Evaluatie & voorstel
voor 2023 en 2024
partnership gemeenten-IBN

Vernieuwd partner-ship



De visie in onze regio is dat er een parallelle arbeidsmarkt nodig is voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarom kozen wij er al in 2016 voor om door te gaan met de infrastructuur van IBN.

De parallelle arbeidsmarkt is de arbeidsmarkt die werk mogelijk maakt voor mensen die niet (of nog niet) op de reguliere arbeidsmarkt aan het werk kunnen. IBN combineert het sociale van een ontwikkelbedrijf met het ondernemende karakter van een regulier bedrijf. Daarnaast heeft IBN een groot netwerk met andere werkgevers. IBN kan hierdoor verschillende werksoorten aanbieden voor de mensen die zijn aangewezen op de parallelle arbeidsmarkt.

Onze regio heeft zich altijd sterk gemaakt voor werkgelegenheid voor deze mensen en wil hen de mogelijkheid geven zich verder te ontwikkelen. Regulier werk blijft het ultieme doel, maar wij onderkennen dat dit niet voor iedereen zal zijn weggelegd. Ook voor hen is het partnership bedoeld.

30 juni 2021: Akte vernieuwd partnership Gemeenten en IBN

Inleiding



Op 1 juli 2021 bereikten IBN en 11 gemeenten een mijlpaal voor de regio: de start van een vernieuwd partnership waar in gezamenlijkheid zorg wordt gedragen voor werkgelegenheid in onze regio voor de meest kwetsbare inwoners. Een partnership voor onbepaalde tijd, vanuit een breed geloof in de kracht van de oplossingen van IBN en gemeenten samen en vanuit het besef dat er zonder de mogelijkheden van IBN grote aantallen mensen aan de kant blijven staan. De ondernemingsstrategie van IBN wordt daarin als cruciaal onderkend. Met dit partnership zorgen we ervoor dat ook op de lange termijn betaalbare plekken beschikbaar zijn voor mensen die dat nodig hebben.

We zijn inmiddels een jaar verder en hebben in de praktijk het hernieuwde partnership ervaren: intensievere samenwerking binnen vier uitvoeringsregio's, werken met een basispakket en een pluspakket, hoofdaannemerschap Beschut werkbij IBN, aanbod- en vraag gestuurd werken en een lumpsumfinanciering. Het was een jaar van intensieve samenwerking waarbij we elkaar beter leerden kennen en waarderen en er nieuwe werkwijzen ontstonden. Een jaar ook waarin door de gemeentelijke herindelingen de nieuwe gemeenten Land van Cuijk en Maashorst zijn ontstaan waardoor onze regio nu 6 gemeenten kent in plaats van 11.

Lees verder »

Het was daarnaast een onrustige periode waarin crisissen het wereldbeeld lijken te domineren, met flinke effecten die juist de meer kwetsbaren treffen. Van Corona pandemie tot de oorlog in Oekraïne, de energie, klimaat-, woning- én asielcrisis, hoog oplopende inflatie en een ongekende krapte op de arbeidsmarkt. Tegen deze achtergrond speelde zich een lange kabinetsformatie af waarin geen besluiten konden worden genomen over de toekomst van het sociaal ontwikkelbedrijf. Het voorstel 'Breed Offensief' kon op 29 juni 2022 op steun rekenen van de Tweede Kamer, voor de benodigde structurele financiële middelen lijkt vooralsnog geen ruimte te zijn. In de komende periode wordt gewerkt aan een herziening van de Participatiewet.

Het partnership wordt eens per twee jaar geëvalueerd, met uitzondering van deze eerste keer. Het partnership zelf staat niet ter discussie. Wel staan we stil bij wat goed gaat en staan we wat uitgebreider stil bij wat beter kan. We spreken met elkaar acties af om het partnership in de jaren 2023 en 2024 naar het volgende niveau te brengen en doen een voorstel voor de financiering voor de jaren 2023 en 2024.

Jacco Peter Hooiveld
voorzitter bestuurlijk overleg



De krapte op de arbeidsmarkt blijft voortduren. De spanningsindicator van UWV stond eind juni in de regio Noordoost-Brabant voor het derde kwartaal op rij op 'zeer krap' voor nagenoeg alle beroepsklassen. Het aantal mensen dat een bijstandsuitkering ontvangt is het eerste halfjaar van 2022 gedaald tot het laagste niveau in negen jaar tijd. Eind juni zaten landelijk 401.000 mensen in de bijstand, zo'n 22.000 minder dan eind juni vorig jaar.

Ook het aantal mensen dat een WW-uitkering ontvangt is gedaald. In de regio Noordoost-Brabant werden in juni 15% minder WW-uitkeringen (5.727) verstrekt dan in januari 2022 (6.731).

Thomas van den Boogaard
werkleerlijn logistiek

Ik kan mezelf zijn bij IBN. Iedereen accepteert je zoals je bent, ook al heb je lichamelijke klachten. Mijn familie en vrienden zagen dat ik beter in m'n vel zat door het ritme van de week.



Robel Yemane
gevlucht uit Eritrea, werkzaam
als monteur bij De Molen Banden
in Reek

Ik heb weer vertrouwen in de toekomst. De hulp van IBN bracht mij verder."

Hoofdstuk 1
Evaluatie

In dit hoofdstuk evalueren we de afspraken die we in het kader van het vernieuwd partnership met elkaar gemaakt hebben. Dit doen we door naar de resultaten vanaf 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022 te kijken. Ook hebben we in het kader van deze evaluatie een aantal vragen in de vorm van een enquête over de kwaliteit naar de gemeenten en naar IBN gestuurd.

Belangrijkste resultaten van het partnership in één oogopslag

Samenwerking

6 Voor Partnership

7,5 na 1 jaar partnership

Beoordeling door teams uitvoering gemeenten en team uitvoering IBN

Quasi-inbesteding vereisten

87,9%

Quasi-inbesteden norm >80%

Dienstverbanden P. Kandidaten (jaarcohort 2021)

233 Aanmeldingen PW-traject

- **29** Dienstverbanden regulier
- **67** Overige terugmeldingen (29%)

107 Gestarte dienstverbanden IBN

- **27** Beschut (25%)
- **80** Niet beschut (75%)
- **107** Aanbodgestuurd
- **0** Vraaggestuurd

58% Plaatsings-percentage

Uitstroom uit dienstverband

71 Uitstroom uit dienst-verband

- **23** Regulier
- **48** overige redenen

Arbeidsvoorbereiding in de periode 1 juli 2021 – 30 juni 2022

157 Aanmeldingen voortrajecten

- **14** Arbeids-onderzoek
- **98** Arbeidstraining
- **41** Bemiddelen & detacheren
- **4** Intake en diagnose

83 succesvol afgeronde trajecten

Pluspakket €46K

48 dienstverbanden — Young Talent

24 Trajecten — Anderstaligen met migratie achter-grond

Dienstverbanden op 30 juni 2022

549 PW dienst-verbanden bij IBN

- **104** Beschut (19%)
- **445** Niet beschut (81%)

265 Inwoners met indicatie Beschut in regio

- **176** Geplaatst (66%)

176 dienst-verbanden Beschut in regio

- **104** IBN
- **72** Reguliere werkgevers

71% Parttime factor dienstverbanden IBN

Jobcoaching

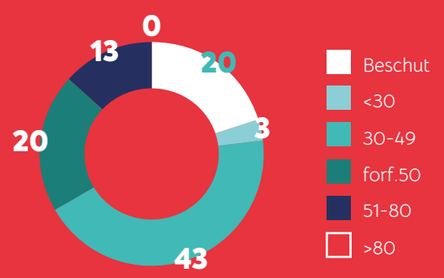
34 Aanmeldingen jobcoaching

Instroom per uitstroomprofiel

12% Regulier

88% Niet regulier

Instroom per loonwaardeklasse



Belangrijkste resultaten partnership
toelichting op deze cijfers.

Samenwerking

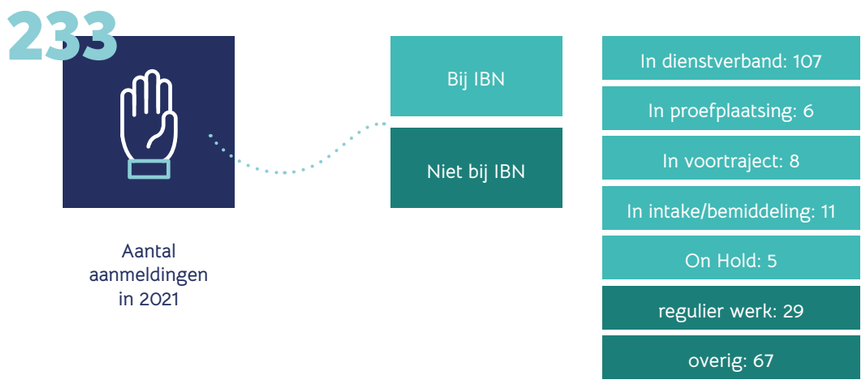
De teams uitvoering gemeenten en team uitvoering IBN waarderen de samenwerking in het partnership op een 7,5 (schaal 1-10). Dit is een duidelijke verbetering ten opzichte van de ervaren samenwerking vóór het partnership (waardering 6).

Quasi-inbesteding vereisten

Afgesproken is dat bij elke evaluatie getoetst wordt of nog voldaan wordt aan de eis dat IBN haar hoofdactiviteit (het ontwikkelen en bieden van passende werkzaamheden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt) voor meer dan 80% verricht voor de gemeenten. Het percentage bedraagt 87,9% en ligt daarmee ruim boven de norm: er wordt voldaan aan de quasi-inbesteding vereisten.

Dienstverbanden P.-kandidaten jaarcohort 2021

In het kalenderjaar 2021 zijn 233 inwoners aangemeld bij IBN. Tot en met 30 juni 2022 hebben 29 kandidaten regulier werk gevonden (niet bij IBN). Daarnaast zijn er 107 inwoners gestart in een dienstverband bij IBN. In totaal hebben dus 136 inwoners, oftewel 58%, een dienstverband. Daarnaast doorlopen nog 30 inwoners een traject bij IBN (zoals een proefplaatsing). Deze trajecten kunnen nog leiden tot een dienstverband. 67 inwoners zijn teruggemeld, dat is 29%.



Dienstverbanden op 30 juni 2022

Op 30 juni 2022 hadden 549 personen een PW-dienstverband bij IBN. Hiervan hebben 104 personen een beschut dienstverband (19%). Gemiddeld heeft een medewerker een dienstverband van 26,3 uur oftewel een parttime factor van 71%. Naast de 104 medewerkers met een beschut dienstverband bij IBN zijn er ook nog 72 personen werkzaam in een beschut dienstverband bij reguliere werkgevers. In totaal hebben 265 inwoners een indicatie beschut. Dit betekent dat 66% van de inwoners met een indicatie beschut ook daadwerkelijk een dienstverband hebben.

Uitstroom uit dienstverband in de periode 1 juli 2021 – 30 juni 2022

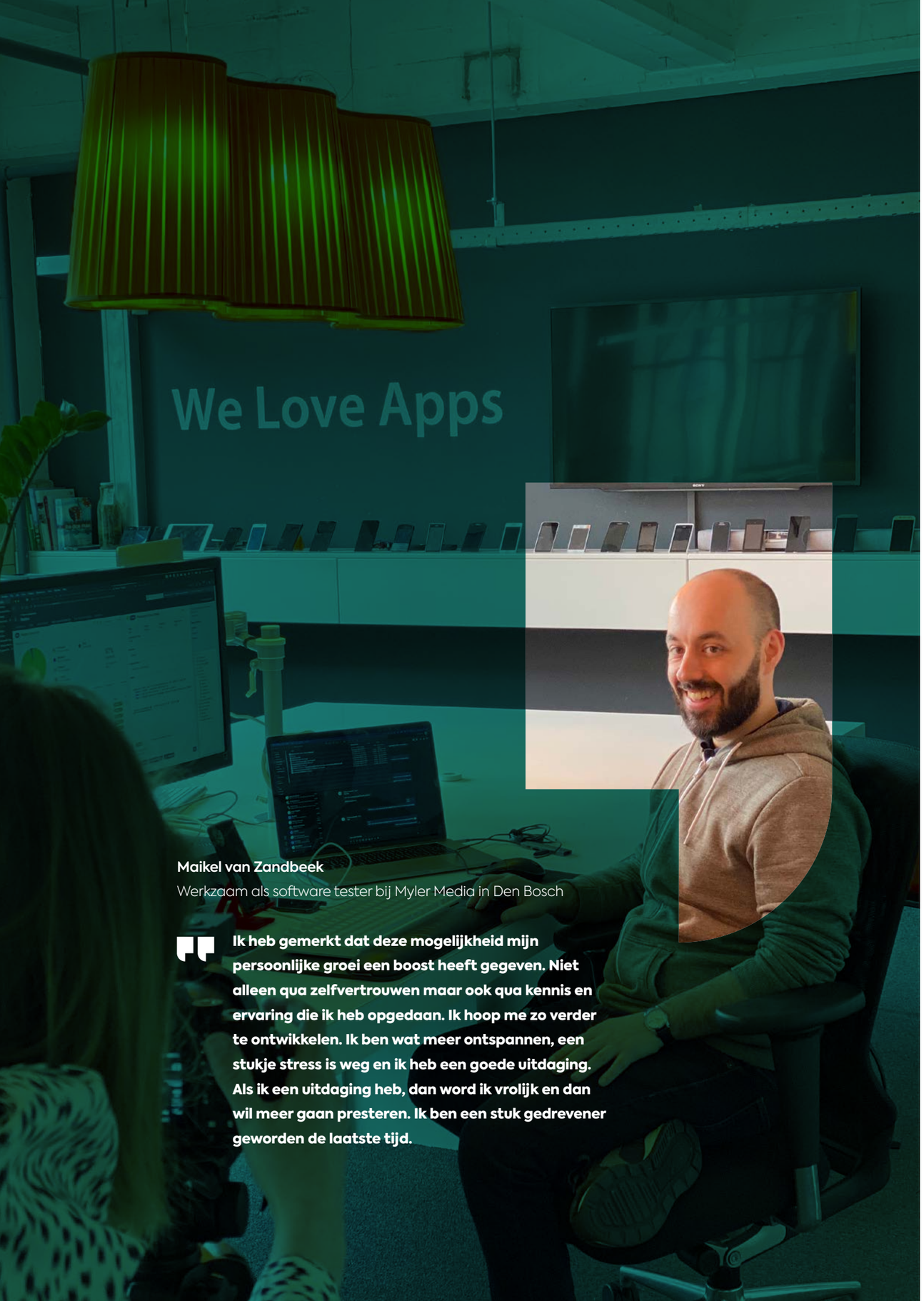
In het eerste jaar van het vernieuwde partnership is het dienstverband van 71 medewerkers beëindigd. Hiervan zijn 23 personen gestart in een regulier dienstverband, buiten maar ook binnen IBN. De overige personen zijn vanwege uiteenlopende redenen uitgestroomd. Dat varieert bijvoorbeeld van uitstroom vanwege ziekte of eigen keuze tot de constatering van onvoldoende mogelijkheden tot werken.

Arbeidsvoorbereiding in de periode 1 juli 2021 – 30 juni 2022

Voortrajecten zijn bedoeld voor kandidaten die nog niet in staat zijn tot loonvormende arbeid, maar wel de potentie hebben om binnen 6 maanden aan de criteria van loonvormende arbeid te voldoen. Deze kandidaten worden zodanig getraind en begeleid zodat zij uiteindelijk in een dienstverband bij IBN of elders geplaatst kunnen worden. In de periode 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022 heeft IBN 157 aanmeldingen voortrajecten ontvangen. In dezelfde periode zijn 83 trajecten succesvol afgerond. Dit betreft trajecten die deels ook al voor deze evaluatieperiode zijn gestart.

De meest voorkomende resultaten van het succesvol afronden van een traject zijn:

- De gemeente voert de verdere voortgang van het traject uit;
- De kandidaat is gestart in een proefplaatsing bij IBN;
- De kandidaat heeft regulier werk gevonden;
- Er is een zorg-/hulpverleningsprofiel opgesteld



Maikel van Zandbeek
Werkzaam als software tester bij Myler Media in Den Bosch

Ik heb gemerkt dat deze mogelijkheid mijn persoonlijke groei een boost heeft gegeven. Niet alleen qua zelfvertrouwen maar ook qua kennis en ervaring die ik heb opgedaan. Ik hoop me zo verder te ontwikkelen. Ik ben wat meer ontspannen, een stukje stress is weg en ik heb een goede uitdaging. Als ik een uitdaging heb, dan word ik vrolijk en dan wil meer gaan presteren. Ik ben een stuk gedrevener geworden de laatste tijd.

Jobcoaching

Jobcoaching is onderdeel van het basispakket. Het betreft jobcoaching voor kandidaten die werkzaam zijn bij reguliere werkgevers. Op vraag van de gemeenten wordt deze jobcoaching ook uitgevoerd voor door gemeenten zelf geplaatste kandidaten die extra begeleiding nodig hebben. In het eerste jaar van het partnership zijn er 34 aanmeldingen geweest voor het uitvoeren van jobcoaching.

Instroom per loonwaardeklasse

Voldoende instroom qua volume en diversiteit is een belangrijk uitgangspunt van het partnership. We zien dat het grootste gedeelte van de instroom (66%) een loonwaarde heeft bij aanvang dienstverband die lager is dan 50%. Slechts 13% heeft een aanvangsloonwaarde hoger dan 50%. Er is niemand ingestroomd met een loonwaarde hoger dan 80%.

Instroom per uitstroomprofiel

Bij aanvang van het dienstverband bij IBN had 12% van de medewerkers een regulier uitstroomprofiel (dat wil zeggen een traject gericht op uitstroom naar regulier werk). Dit betekent dat het overgrote deel van de medewerkers (88%) bij aanvang van het dienstverband niet in staat is tot uitstroom naar regulier werk.

Pluspakket

In totaal heeft IBN €46.000 gefactureerd voor dienstverlening betreffende het pluspakket. Het betrof 48 trajecten in het kader van Young Talent en 24 trajecten Anderstaligen met migratie-achtergrond.

Kwalitatieve evaluatie

Voor de kwalitatieve analyse is een vragenlijst opgesteld voor gemeenten en IBN. De vragenlijst is ingevuld door de uitvoering. De evaluatie is opgedeeld in verschillende thema's namelijk:

1. Basispakket
2. Pluspakket
3. Samenwerking scenario II en III

Basispakket

Het basispakket van het partnership omvat vijf taken: uitvoering van de Wsw, hoofdaannemerschap van beschut werk, het werkgeverschap voor PW-kandidaten, realiseren van voortrajecten en het zijn van een expertisecentrum.

De uitvoering de Wsw

Voor de uitvoering van de Wsw hebben we natuurlijk de gemeenschappelijke regeling, het Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant. Het partnership gemeenten-IBN gaat hier feitelijk niet over, hoewel ook de uitvoering hiervan bij IBN is ondergebracht.

Het hoofdaannemerschap voor Beschut werk

Gemeenten en IBN willen iedereen met een indicatie beschut werk die wil en kan werken een baan bieden. Het streven is duurzaam werk in passende arbeid. De Expertgroep Beschut Werk richt zich op het vergroten van het gezamenlijk oplossend vermogen ten aanzien van complexe casuïstiek. Ook de samenwerking met het UWV is geïntensiveerd.

Het voelt meer als collega's. Meer dezelfde belangen, meer een 'wij'-gevoel.

Onder de naam Aanpak Beschut Werk(t) worden voorstellen geformuleerd voor:

- Fase voor indicatiestelling: intensieve begeleiding en praktijkobservatie ter onderbouwing aanvraag en toetsing haalbaarheid beschut werk vanuit de praktijk;
- Start in een werkomgeving met weinig werkdruk, intensieve begeleiding en praktijkobservatie, passende opbouw met onderbouwd advies voor de volgende stap;
- Inwoners die voor 1 juli 2021 een indicatie hebben gekregen, maar nog niet aan de slag of in beeld zijn gezamenlijk oproepen. Indien arbeidspotentieel aanwezig aanmelding bij IBN, indien niet aanwezig onderbouwing en aanvraag verval indicatie Beschut. Indien tijdelijk geen inzetbaarheid mogelijk vervolgafspraken.

Het werkgeverschap voor P.-kandidaten

Gemeenten en IBN werken gezamenlijk zowel aanbod- als vraaggestuurd in het partnership. In de aanbodgestuurde werkwijze biedt de gemeente een kandidaat aan bij IBN. IBN zorgt voor een werkplek voor deze kandidaat. Als een aanbodgestuurde kandidaat nog geen loonvormende arbeid kan verrichten, krijgt hij eerst een voortraject.

In de vraaggestuurde werkwijze wordt een P.-kandidaat geplaatst op de vraag van IBN. IBN heeft een vacature en zet deze uit. De gemeenten bieden P.-kandidaten aan die volgens hen geschikt zijn voor de vacature. Ook andere partijen kunnen kandidaten aanbieden of kandidaten kunnen zich zelf melden. IBN kiest de meest geschikte kandidaat. De focus ligt dan ook op het aantrekken van P.-kandidaten met een hogere toegevoegde waarde (dat wil zeggen: kandidaten die in staat zijn om werk te leveren waarmee IBN een hogere omzet kan genereren; in de regel zijn dit kandidaten met een hoge(re) loonwaarde) en reguliere krachten. Vraaggestuurd werken heeft echter nog geen dienstverbanden bij IBN opgeleverd. Sterkere kandidaten worden door gemeente zelf bemiddeld naar vacatures bij andere werkgevers en worden niet aangeboden op de vacatures bij IBN.

Een vraaggestuurde kandidaat:

- heeft de werknemersvaardigheden op orde;
- is niet aangewezen op een voortraject (urenopbouw, belastbaarheid, continuïteit);
- heeft een geschatte loonwaarde tussen de 60 en 100% (krijgt een dienstverband in de branche cao aangeboden, al dan niet met LKS);
- kan snel starten;
- voldoet aan de vacature vereisten.

Doelgroep met loonwaarde 30-80%

In Q3 en Q4 van 2021 zagen we een flinke groei in het aantal aanmeldingen binnen deze doelgroep, een stijging van 41% ten opzichte van de eerste kwartalen van 2021. In Q1 en Q2 van 2022 daalde het aantal aanmeldingen echter. Dit onder meer ten gevolge van de krapte op de arbeidsmarkt en het fusieproces van de twee nieuwe gemeenten in onze regio.

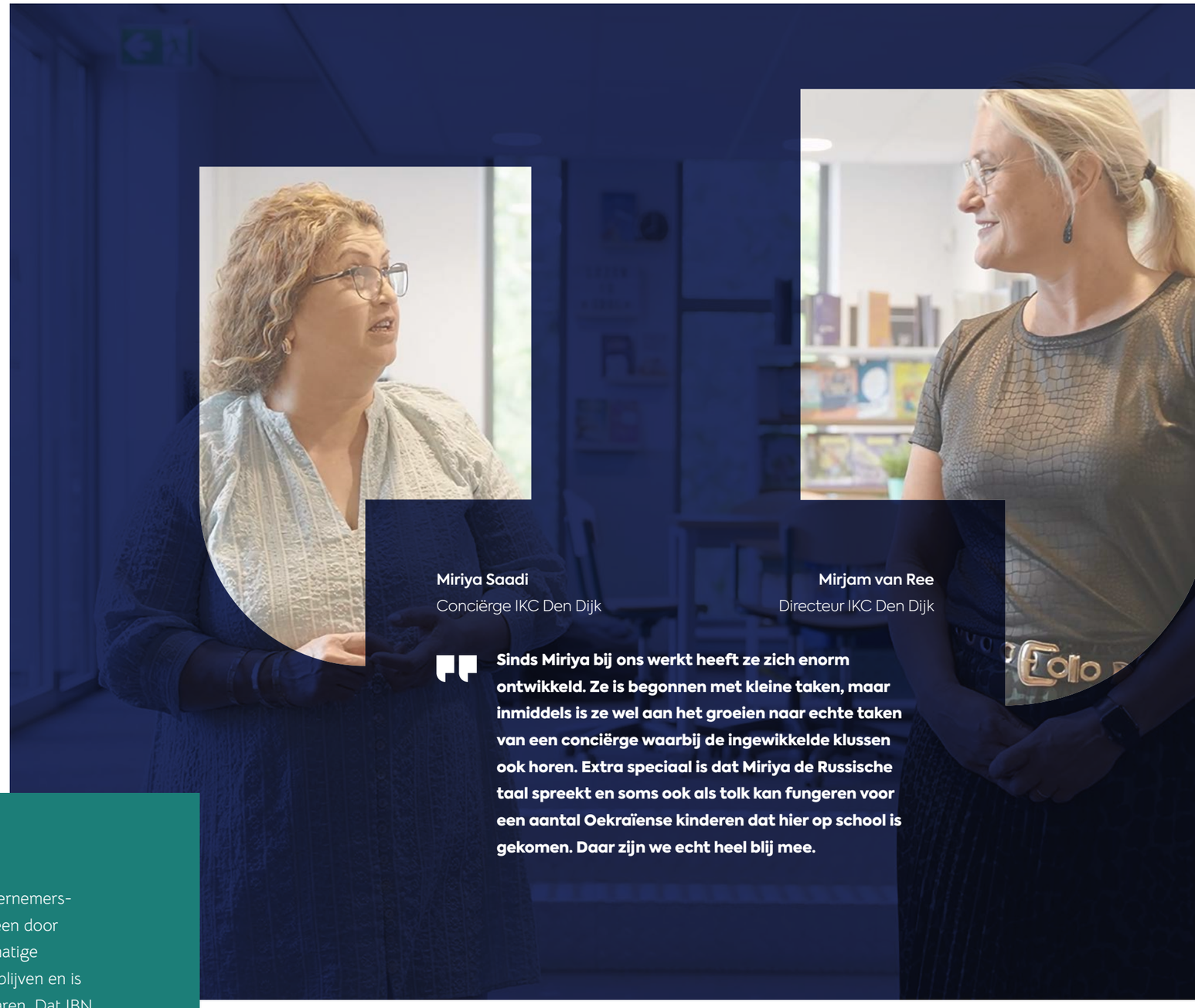
Het percentage van het aantal aangemelde personen dat wel door de gemeenten wordt aangemeld en een dienstverband krijgt aangeboden bij IBN loopt achter bij de verwachtingen.

Doelgroep met loonwaarde 80-100%

Er zijn geen aanmeldingen geweest in deze groep. Deze kandidaten worden door de gemeenten zelf bemiddeld of vinden momenteel zelf de weg op de arbeidsmarkt.

De combinatie van de afnemende toegevoegde waarde van de ingestroomde medewerkers met een loonwaarde 30-80% en het uitblijven van aanmeldingen van mensen met een hogere toegevoegde waarde heeft invloed op de mix van medewerkers. Een ontwikkeling die zorgen baart over het kunnen realiseren van de ondernemingsstrategie van IBN.

In het vernieuwde partnership wordt de ondernemers-strategie van IBN als cruciaal onderkend: alleen door ondernemend gedrag, innovatie en bedrijfsmatige aansturing kan deze infrastructuur overeind blijven en is er ook passend werk voor de meest kwetsbaren. Dat IBN daarbij ook vraaggestuurd andere groepen (met een inzetbaarheid van 80% tot 100%) kan aantrekken is een noodzaak om de gewenste infrastructuur betaalbaar en daarmee in stand te kunnen houden.



Miriya Saadi
Conciërge IKC Den Dijk

Mirjam van Ree
Directeur IKC Den Dijk

Sinds Miriya bij ons werkt heeft ze zich enorm ontwikkeld. Ze is begonnen met kleine taken, maar inmiddels is ze wel aan het groeien naar echte taken van een conciërge waarbij de ingewikkelde klussen ook horen. Extra speciaal is dat Miriya de Russische taal spreekt en soms ook als tolk kan fungeren voor een aantal Oekraïense kinderen dat hier op school is gekomen. Daar zijn we echt heel blij mee.

Eerder vond ik de samenwerking wat stug. Ik ervaar nu meer flexibiliteit en zaken als arbeidstraining of proefplaatsing kunnen korter wat de uitstroom ten goede komt.

Deze ondernemingsstrategie ligt ten grondslag aan het partnership en verbindt twee arbeidsmarkten: de reguliere en de parallelle arbeidsmarkt. Dit maakt het mogelijk om de lagere netto toegevoegde waarde (NTW) van de medewerker met een relatief hoge beperking te compenseren met een hogere NTW van de medewerker met een relatief lichte beperking en van de reguliere krachten.

IBN vervult een belangrijke rol in de parallelle arbeidsmarkt en verzorgt de drie functies die daarbij horen: de permanente plek voor mensen die blijvend ondersteuning en een aangepaste werkomgeving nodig hebben, de springplankfunctie voor mensen die (nog) niet de vereiste vaardigheden of diploma hebben en de opvangfunctie voor mensen om bij tijdelijke werkloosheid hun vaardigheden op peil te houden. Op deze manier is IBN de schakel tussen werkzoekende en werkgever.

Voortrajecten

Het aantal aanmeldingen voor de voortrajecten is vergelijkbaar met de jaren vóór het vernieuwde partnership en is dus niet toegenomen. Meer aandacht voor dit onderwerp is wenselijk, omdat gemeenten zeggen nog niet altijd op de hoogte te zijn van de inhoud van de dienstverlening. In het praktijkdocument zijn afspraken over de te leveren diensten opgenomen, in de dienstencatalogus zijn deze diensten toegelicht. Het betreft diensten zoals bijvoorbeeld arbeidstraining op de werkvloer en arbeidsonderzoek.

Wel zien we een toename van het aantal schakeltrajecten beschut werk. Gemeenten en IBN zijn met elkaar in gesprek over de behoefte aan dienstverlening en de gezamenlijke ontwikkeling op dit punt.

Laten we verder werken aan wederzijds vertrouwen. We werken met kandidaten waarbij vaak sprake is van ingewikkelde, vaak meervoudige problematiek. Dat vraagt tijd, goede afstemming, samenwerking en vertrouwen om in het belang van de kandidaat de juiste stappen te zetten in een goed afgestemd tijdspad.

Expertisecentrum

De expertise van IBN wordt in het basispakket verder ingezet op de onderdelen social return, beoordelen meeneembare voorzieningen en arbeidsonderzoeken.

Social return

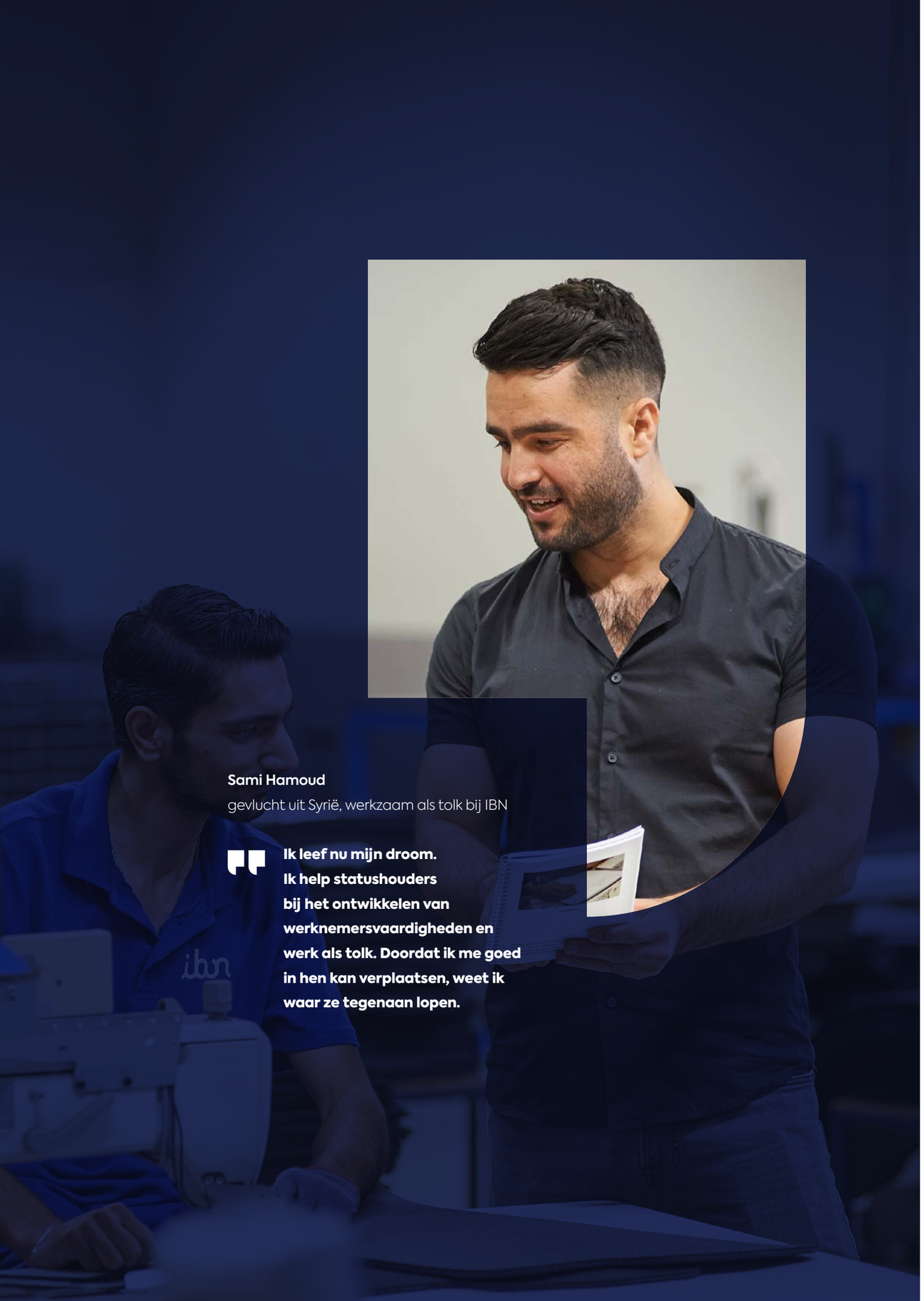
De samenwerking op het gebied van social return is in de periode van het vernieuwde partnership verder gegroeid. Het aantal contracten waarbij gemeenten social return toepassen blijft stijgen en ook de diversiteit in het type contracten en opdrachtnemers neemt toe. Onder de huidige arbeidsmarktomstandigheden wordt het invullen van social return uitdagender. IBN en gemeenten kijken in toenemende mate aan de voorkant of social return toegepast kan worden op aanbestedingen en offertetrajecten en in welke mate. Het uitgangspunt blijft om social return altijd toe te passen daar waar het kan, maar wel meer oog te hebben voor wat reëel verwacht kan en mag worden.

Beoordelen meeneembare voorziening

Een meeneembare voorziening betreft werkplekaanpassingen die iemand letterlijk kan meenemen naar een andere werkplek. Te denken is aan bijvoorbeeld aangepast schoeisel en een aangepaste stoel. De afspraken hierover zijn vastgelegd in een bijlage bij het eerder genoemde Praktijkdocument. In de praktijk zien we dat we elkaar nog onvoldoende goed weten te vinden in de uitvoering hiervan.

Arbeidsonderzoeken

Als gevolg van corona is het aantal arbeidsonderzoeken achtergebleven bij de verwachting. Belangrijke oorzaak: tijdens corona was de afdeling die deze onderzoeken uitvoert gesloten.



Sami Hamoud
gevlucht uit Syrië, werkzaam als tolk bij IBN

Ik leef nu mijn droom. Ik help statushouders bij het ontwikkelen van werknemersvaardigheden en werk als tolk. Doordat ik me goed in hen kan verplaatsen, weet ik waar ze tegenaan lopen.

Pluspakket

Aanvullende dienstverlening is mogelijk vanuit het pluspakket. Te denken valt aan projecten als Young Talent, de ontwikkeling en uitvoering van duale inburgerings/ taaltrajecten (zoals de Z-route), Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding (OAD) en maatwerktrainingen (bijvoorbeeld TOZO). Ook overige nieuwe dienst-verlening op basis van behoeften van de gemeenten wordt aangeboden vanuit het pluspakket. Verschillende gemeenten nemen diverse onderdelen van het pluspakket af: dienstverlening voor anderstaligen met een migratie-achtergrond, een uitgebreide participatiescan, Young Talent en Ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding.

Anderstaligen met een migratie-achtergrond
De dienstverlening richt zich op inwoners die de Nederlandse taal nog niet beheersen en vaak ook moeite hebben met leren. Duale trajecten waarbij leren in een bedrijfsmatige praktijkomgeving centraal staat. Er is veel aandacht voor taal, werk en (maatschappelijke) ondersteuning. IBN biedt inburgeringstrajecten, voortrajecten, arbeidsonderzoek en job- en taalcoaching voor werkenden.

Gemeente Maashorst en IBN zijn in gesprek over het intensiveren van de samenwerking voor deze doelgroep. Dit omvat ook een verkenning van de inzet van IBN voor de Z-route. Voor de gemeenten Meierijstad, Boekel en Bernheze verzorgt IBN de Z-route. Met Land van Cuijk is IBN in de afrondende fase van de opdrachtverstrekking voor de Z-route en de MAP voor de B1-route. De gemeente Oss koopt de Z-route en de B1-route in bij het ROC. De gemeente Oss wil maatwerk leveren bij alle uitkeringsgerechtigden en dat geldt dus ook voor de inburgeraars. Voor het participatiegedeelte van de inburgering is IBN zeker een partner.

De Z-route is bedoeld voor inburgeraars die zeer veel moeite hebben met het leren van de Nederlandse taal. Zij krijgen een traject van ongeveer twee jaar dat aansluit op hun persoonlijke integratiedoelen. Er wordt gestreefd naar beheersing van de Nederlandse taal op (ten minste) A1-niveau, zelfredzaamheid in de samenleving en participatie via werk .

Om te voldoen aan de inburgeringsplicht moeten inburgeringsplichtigen onder andere de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) succesvol afronden. De MAP is onderdeel van het persoonlijk Plan Integratie en Participatie (PIP). De inburgeraar maakt kennis met en wordt voorbereid op deelname aan de Nederlandse arbeidsmarkt.

Participatiescan

De IBN participatiescan is voor kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, voor wie loonvormend werk nu niet aan de orde is. De focus ligt op de ontwikkelmogelijkheden in participatieve activiteiten en het geven van een handvat voor het nemen van eigen regie en concrete acties. Van deze pluspakketdienst wordt nog geen gebruik gemaakt.

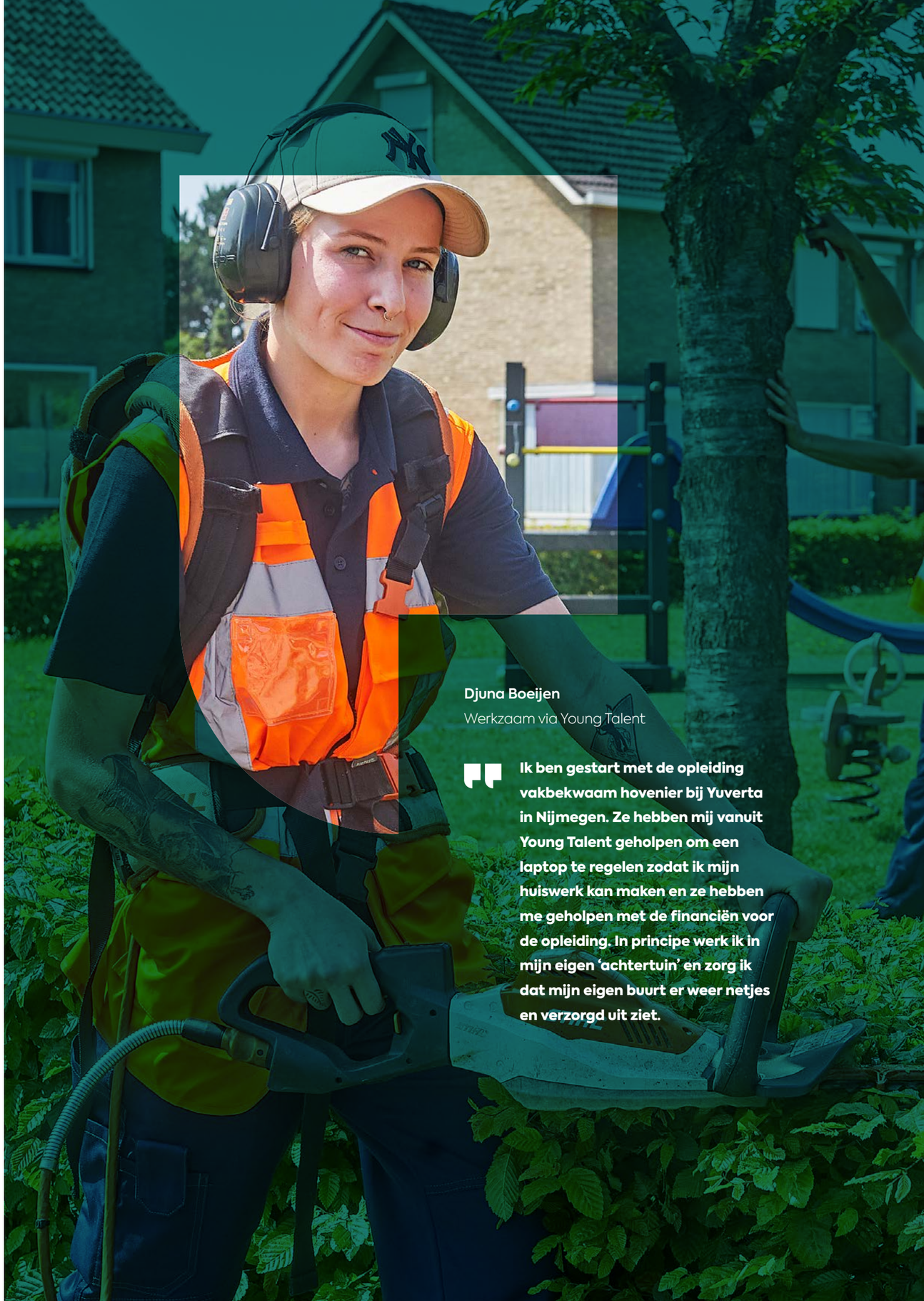
Young Talent

Als antwoord op de verwachte jeugdwerkloosheid ten gevolge van corona is dienstverlening voor jongeren onder de naam ‘Young Talent’ ontwikkeld. Deze dienstverlening is succesvol ontvangen. IBN en gemeenten ontwikkelen deze dienstverlening samen verder. Een gezamenlijk voorstel hiertoe wordt opgesteld door de nieuwe Expertgroep Jongeren.

Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding (OAD)

In de gemeente Meierijstad is een pilot OAD in opstartfase. Hiertoe wordt nauw samengewerkt met onder meer GGZ en de gemeente.

De overlegstructuur is fijn: korte lijnen en prettige communicatie, fijne medewerkers.



Djuna Boeijen
Werkzaam via Young Talent

Ik ben gestart met de opleiding vakbekwaam hovenier bij Yuverta in Nijmegen. Ze hebben mij vanuit Young Talent geholpen om een laptop te regelen zodat ik mijn huiswerk kan maken en ze hebben me geholpen met de financiën voor de opleiding. In principe werk ik in mijn eigen ‘achtertuin’ en zorg ik dat mijn eigen buurt er weer netjes en verzorgd uit ziet.

We kunnen nog veel meer voor elkaar betekenen en samen efficiënter worden. We zijn pas een klein jaar onderweg, logisch dat dit er nog niet van is gekomen.

Samenwerking in scenario II en scenario III

De samenwerking binnen het partnership werkt verschillend in de uitvoeringsregio's. Er is sprake van een netwerkrelatie (scenario II) en een samenwerkingsrelatie (scenario III). Het partnership is gebaseerd op een groeiend vertrouwen en het streven is te komen tot meer efficiëntie door vermindering van bureaucratie en administratie. Er wordt gewerkt vanuit vier uitvoeringsregio's waarin periodiek overleg wordt gevoerd over de voortgang en de samenwerking.

Scenario II

De gemeenten Land van Cuijk, Maashorst en Oss hebben gekozen voor scenario II, de netwerkrelatie.

Over het algemeen wordt de netwerkrelatie als positief ervaren. De samenwerking is geïntensiveerd en de nieuwe overlegstructuur versterkt de samenwerking. Op natuurlijke wijze ontstaat in de uitvoeringsregio's een beweging richting scenario III, de samenwerkingsrelatie.

Voor de gemeente Oss geldt dat het team Werk en de Rotonde van de gemeente en IBN vanaf het najaar van dit jaar samenwerkt onder 1 dak, op de locatie van IBN in Oss. Dit is op onderdelen spannend voor de betrokken professionals. In het bijzonder voor arbeidstrainingscentrum de Rotonde die in hal 6 haar diagnose- en arbeidstrainingsplekken zal delen met die van het nieuwe IBN Ontwikkelhuis.

Scenario III

De gemeente Meierijstad heeft samen met Bernheze en Boekel voor scenario III, de samenwerkrelatie, gekozen.

IBN en deze gemeenten vinden dat de samenwerking is geïntensiveerd en de integratie van werkprocessen en teams inmiddels in een vergevorderd stadium is.

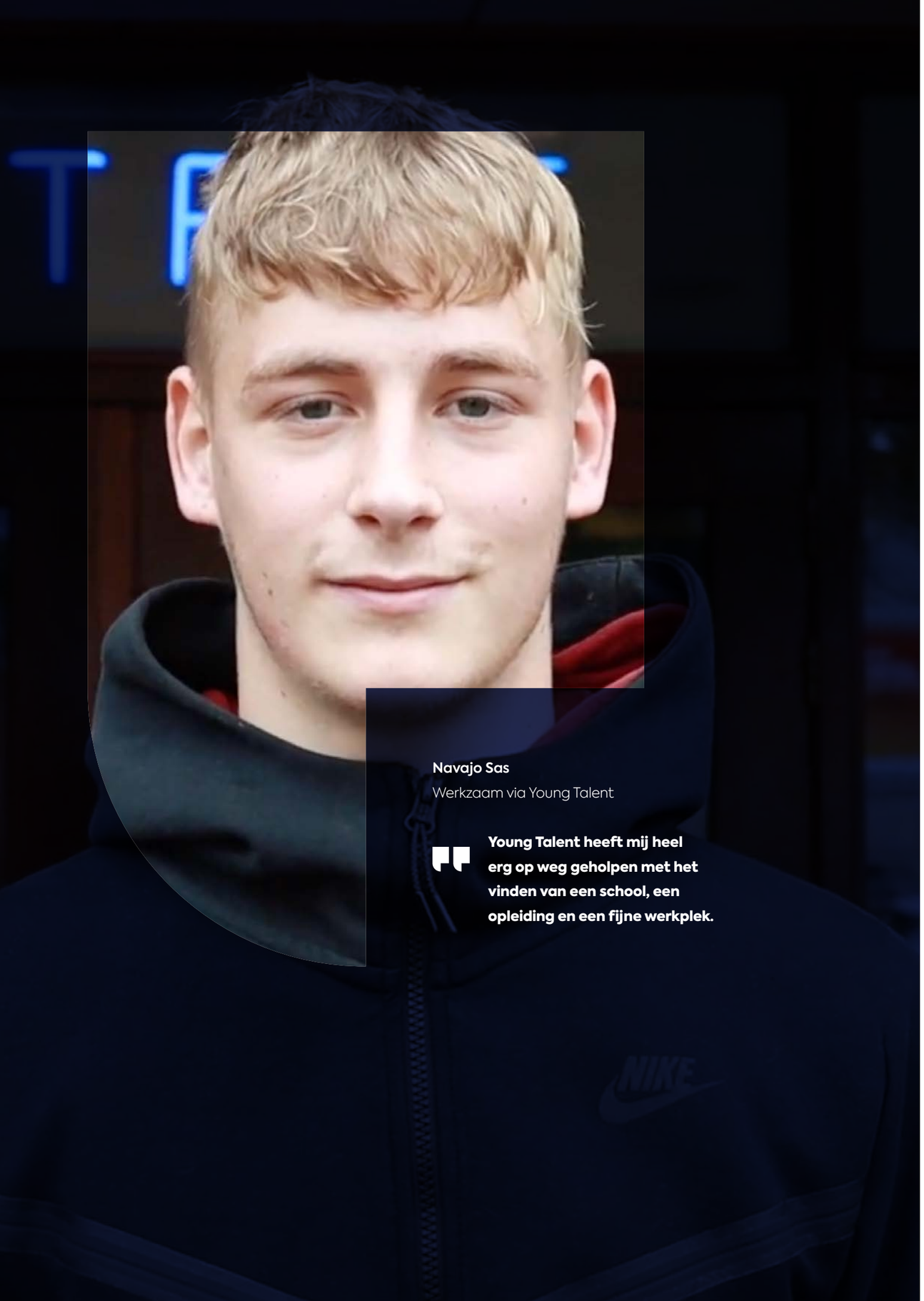
Wat gaat goed?

- Waardering van de samenwerking voor het vernieuwde partnership (voor 1 juli 2021 was het net een voldoende, nu wordt de samenwerking gewaardeerd tussen ruim voldoende en goed).
- Onderling contact.
- Overleggen vakteams met medewerkers van de gemeenten en IBN in 4 uitvoeringsgebieden.
- Korte lijnen en maatwerk.
- De bereidheid bij alle partijen om meer samen te werken.
- Groeiend onderling vertrouwen.

Wat kan beter?

- De mix van kandidaten. Het vraaggestuurd werken moet hier een belangrijke bijdrage aan leveren. Vandaar dat in het volgende hoofdstuk te lezen is op welke manier het vraaggestuurd werken een impuls kan krijgen.
- Optimaliseren werkprocessen en afstemming daarvan tussen gemeenten en IBN.
- Aanmelding kandidaten.
- Overdracht gemeenten naar IBN.
- Het plaatsingsproces bij IBN. Gemeenten willen graag meer flexibiliteit om moeilijke of a-typische kandidaten toch een dienstverband aan te bieden.
- Duidelijkheid over de randvoorwaarden die gelden bij het tot stand komen van dienstverbanden. Dit betreft bijvoorbeeld zaken als op welke manier er rekening wordt gehouden met reisafstanden (reiskostenvergoeding) en werktijden in relatie tot kinderopvang.

Bij de start van het nieuwe partnership was het nog erg zoeken in welke vorm we de samenwerking moesten zien. Er was sprake van een opdrachtgever-opdrachtnemer relatie. Dat wil zeggen dat IBN de opdrachtnemer was van het traject en de gemeente niet betrokken werd. Pas op het moment dat een traject stagneerde, moest de gemeente als opdrachtgever het oplossen. De laatste tijd komt de relatie meer richting de beoogde samenwerkrelatie. We merken dat we ons samen verantwoordelijk voelen voor het slagen van het traject."



Navajo Sas
Werkzaam via Young Talent

Young Talent heeft mij heel erg op weg geholpen met het vinden van een school, een opleiding en een fijne werkplek.

Hoofdstuk 2
Acties voor de jaren 2023 en 2024

Basispakket

De gemeenten zijn tevreden met het basispakket, de dienstverlening die alle gemeenten in het kader van het partnership bij IBN afnemen. De enige aanvulling op het basispakket is de aanpak van jongeren.

Young Talent, een project ontstaan uit de behoefte van gemeenten als een vorm van crisisdienstverlening, is succesvol gebleken. De werkzame onderdelen van deze aanpak willen we opnemen in het basispakket. De vraag hierbij is wat voor de jongeren tot 27 jaar dan anders wordt dan de reguliere dienstverlening vanuit het basispakket. De jongeren voor wie dat mogelijk is krijgen snel werk aangeboden (dus ook salaris betaald, hoewel ze niet meteen productief zijn) plus intensievere begeleiding van een jongerencoach. Ook moeten jongeren anders benaderd worden om ze te bereiken dan overige doelgroepen. Dit gaat via het merk Young Talent.
De expertgroep jongeren, waarin zowel de gemeenten als IBN zijn vertegenwoordigd, gaat de jongerenaanpak nog nader concretiseren. Hierbij zal ook onderscheid gemaakt worden tussen jongeren die snel geplaatst kunnen worden en jongeren die heel kwetsbaar zijn.

Het voorstel is om hier in 2023 en 2024 geen extra kosten voor in rekening te brengen via een verhoging van het lumpsumbedrag. Net als eerder voor het hoofd-aannemerschap beschut werk willen we kijken of het van de lumpsum die gebaseerd is op de meerkosten (zie hoofdstuk 3 Financiën) structureel betaald kan worden.

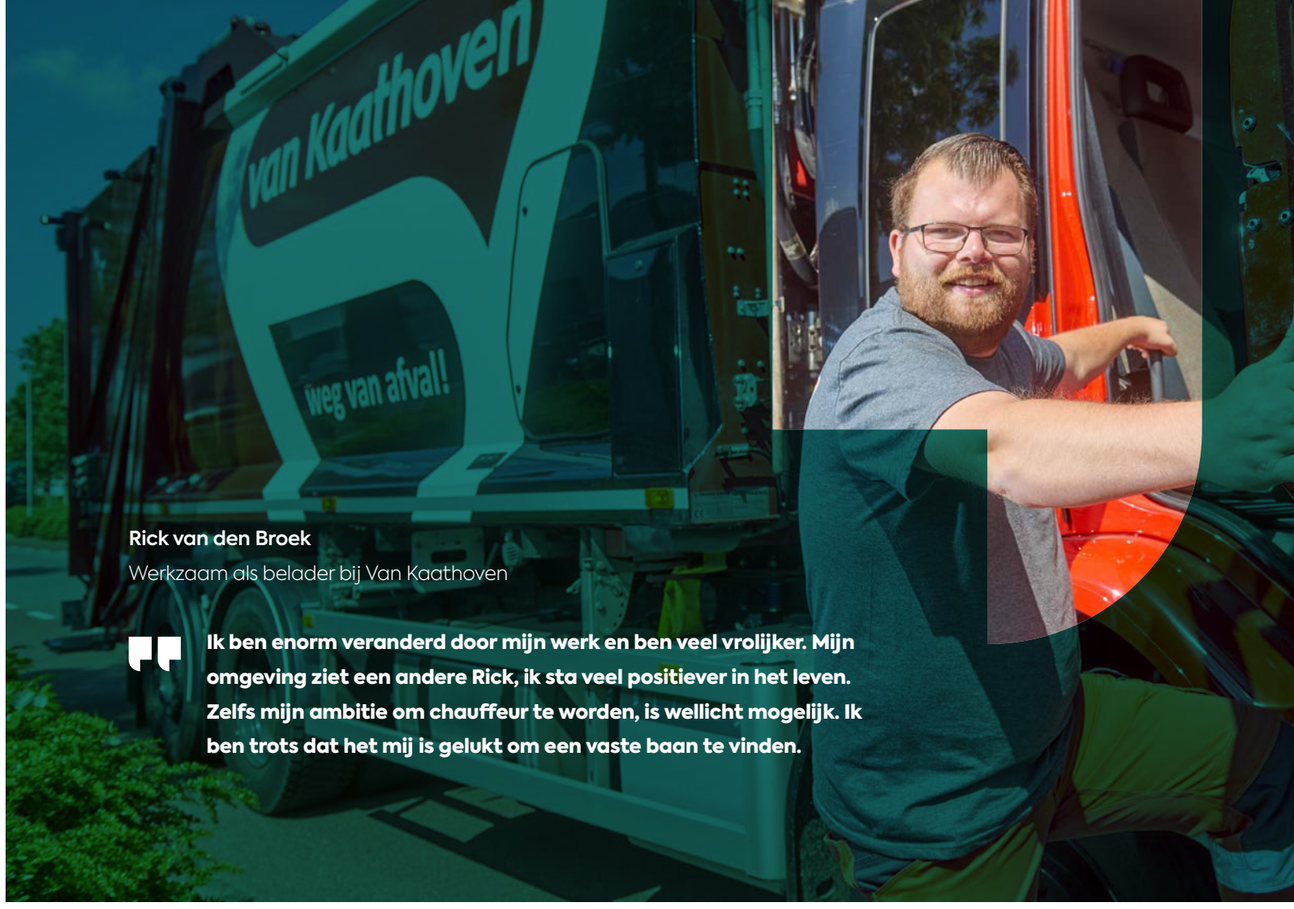
Vanaf de start (1 november 2020) tot 1 juli 2022 zijn onder de Young Talent aanpak 48 dienstverbanden bij reguliere werkgevers en IBN gerealiseerd. In de periode van 1 juli 2021 tot 1 juli 2022 zijn 16 jongeren bij IBN gestart in een dienstverband (van wie er nu nog 9 in dienst zijn); de aanmeldingen kunnen in enkele gevallen ook van voor deze periode zijn. Daarnaast zijn er 10 extern geplaatst (hier zitten ook 3 jongeren bij die uit dienst zijn gegaan bij IBN). Dus in totaal zijn 23 jongeren geplaatst.

Actie 1: Jongeren tot 27 jaar niet loslaten totdat een geschikte plek of een geschikt traject voor ze is gevonden.

Infrastructuur van IBN

In de afspraken over het vernieuwde partnership vanaf 1 juli 2021 is de ambitie neergelegd dat we de huidige infrastructuur van IBN in stand willen houden voor de mensen met een arbeidsbeperking, omdat de visie van de regio is dat we zo'n infrastructuur altijd nodig zullen hebben voor deze mensen. Dat betekent dat de infrastructuur kan groeien en krimpen afhankelijk van de situatie op de arbeidsmarkt. De verwachting is uitgesproken dat de totale bezetting gesubsidieerde medemerkers (dus mensen vanuit de Wsw én mensen vanuit de Participatiewet) bij IBN vanaf 1 juli 2021 slechts heel licht zal dalen. In hoofdstuk 1 is te zien dat deze bezetting wat harder is teruggelopen dan verwacht. Oorzaken hiervan zijn natuurlijk de (zeer) krappe arbeidsmarkt en het aantal meldingen vanuit de gemeenten én het aantal plaatsingen/dienstverbanden dat nog achterblijft bij de verwachtingen. Verbeteringen, onder andere kortere interne doorlooptijden bij IBN om mensen geplaatst te krijgen, zijn inmiddels doorgevoerd en onder het kopje Beschut werk geven we de verbeteringen weer bij de aanpak voor het hoofdaannemerschap Beschut werk. Om meer dienstverbanden te realiseren verwachten gemeenten ook meer flexibiliteit van IBN. Het Ontwikkelhuis (zie verder) is een antwoord op de vraag van gemeenten naar meer flexibiliteit. Ook zal in de casusoverleggen tussen gemeenten en IBN, in overleggen over kwaliteit van dienstverlening en in overleggen over resultaten per uitvoeringsgebied goed gekeken worden naar oorzaken van/ patronen bij terugmeldingen. Oplossingen voor inwoners worden gezocht.

Actie 2: Meer flexibiliteit bij IBN om moeilijke en a-typische kandidaten een dienstverband aan te bieden.



Rick van den Broek
Werkzaam als belader bij Van Kaathoven

Ik ben enorm veranderd door mijn werk en ben veel vrolijker. Mijn omgeving ziet een andere Rick, ik sta veel positiever in het leven. Zelfs mijn ambitie om chauffeur te worden, is wellicht mogelijk. Ik ben trots dat het mij is gelukt om een vaste baan te vinden.

Aanmeldingen

Uit de evaluatie blijkt dat het aantal aanmeldingen achterloopt bij de verwachtingen. De ontwikkelingen in de wereld en de krappe arbeidsmarkt zijn hier natuurlijk debet aan.

Wel denken wij dat we met elkaar meer moeten kijken wat IBN nog meer kan betekenen voor de mensen die niet in aanmerking komen voor de Participatiewet. Hierbij bedoelen we de niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers), anderstaligen met een migratie-achtergrond en het zogenaamde onbenut arbeidspotentieel in het algemeen.

Actie 3: Het partnership meer dan nu inzetten voor nuggers, de anderstaligen met een migratie-achtergrond en het onbenut arbeidspotentieel in het algemeen, voor zover dit niet botst met het beleid van de verschillende gemeenten



Noah van den Broek
productiemedewerker bij SAM Precision

Ik ben eigenlijk kok van beroep maar het werk gaf mij veel stress. Ik kon bij IBN als medewerker assemblage aan de slag. In het begin moest ik erg wennen, maar het voelde meteen goed. Alles werd stap voor stap uitgelegd. Mijn uren bouwde ik rustig op naar weer een fulltimebaan. Bij SAM Precision kon ik proefdraaien en kreeg ik meteen een fijn gevoel. Er is geen tijdsdruk, alles wordt duidelijk uitgelegd en ik kan er altijd terecht voor vragen. De sfeer is goed en ik maak inmiddels een babbeltje met iedereen.

Beschut werk

De realisatie van beschut werk kan beter, zo blijkt uit hoofdstuk 2.

De stap naar arbeidstraining of een proefplaatsing in één van de IBN bedrijfsonderdelen of bij een reguliere werkgever is voor mensen met een (aanvraag voor een) indicatie Beschut werk regelmatig nog te groot. Dit geldt soms ook voor inwoners in een PW-traject. Het nieuwe IBN Ontwikkelhuis biedt een oplossing: een tijdelijke, flexibele en rustige werkomgeving, met diverse werksoorten en deskundige begeleiding. Afgerond met een onderbouwd (begeleidings-)advies voor de volgende stap in werk.

NB: Het Ontwikkelhuis is er ook voor medewerkers van IBN in een ontwikkeltraject of in de kernbezetting die tijdelijk extra aandacht of een andere omgeving nodig hebben om werkfit te kunnen blijven (preventie uitval, duurzame inzetbaarheid).

De aanpak bestaat er dus uit dat er meer voorschakeltrajecten worden ingezet voor mensen die wellicht in aanmerking komen voor beschut werk. Van te voren kan dan bijvoorbeeld al gekeken worden of mensen überhaupt een zekere loonwaarde hebben, welke werksoort(en) passend zou(den) zijn en welke begeleiding nodig is. Uiteindelijk moet dit resulteren in minder mensen met een indicatie beschut werk voor wie werk eigenlijk geen optie is (omdat de persoon geen loonwaarde heeft) en een hoger percentage plaatsingen (het percentage plaatsingen in werk ten opzichte van het aantal indicaties/positieve adviezen beschut werk van het UWV).
Ook gaat IBN vanaf nu niet alleen de verantwoordelijkheid overnemen van de nieuwe instroom beschut werk, maar ook van de mensen die al voor 1 juli 2021 een indicatie beschut werk hadden maar nog geen werk hebben.

Actie 4: De realisatie van beschut werk een impuls geven in de regio. Het Ontwikkelhuis lijkt hiertoe een geschikt instrument.

Actie 5: Van het aantal personen met een indicatie beschut werk is eind 2024 75% geplaatst in een dienstverband.

Vraaggestuurd werken

Bij vraaggestuurd werken worden PW-kandidaten geplaatst op de vraag van IBN. IBN heeft een vacature en zet deze uit bij de gemeenten. De gemeenten bieden PW-kandidaten aan die volgens hen geschikt zijn voor de vacature. IBN kiest de meest geschikte kandidaat. Vraaggestuurde PW-kandidaten hebben voldoende werknemersvaardigheden. Zij kunnen dus direct aan de slag zonder veel begeleiding.

Tot 1 juli 2022 heeft vraaggestuurd werken nog geen plaatsingen opgeleverd. Inmiddels zijn er 2 personen via vraaggestuurd werken geplaatst.

IBN vraagt zich af of gemeenten IBN wel weten te vinden voor mensen met een hogere loonwaarde. IBN heeft namelijk ook dienstverbanden voor mensen met een hogere loonwaarde en ook reguliere functies. Dit is ook van belang voor IBN om een goede mix van personeel (met hogere en lagere loonwaarden) te hebben.
Het imago van IBN speelt hierbij ook een rol. Voor meer reguliere functies kijken medewerkers van de gemeenten (klantmanagers), maar ook de mensen zelf minder snel naar IBN. Maar er worden ook mensen terug gemeld die vervolgens elders regulier werk vinden. IBN en gemeenten laten hier dus nog kansen liggen.

Inmiddels heeft IBN al het besluit genomen om voor mensen die via vraaggestuurd werken een dienstverband krijgen onder dezelfde cao te laten vallen als reguliere krachten (dus de betreffende branche cao). Waar nodig wordt loonkostensubsidie ingezet. IBN wordt hierdoor een aantrekkelijkere werkgever.

Daarnaast stelt de ambtelijke stuurgroep voor om meer aandacht te besteden aan communicatie richting de klantmanagers van de gemeenten over het belang en de werkwijze van vraaggestuurd werken. Hierbij denken we aan het verduidelijken van het belang van vraaggestuurd werken en het delen van succesverhalen. Klantmanagers zouden, voor zover dat niet gebeurt, mensen moeten stimuleren om ook op vacatures van IBN te reageren. Dit past bij de profilering van IBN als reguliere werkgever. Dat doet IBN onder meer via eigen campagnes richting inwoners/kandidaten. Het tactisch overleg per uitvoeringsgebied willen we gebruiken om te sturen op de resultaten van vraaggestuurd werken.

Actie 6: 20 van de nieuwe dienstverbanden worden in 2023 en 2024 ingevuld door vraaggestuurd werken.



Marij van Heeswijk
Werkzaam als regulier medewerker en docent in Schoonmaakhuis bij IBN

Mijn grootste voldoening uit mijn werk is dat ik mensen iets mag leren. Ik word blij als ik zie dat mensen meer kunnen dan ze van zichzelf denken. Als alle medewerkers een diploma behalen: dan pas is mijn missie geslaagd.

Zichtbaar maken dat inzet van IBN leidt tot ontwikkeling van mensen

Het ultieme doel van de Participatiewet is dat mensen weer regulier kunnen werken. Daarom heeft IBN ook de opdracht om mensen niet alleen een dienstverband aan te bieden, maar deze mensen ook zoveel mogelijk te ontwikkelen. Het is tot nu toe lastig gebleken om deze ontwikkeling van mensen goed in kaart te brengen. Inmiddels heeft IBN de beschikking over een nieuw informatiesysteem. En IBN is momenteel aan het onderzoeken of ze met dit informatiesysteem een goede KPI voor de ontwikkeling van mensen uit dit informatiesysteem kan halen.

Actie 7: Uiterlijk op 1 juli 2023 een goede KPI over de ontwikkeling van mensen hebben.

Verder verbeteren van de onderlinge samenwerking

Er is veel in beweging gezet in dit eerste jaar van het nieuwe partnership. De openheid, bereidheid en voorwaarts gerichte houding op alle niveaus dragen hier positief aan bij. We constateren echter ook dat we ons kunnen verbeteren in de opdrachtformulering, facilitering en monitoring van lopende en nieuwe initiatieven. Dit zal het lerend vermogen van het partnership en de monitoring en bijsturing op voortgang en resultaten ten goede komen.

We stellen daarom een tijdelijke aanstelling voor van een projectleider Partnership, 16 uur per week in 2023 en 2024. De focus van deze projectleider is:

- Baan zonder solliciteren
- Jongerenaanpak
- Aanpak Beschut Werk(t)
- Onbenut arbeidspotentieel, waaronder nuggers
- Ondersteuning van de ambtelijke stuurgroep en het bestuurlijk overleg.

De projectleider zal worden aangestuurd door de Regionaal Transitiemanager Participatiewet en de directeur Participatie IBN. En het voorstel is om deze projectleider te financieren uit de AGR.

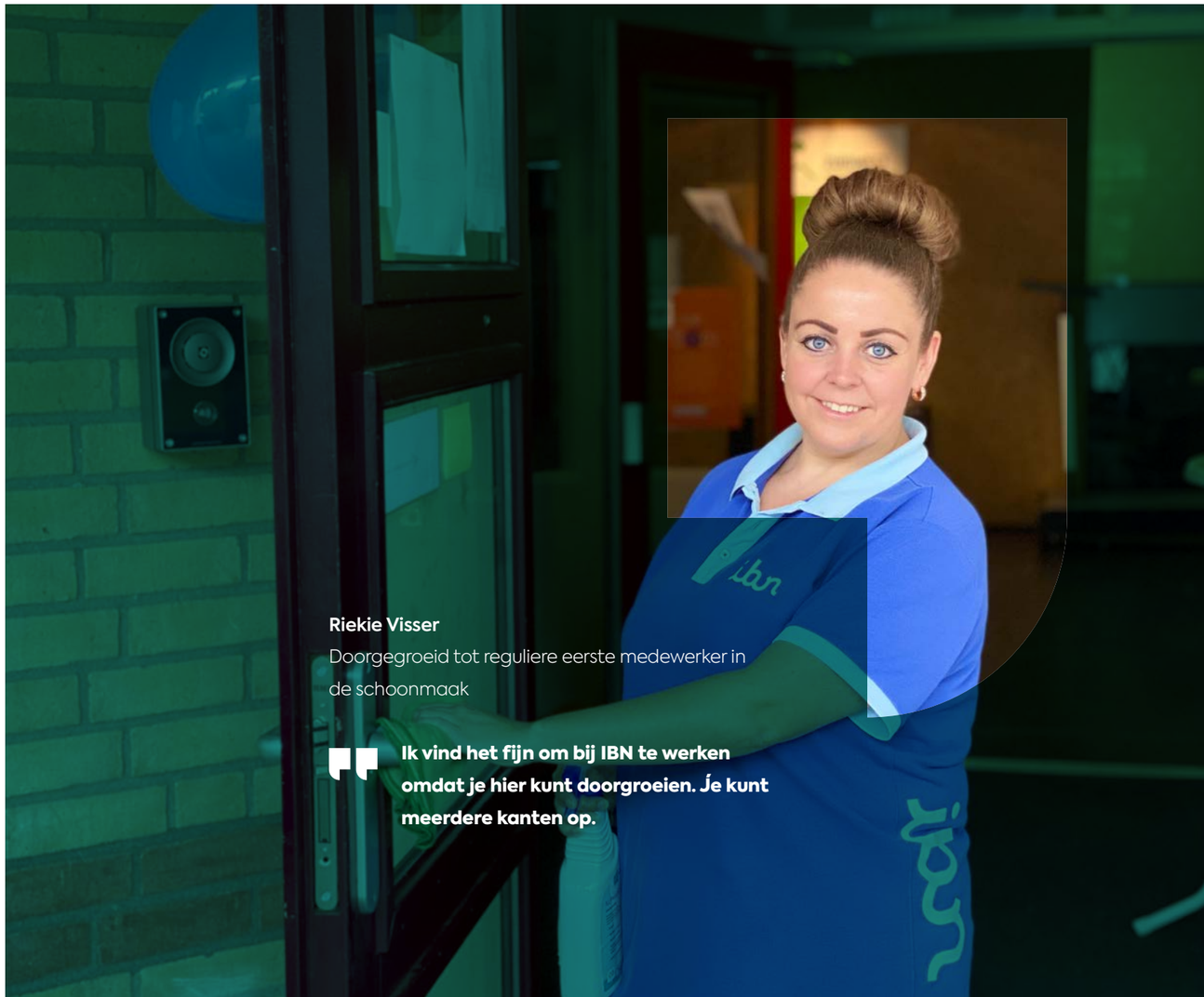
Actie 8: Een regionaal projectleider Partnership aanstellen om het partnership te verbeteren in de opdrachtformulering, facilitering en monitoring van lopende en nieuwe initiatieven.

Landelijke ontwikkelingen

Op landelijk niveau zijn de voorbereidingen bezig voor:

- een herziene versie van de Participatiewet die meer uitgaat van vertrouwen in mensen en
- beleid met betrekking tot de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven met name gericht op regio's die zo'n sociaal ontwikkelbedrijf nog niet of niet meer hebben.

Wij volgen deze ontwikkelingen op de voet en zullen in het bestuurlijk overleg partnership bespreken wanneer deze ontwikkelingen gevolgen hebben voor de dienstverlening van ons partnership.





Bram Steenbergen
Werkleerlijn horeca bij Meeters

Je hebt hier meerdere mogelijkheden. Als ik uiteindelijk de keuken niks zou vinden, dan zou ik altijd kunnen doorstromen naar de bediening, naar de bar of naar iets wat in elk geval wel bij me zou passen in de horeca of een andere richting binnen IBN. Dat is het fijne!

Hoofdstuk 3
Financiën

Vergoeding voor de uitvoering van het basispakket: Lumpsum

IBN kent ten opzichte van een regulier bedrijf extra kosten die nodig zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, een beperkte loonwaarde en inzetbaarheid (Wsw en Participatiewet) productief te maken en te houden: de (infrastructurele) meerkosten. Denk aan extra (bege)leiding, werkplekaanpassingen, extra huisvesting en vervoer en de (netto) kosten van het Participatiebedrijf. IBN ontvangt van de gemeenten een lumpsumvergoeding. Deze vergoeding is bedoeld:

- voor het kunnen aanbieden van het basispakket
- ter financiering van de meerkosten voor de infrastructuur van IBN
- ter financiering van begeleidingskosten
- ter financiering van personeelsontwikkeling voor kandidaten en medewerkers uit de doelgroepen van de Participatiewet, inclusief voor de personen in beschut werk.

De lumpsumvergoeding wordt telkens voor een periode van 2 jaar vastgesteld.

Berekening van het lumpsumbedrag

De berekening van de lumpsum is gebaseerd op de kosten van de gewenste infrastructuur. Bij de start van het partnership is bepaald dat de infrastructuur ervoor moet zorgen dat jaarlijks 200 personen in een dienstverband kunnen instromen, waarbij er rekening wordt gehouden met een uitstroom van 100 personen per jaar. Het gevolg hiervan is dat de totale doelgroepbezetting (Wsw en PW) weliswaar nog wel krimpt, maar dat deze krimp beheersbaar is en IBN in staat stelt om op een goede manier in te spelen op de parallelle arbeidsmarkt en daarmee ook op langere termijn het partnership kan blijven waarmaken.

Uitgangspunt voor de berekening van de infrastructurele meerkosten voor de periode 2023 en 2024 zijn de infrastructurele meerkosten ten behoeve van de doelgroep Wsw en PW voor 2022.

De infrastructurele meerkosten in relatie tot de ontvangen lumpsumvergoeding 2022

De infrastructurele meerkosten 2022 zijn als volgt te specificeren:

	2022
Laaggeletterdheid	€ 145.000
Overhead	€ 3.242.308
Extra functies t.b.v. begeleiding	€ 5.568.013
Overige meerkosten Participatie	€ 1.072.774
Extra M² productieruimte	€ 403.973
Groepsvervoer	€ 400.000
Schaftwagens	€ 27.818
Totaal meerkosten IBN	**€ 10.859.886**

Het aandeel van de PW-doelgroep in de meerkosten bedraagt € 2.602.000. De lumpsumvergoeding voor 2022 is vastgesteld op € 2.484.000. Dit betekent dat de meerkosten in 2022 € 118.000 hoger zijn geweest dan de (nog te) ontvangen vergoeding. De oorzaken van de hogere meerkosten zijn de hogere bezetting Beschut Werk (dit vergt immers meer begeleiding waartoe onder meer een trajectregisseur Beschut is aangetrokken) en kostenindexaties waarin bij de bepaling van de lumpsum geen rekening wordt gehouden. Daarnaast is er in 2022 geen effect van een hogere toegevoegde waarde gerealiseerd, aangezien er geen vraaggestuurde plaatsingen zijn geweest. Bij de start van het partnership werd ingeschat dat het effect hiervan voor 2022 € 156.000 zou bedragen. Dit verwachte effect is op het lumpsumbedrag van 2022 in mindering gebracht.

Zoals afgesproken in het partnership vindt er geen afrekening plaats: de hogere meerkosten ad € 118.000 komen ten laste van het resultaat van IBN.

De lumpsumberekening 2023 en 2024

De infrastructurele meerkosten van 2022 zijn als basis genomen voor de lumpsumberekening voor de periode 2023-2024. Berekend is hoeveel personen een Wsw- en PW-dienstverband zullen hebben in 2023 respectievelijk 2024. Hierbij gaan we uit van een instroom van 200 PW medewerkers en een uitstroom van 100 medewerkers per jaar. Voor wat betreft de Wsw gaan we uit van een uitstroom van 6% (op basis van ervaringscijfers). Dit leidt tot de volgende verwachte bezetting van (doelgroep-)medewerkers en berekende infrastructurele kosten:

Bezetting doelgroep (fte's)	2022	2023	2024
Bezetting doelgroep	1.792	1.756	1.738
Mutatie		-36	-18
Procentueel		-2.0%	-1.0%
Infrastructurele meerkosten	10.859.886	10.640.097	10.533.665
Meerkosten PW en Wsw	10.442.886	10.231.537	10.129.191
Specifieke PW meerkosten	417.000	408.561	404.474

Vervolgens is berekend wat het aandeel van de PW-doelgroep hiervan is:

Lumpsum PW	2023	2024
Meerkosten PW en Wsw	10.231.537	10.129.191
Aandeel PW doelgroep	24%	28%
Bedrag	2.495.109	2.881.257
Specifieke PW meerkosten	408.561	404.474
Effect hogere TW *		-48.512
Totaal	**2.903.670**	**3.237.219**

** In de berekening is er van uitgegaan dat als gevolg van vraaggestuurd plaatsen vanaf 2024 een hogere toegevoegde waarde gerealiseerd kan worden. Hierbij is er vanuit gegaan dat 10% van de plaatsingen vraaggestuurd gaat plaatsvinden en dat deze medewerkers een 15% hoger dan gemiddelde toegevoegde waarde kunnen genereren.*

Vergelijking lumpsumvergoeding met de periode 2021-2022

In onderstaande tabel wordt duidelijk hoe de lumpsumvergoedingen 2023 en 2024 zich verhouden tot die van de periode 2021. We zien hierbij een absolute stijging; de vergoeding per medewerker blijft gemiddeld genomen nagenoeg gelijk:

	2021	2022	2023	2024
Lumpsum vergoeding (x€1)	2.246.325	2.483.650	2.903.670	3.237.219
Bezetting doelgroep (fte)				
Wsw	1.520	1.417	1.328	1.244
PW	336	375	428	494
Totaal doelgroep dienstverband	1.857	1.792	1.756	1.738
Lumpsum per fte PW-dienstverband	6.678	6.623	6.781	6.547

Lumpsumvergoeding per gemeente

In het partnership is afgesproken dat de verdeling van de te betalen vergoeding door de gemeenten plaatsvindt op basis van het aandeel dat elke gemeente heeft in het totale Participatiebudget. Onderstaand wordt aangeven hoe het Participatiebudget zich de komende jaren ontwikkelt.

* *Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat de deelbudgetten 'Nieuw Wajong' en 'Nieuw Begeleiding regulier' met ingang van 2023 in de Algemene Uitkering opgenomen worden. In de meicirculaire 2022 zijn deze dan ook niet te herleiden. Landelijk wordt momenteel gelobbyd om deze deelbudgetten wel inzichtelijk te houden, maar op dit moment is niet duidelijk of dat daadwerkelijk gaat gebeuren. In deze opstelling is daarom een benadering gemaakt op basis van de procentuele stijgingen zoals die uit de septembercirculaire 2021 bleken. Aandachtspunt is dat voor de bepaling van de verdeling van de lumpsumvergoeding per gemeente voor de volgende tweejaarlijkse perioden (dus vanaf 2025-2026) wellicht een andere methodiek gekozen moet worden.*

Het aandeel van de lumpsumvergoeding in het totale Participatiebudget van de gemeenten stijgt naar 56,8% in 2024. Tegelijkertijd zien we dat het lumpsumbedrag per fte gemiddeld nagenoeg gelijk blijft (zie hieronder). Diverse onderzoeken wijzen uit dat Participatiemiddelen onvoldoende zijn om de participatietaken naar behoren uit te voeren (bijvoorbeeld Berenschot: Beschikbare en benodigde financiële middelen voor de Participatiewet). Landelijk vindt er een lobby plaats om het Participatiebudget te verhogen, maar vooralsnog lijkt dit niet de hoogste prioriteit te krijgen.

Bron: septembercirculaire 2021 resp. meicirculaire 2022	P-budget				Relatief aandeel				Lumpsum vergoeding			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
Bernheze	295.299	332.117	354.197	377.121	7%	7%	7%	7%	149.374	164.928	192.293	214.157
Boekel	108.215	122.146	130.751	139.474	2%	2%	2%	2%	54.739	60.588	70.985	79.203
Land van Cuijk	1.048.073	1.178.561	1.256.712	1.337.938	24%	24%	23%	23%	530.155	585.299	682.267	759.779
Maashorst	694.712	782.089	834.925	889.414	16%	16%	16%	16%	351.412	388.262	453.280	505.074
Meierijstad, Veghel	411.248	464.600	497.783	531.233	9%	9%	9%	9%	208.025	230.389	270.246	301.673
Oss	1.883.249	2.125.063	2.274.086	2.425.426	42%	42%	43%	43%	952.620	1.054.185	1.234.599	1.377.334
Totaal	**4.440.796**	**5.004.575**	**5.348.453**	**5.700.605**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**2.246.325**	**2.483.650**	**2.903.670**	**3.237.219**
Lumpsum	2.246.325	2.483.650	2.903.670	3.237.219								
Lumpsum als % van P-budget	50,6%	49,6%	54,3%	56,8%								

Toets quasi-inbesteding

We spreken van quasi-inbesteden wanneer de gemeente activiteiten laat uitvoeren door een zelfstandige rechtspersoon (zoals IBN) waarover de gemeente wel in grote mate zeggenschap heeft. Quasi-inbesteden mag alleen wanneer er een voldoende 'nauw verband' is tussen de gemeente en de rechtspersoon. Afgesproken is dat bij elke evaluatie getoetst wordt of nog voldaan wordt aan de eis dat IBN haar hoofdactiviteit (het ontwikkelen en bieden van passende werkzaamheden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt) voor meer dan 80% verricht voor de gemeenten. Uit onderstaande tabel blijkt dat dat inderdaad zo is.

	3 jaar voorafgaand aan contract			gemiddelde
Gemiddelde (fte's)	**2020**	**2021**	**2022**	**2020-2022**
Wsw	1.825	1.701	1.617	
PW	291	336	372	
Totaal doelgroep	2.117	2.037	1.989	
Toe te rekenen kader	191	189	196	
Totaal toe te rekenen kader	2.308	2.226	2.185	
Als % van totaal	88,5%	88,0%	87,1%	87,9%
Niet toe te rekenen Kader	44	46	51	
Regulier productiepersoneel	255	258	273	
Totaal niet toe te rekenen	300	304	324	
Totaal	**2.607**	**2.530**	**2.509**	



Hassain Jumaa
Gevlucht uit Syrië, volgde een arbeidstoeleidingstraject bij IBN

Ik vind het werken bij IBN fijn. Collega's hebben geduld en zij leggen het goed uit als ik iets niet snap. Ik ben dankbaar dat ze mij zo helpen. Als ik de Nederlandse taal beter spreek, kan ik misschien weer werken als dierenartsassistent. Of misschien wil ik in de toekomst wel iets met elektriciteit doen.

Evaluatie & voorstel
voor 2023 en 2024
partnership gemeenten-IBN

Vernieuwd partner-ship