeentelijke bijdragen financierbaar zijn zonder herprioritering op de gemeentebegroting. Daartoe onderzochten we in hoeverre het cluster Paricipatie in het gemeentefonds naar verwachting muteert en hoeveel geld gemeenten in de decentralisatie-uitkering ontvangen voor het aan het werk helpen van de doelgroep van de banenafspraak in de infrastructuur van het sociaal ontwikkelbedrijf. We zien dat in de komende jaren het cluster Participatie en de integratie-uitkering sociale infrastructuur in 2030 ten opzichte van 2025 toenemen met in totaal ruim 4,2 mln euro. Dat bedrag is ruim voldoende ter compensatie van de gemeentelijke bijdrage voor de doelgroep van de banenafspraak in de Participatiewet, zonder dat herprioritering nodig is. Ook op individueel gemeenteniveau kunnen de bijdragen aan CvW worden gedekt vanuit de extra verwachte ruimte.

Voor Lelystad en Noordoostpolder ligt hier dus, ook financieel, een kans om extra plekken bij Concern voor Werk in te vullen en daarmee meer mensen bij betaald werk in te schakelen. De noodzaak voor Urk om extra werkplekken te realiseren bij Concern voor Werk is minder groot, omdat binnen de Urkse samenleving deze personen relatief

[4] Uit: memo van Berenschot, d.d. 9 februari 2026

gemakkelijk binnen het reguliere bedrijfsleven een plek vinden. Ook vanwege de negatieve businesscase ligt het daarom minder voor de hand dat Urk hier op inzet.

De keuze om extra plekken bij Concern voor Werk in te vullen heeft consequenties voor de gemeentelijke begroting en vraagt een zorgvuldige voorbereiding. Daarom is ambtelijk overeengekomen het "banenafspraakplan" per gemeente te laten voorbereiden. Per gemeente wordt het aantal extra werkplekken bepaald. De financiële consequenties worden meegenomen in de begrotingen voor 2027. De bedoeling is om per 1 januari 2027 de extra werkplekken in te vullen. Het uitgangspunt is om gezamenlijk te komen tot een groei van 25 arbeidsplaatsen per jaar.

<u>Arbeidsovereenkomst/arbeidsduur</u>
Er zijn verschillende opties voor wat betreft de arbeidsovereenkomst die wordt aangegaan. Uitgaand van een tijdelijk contract van 2 jaar moeten de gemeenten beoordelen of de werknemer kan doorstromen naar een reguliere werkplek. Het is verstandig om na anderhalf jaar een inschatting te maken of dat haalbaar is.
Als doorstromen naar een reguliere werkplek niet haalbaar lijkt, kan alvast de keuze worden gemaakt om een aanvraag indicatie-advies beschut werk aan te vragen. Het is aan de individuele gemeente om hierin een afweging te maken. Bij een positief advies kan de betreffende werknemer, afhankelijk van het besluit van de gemeente hierover, instromen in een beschutte werkplek.

Er is een reële kans dat binnen afzienbare termijn vanuit het Rijk financiële ruimte wordt geboden voor extra beschutte werkplekken. Er wordt gewerkt aan een nieuwe verdeelsystematiek van het Rijksbudget voor beschut werk en een nieuwe taakstelling (mogelijk per 1 januari 2028). Een vast deel van het macrobudget Beschut zal mogelijk wordt verdeeld op basis van het aandeel realisaties en het overige deel op basis van het aandeel positieve adviezen. Dat biedt wellicht mogelijkheden voor een groei van het aantal door het Rijk gefinancierde beschut werk-plekken in de toekomst.

Als beschut werk geen optie is dan liggen andere keuzes voor. Elke keuze heeft consequenties. Het is aan de gemeente hierin de afweging te maken.

1. werknemer valt terug in de uitkering
2. vast dienstverband bij Concern voor Werk

Ad. 1: consequentie is (na afloop WW-periode) een negatief effect op de BUIG en een grote kans dat werknemer qua ontwikkeling stappen terug zet
Ad 2 : Geen negatief BUIG-effect en werknemer blijft via betaald werk waarde toevoegen aan economie en samenleving. (Wellicht kunnen meerkosten van begeleiding worden gedekt uit verschil Buig-budget uitkeringsbestand t+1 en t-1)

Aanbeveling 10:
Bevestig bestuurlijk het standpunt om per gemeente het "banenafspraak plan" voor te bereiden met als doel dit per 2027 tot uitvoering te laten komen.

Aanbeveling 11:
Kies voor scenario 2, waarin Concern voor Werk van de gemeente een bijdrage ontvangt zodat de extra werkplekken voor Concern voor Werk kostenneutraal uitpakken en voor de gemeente een financiële plus overblijft.

Aanbeveling 12:
Beperk de groep mensen niet tot de doelgroep banenafspraak, maar tot mensen die niet op eigen kracht een reguliere werkplek vinden en afhankelijk zijn van een inkomensvoorziening en ondersteuning van de gemeente. Dat biedt de mogelijkheid om ook mensen in de bijstandsuitkering, die niet in het doelgroepregister zijn opgenomen, voor deze plekken in aanmerking te laten komen.

9. Raamovereenkomst en DVO's

Missie-gerelateerde activiteiten van Concern horen thuis in de raamovereenkomst van de Gemeenschappelijke Regeling. Dit betreft de uitvoering van de Wsw, het invullen van beschut werkplekken, het bieden van werkplekken voor de doelgroep banenafspraak[5], het uitvoeren van werkfittrajecten en aanleren van werknemersvaardigheden voor werkzoekenden. Het bieden van werkfit trajecten wordt nu nog in aparte DVO's geregeld. Deze activiteiten passen echter nadrukkelijk bij de rol van Concern voor Werk om als ontwikkelorganisatie mensen richting een betaalde werkplek te ontwikkelen. Dat blijkt ook al in de praktijk, de drie betrokken gemeenten laten in vrijwel alle gevallen deze activiteiten nu al uitvoeren door Concern voor Werk. Het opnemen van deze activiteiten in de raamovereenkomst onderstreept ook dat de kentering van Concern voor Werk naar een ontwikkelbedrijf meer dan gewenst is.

Aanbeveling 13:
Neem in de raamovereenkomst van de GR op dat Concern voor Werk de werkfittrajecten en het aanleren van werknemersvaardigheden uitvoert. Neem in de Dvo's per gemeente afspraken op over doelgroepafbakening en het aantal trajecten dat wordt afgenomen.

10. Inzet Impulsgelden

De impulsgelden zijn bedoeld om de werkontwikkelbedrijven te versterken. In de brief aan de Tweede kamer van 2 juli 2025 staat over de Impulsgelden: 'Het demissionaire kabinet investeert fors in een toekomstbestendige infrastructuur. Het is nu aan de gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven om deze investeringen om te zetten in structurele verbeteringen. Waar deze kans niet wordt benut, zullen de gevolgen lokaal merkbaar zijn in de vorm tekorten aan passende werkplekken, beperkte doorstroom

naar regulier werk en toenemende financiële druk'. Ook staat in de brief dat eind 2026 wordt geëvalueerd welke verbeterstappen door gemeenten en werkontwikkelbedrijven zijn gezet. Op basis daarvan wordt bezien of een aanpassing in de bekostiging wenselijk is of dat aanvullende voorwaarden in de financieringssystematiek nodig zijn.
Dit visiestuk is de basis voor de verbeteringen die Concern voor Werk de komende periode doorvoert om als ontwikkelbedrijf een toekomstbestendige rol te kunnen vervullen. De impulsgelden kunnen hier dus voor worden ingezet om zo ook voor de komende jaren te worden veiliggesteld. Concreet betekent dat er geïnvesteerd wordt in:

- de verdere ontwikkeling en inrichting van het Talentenplein
- ontwikkeling en inrichting van de Concern voor Werk leeracademie
- ontwikkeling en inrichting van het scholings- en trainingsmodel voor leidinggevenden
- additioneel in te zetten professionals zoals, niet uitputtend: Orthopedagoog; arbeidsdeskundige; scholingsspecialist; GGZ-specialist
- ICT-software en hardware die ondersteunt bij de transitie
- Marketing- en communicatie-inzet om werkaanbod passend te houden en te maken en uit te breiden.
- Externe advieskosten voor ontwikkeling visie en uitvoering.

Aanbeveling 14:
Maak met de drie gemeenten de afspraak dat de impulsgelden en de rijksbijdrage sociale infrastructuur volledig beschikbaar komen voor Concern voor Werk, bedoeld om de ontwikkelfunctie in de volle breedte van het bedrijf te versterken, evt. meer werktrajecten in te vullen en zo meer mensen met een ondersteuningsbehoefte te laten doorstromen naar een reguliere werkplek.

11. Tenslotte

In samenwerking met de drie aandeelhoudende gemeenten beweegt Concern voor Werk zich nadrukkelijk naar een robuust, toekomstbestendig ontwikkelbedrijf. Met de inzet van de impulsgelden en de Rijksbijdrage infrastructuur kan Concern voor Werk de komende tien jaar een verdere professionaliseringsslag doormaken. Die kans moet worden gegrepen. Net als elke bedrijf moet ook Concern voor Werk zich voorbereiden op de uitdagingen van morgen. Dat vraagt investeren in kwaliteit en kwantiteit. Investeren in ontwikkel- en begeleidingsfaciliteiten, investeren in het uitbreiden van werksoorten en werkplekken en het verkennen van de mogelijkheden om de dienstverlening uit te breiden naar andere doelgroepen. Concern voor Werk vervult nu al een cruciale rol in het ecosysteem van de arbeidsmarkt en zal dat blijven doen. Inwoners en bedrijven hebben er baat bij.