

Aan : Gemeenteraden Velsen, Heemskerk en Beverwijk
 Datum : 1 mei 2025
 Onderwerp : Reactie OR IJmond Werkt! op commissievergaderingen

Geachte gemeenteraadsleden,

Op 6 maart jl. zijn de Ondernemingsraad (OR) en medewerkers van IJmond Werkt! geïnformeerd door het bestuur over het rapport *Herontwerp Dienstverlening Participatiewet*, opgesteld door mevrouw Nadira Rambocus. In dit rapport worden drie scenario's geschetst voor de toekomstige inrichting van de dienstverlening Participatiewet.

In het rapport maakt mevrouw Rambocus geen keuze voor een specifiek scenario, maar roept op tot een open dialoog. De portefeuillehouders hebben zich echter direct uitgesproken voor scenario 2. De OR IJmond Werkt! heeft het rapport bestudeerd en heeft samen met het Managementteam IJmond Werkt! een eerste reactie geformuleerd, zoals verwoordt in de memo aan de raden d.d. 26 maart jl.

Tijdens de commissievergaderingen van 2 april in Heemskerk en 10 april in Velsen zijn vertegenwoordigers van de OR en medewerkers van IJmond Werkt! aanwezig geweest. Wij waarderen het dat het belang van de inwoner in beide vergaderingen nadrukkelijk werd benoemd. Tegelijkertijd constateren wij dat er bij raadsleden veel vragen leven, maar dat de open dialoog hierover onvoldoende tot stand is gekomen. De beantwoording door de portefeuillehouder en mevrouw Rambocus bood naar onze mening niet altijd de gewenste helderheid; daarnaast werden de huidige situatie en gevolgen van scenario's soms onvolledig of onjuist geschetst.

De OR IJmond Werkt! acht het van groot belang dat raadsleden op basis van juiste en volledige informatie tot een weloverwogen besluit kunnen komen. Daarom hebben wij zes hoofdvragen geformuleerd, die voortkomen uit de commissievergaderingen en die volgens ons essentieel zijn voor een goed begrip van de impact van het voorkeursscenario op inwoners én de uitvoering.

Indien u na het lezen van dit schrijven nog vragen heeft aan de Ondernemingsraad van IJmond Werkt! zijn wij bereid om een open dialoog met u te voeren. U kunt hiervoor contact opnemen met onze ambtelijk secretaris Brigitte van Rijn (brigittevanrijn@ijmondwerkt.com).

Met vriendelijke groet,



Simone Witte,
 Voorzitter Ondernemingsraad IJmond Werkt!

1. Wat zijn de verschillen tussen doelgroepregistratie, Beschut Werk - en WSW-indicatie, en waarom is het belangrijk deze doelgroepen te onderscheiden?

Deze vraag richt zich op het onderscheid tussen deze doelgroepen, vanwege verschillen in ondersteuningsbehoefte, werkcapaciteit en wettelijke kaders. Het creëert ook duidelijkheid over de onjuiste aanname dat Beschut Werk simpelweg de "nieuwe WSW" is:

WSW-indicatie: Tot 2015 afgegeven aan mensen die niet in staat zijn om, ook niet met ondersteuning, bij reguliere werkgevers te werken. Deze groep werkt in dienst bij IJmond Werkt! tot aan hun pensioen, onder aangepaste omstandigheden. Dit is een gemengde groep, met lichte tot zware beperking.

Beschut Werk indicatie: Vanaf 2015 bedoeld voor mensen met een zware arbeidsbeperking. Zij kunnen alleen werken in een sterk aangepaste werkomgeving met intensieve begeleiding. Deze mensen hebben recht op een dienstverband via de gemeente (veelal) bij IJmond Werkt!.

De mensen met een WSW-indicatie en Beschut Werk vormen tezamen de afdeling Sociaal Ontwikkelbedrijf van IJmond Werkt!

Doelgroepregistratie: Deze indicatie wordt afgegeven aan mensen met een arbeidsbeperking die, mits ze hulp (jobcoaching) en/of aanpassingen op de werkplek krijgen, kunnen werken bij reguliere werkgevers. Bij deze groep is veelal intensieve jobcoaching nodig. Vanuit IJmond Werkt! vindt deze dienstverlening centraal plaats. Dit heeft als voordeel dat bij een werkgever uit de IJmond de begeleiding plaatsvindt door één en dezelfde jobcoach, ook als medewerkers uit verschillende gemeenten bij deze werkgever werkzaam zijn.

De mensen met een doelgroepregistratie vormen het overgrote deel van de populatie "nieuw WSW" en vallen onder de afdeling reïntegratie van IJmond Werkt!

1.1 Waarom krimpt de groep WSW/ Beschut Werk?

- * **Instroom WSW is gesloten:** Er vindt sinds 2015 geen instroom meer plaats. De huidige groep vergrijst en stroomt geleidelijk uit.
- * **Beschut Werk is bedoeld voor mensen met een zware arbeidsbeperking:** De voorwaarden voor deze indicatie zijn veel zwaarder dan bij de voormalige WSW, waardoor er minder mensen instromen.

1.2 Wat gebeurt er met mensen die net niet in aanmerking komen voor een Beschut Werk indicatie?

Deze mensen vallen onder de doelgroepregistratie. Zij komen via IJmond Werkt! in dienst bij reguliere werkgevers, met inzet van subsidie, begeleiding en/of werkplekaanpassing. De jobcoaching van deze doelgroep is maatwerk en vraagt de benodigde expertise. Het jobcoachteam van IJmond Werkt! bestaat uit een team van register jobcoaches aangesloten bij branchevereniging NOLOC. De werkgever wordt ondersteund met het aanvragen van de subsidies en loonwaardemetingen via de IJmond Werkt! adviseurs van het Werkgeversservicepunt. Indien een werkzoekende met een registratie in het doelgroepregister nog niet klaar is voor de reguliere arbeidsmarkt, wordt er gebruik gemaakt van de huidige infrastructuur van IJmond Werkt!, zoals Young Heroes, Telstar@Work, het Ontwikkelhuis of IJmond Groen. Middels het onderzoeken van mogelijkheden door training, gesprekken, diagnose en begeleide werkoriëntatieplekken kan de werkzoekende een volgende stap zetten, die leidt naar de best passende werkplek.

In scenario 2 komt deze doelgroep onder gemeentelijke verantwoordelijkheid te vallen, wat risico's met zich meebrengt voor de continuïteit en kwaliteit van de ondersteuning.

2. Hoe draagt de samenwerking tussen IJmond Werkt! en scholen (PRO/VSO/BBL) bij aan het voorkomen van schooluitval en het bevorderen van duurzame arbeidsparticipatie bij jongeren?

Deze vraag belicht de preventieve rol van jobcoaches op scholen, de samenwerking met ketenpartners (waaronder scholen, leerplein en jeugdzorg).

IJmond Werkt! werkt in alle drie de gemeenten nauw samen met het praktijkonderwijs (PRO), het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en BBL-beroepsopleidingen op niveau 1 en 2, ten behoeve van jongeren die dreigen vast te lopen binnen het onderwijstraject of uitstromen richting arbeid. Het betreft jongeren in de leeftijd van 15 tot en met 18 jaar, veelal met een ondersteuningsbehoefte en een indicatie doelgroepregister. Deze preventieve aanpak voorkomt instroom in de bijstand en verkleint de kans op langdurige uitval. In het rapport van mevrouw Rambocus wordt deze belangrijke doelgroep helaas niet benoemd, maar is een essentieel onderdeel van de reïntegratietaken van IJmond Werkt! Hoe eerder een jongere in beeld is, hoe groter de kans op een succesvolle plaatsing op de arbeidsmarkt. Uitval leidt tot grotere problematiek en hierdoor zwaardere en duurdere trajecten in een later stadium.

Jobcoaches verzorgen informatiebijeenkomsten voor leerlingen, ouders en docenten over onder andere over het doelgroepregister, de garantiebaan en de rol van de jobcoach. Er vinden multidisciplinaire overleggen met scholen, leerplicht, het doorstroompunt en andere ketenpartners plaats, die zijn gericht op het vroegtijdig signaleren van risico's en maken van een plan van aanpak.

2.1 Waarom is deze werkwijze zo belangrijk gezien vanuit de jongere (inwoner)?

Het opbouwen van een langdurige relatie en vertrouwen is voor een jongere erg belangrijk. De relatie tussen jongere en jobcoach wordt daarom stapsgewijs opgebouwd: via zichtbaarheid op school, kennismaking, begeleiding bij sollicitaties en ondersteuning bij het aangaan van een arbeidscontract en begeleiding op de werkvloer. Vanuit IJmond Werkt! vindt deze dienstverlening centraal plaats, zodat bij één school leerlingen door één vast aanspreekpunt worden ondersteund, ongeacht de gemeente waar zij wonen.

Bij de keuze voor scenario 2 valt deze dienstverlening onder de verantwoordelijkheid van de betreffende gemeente, wat mogelijk tot een versnippering van de ondersteuning leidt, zowel voor de jongeren als voor de scholen.

3. Wat als we doorgaan op de huidige manier?

Deze vraag geeft inzicht in de huidige dienstverlening en samenwerking tussen IJmond Werkt! en de gemeenten.

In de commissievergaderingen is gesteld dat de huidige situatie (scenario 0) overeenkomt met de probleemanalyse uit het rapport. Volgens de Ondernemingsraad IJmond Werkt! is dit een onjuiste aanname. De dienstverlening van IJmond Werkt! is de afgelopen twee jaar namelijk sterk doorontwikkeld en de samenwerking met de gemeenten is intensiever en professioneler geworden. Deze positieve ontwikkeling komt in het rapport onvoldoende naar voren.

Gemeentegericht werken en de brede intake

Een belangrijk voorbeeld van deze professionalisering is de manier waarop IJmond Werkt! samenwerkt met de drie gemeenten bij de start van een uitkeringstraject.

In alle drie de gemeenten vindt inmiddels een *brede intake* plaats, op locatie van het gemeentehuis. Tijdens dit eerste gesprek – waarin een werkcoach van IJmond Werkt! samen optrekt met een gemeenteconsulent – worden niet alleen de rechten en plichten besproken, maar ook zaken als schulden, gezondheid, gezinssituatie en andere leefgebieden. Dit zorgt voor een compleet beeld van de inwoner, en maakt gerichte ondersteuning mogelijk.

Sinds oktober 2024 werken de werkcoaches van IJmond Werkt! volledig *gemeentegericht*. Dat betekent dat elke gemeente een eigen team van werkcoaches heeft. Deze werkcoaches zijn veelal aanwezig op het gemeentehuis en hebben korte lijnen met WMO, schuldhulpverlening en het sociaal team. Zo ontstaat een hechte samenwerking rondom de inwoner. Het plan van aanpak wordt afgestemd tussen inwoner, gemeenteconsulent en werkcoach, en de begeleiding blijft gedurende het hele traject in handen van dit vaste team.

Arbeidsdiagnosecentrum de Passage

Een andere belangrijke ontwikkeling is de inrichting van het arbeidsdiagnosecentrum ‘De Passage’. Het afgelopen jaar heeft IJmond Werkt! zich bezig gehouden met de inrichting hiervan. Een traject bij de Passage behelst 3 maanden en start na de ‘brede intake’, gericht op werkoriëntatie en diagnose. De Passage biedt ondersteuning aan reïntegratie kandidaten (Participatiewet), medewerkers met een WSW/ Beschut Werk-indicatie en inwoners met een doelgroepregistratie (Participatiewet). Zij krijgen in De Passage de kans om onder begeleiding hun mogelijkheden in beeld te brengen. Dit gebeurt via trainingen, gesprekken en werkplekken binnen het Sociaal Ontwikkelbedrijf, Telstar@Work, Young Heroes of IJmond Groen.

Met De Passage is een belangrijke stap gezet in het bieden van maatwerk en passende ondersteuning voor wie (opnieuw) wil toetreden tot de arbeidsmarkt.

4. Hoe ziet de werkgeversdienstverlening er nu uit en wat is het risico bij scenario 2?

Deze vraag geeft inzicht in de specifieke positie van IJmond Werkt! binnen het Werkgeversservicepunt.

IJmond Werkt! participeert samen met Spaarne Werkt en het UWV in het *Werkgeversservicepunt Zuid Kennemerland en IJmond (WSP)*. Gezamenlijk wordt dienstverlening geboden aan alle werkgevers in de zeven gemeenten, te weten Velsen, Beverwijk, Heemskerk, Haarlem, Zandvoort, Heemstede en Bloemendaal. Werkgevers kunnen bij het WSP terecht met vragen over inclusief ondernemen, begeleiding van werknemers, beschikbare kandidaten en regelingen. Dit werkt drempelverlagend: bedrijven hoeven niet met meerdere gemeenten afzonderlijk afspraken te maken en iedere werkgever wordt op dezelfde eenduidige wijze ondersteund.

Het WSP organiseert regelmatig activiteiten om werkzoekenden en werkgevers met elkaar in contact te brengen. Dit draagt bij aan duurzame uitstroom naar werk, uitbreiding van het netwerk en het verwerven van opdrachten voor het Sociaal Ontwikkelbedrijf.

Bij de keuze voor scenario 2 komt de werkgeversdienstverlening in gevaar.

Als iedere gemeente zelf vertegenwoordigd is in het regionale werkcentrum, ontstaat er versnippering. Werkgevers kunnen dan benaderd worden door verschillende partijen met

vergelijkbare vragen of kandidaten. Het risico is groot dat de huidige belangrijke adviesrol van het WSP verschuift naar een meer vrijblijvende bemiddeling, met versnipperde en minder professionele ondersteuning.

Dit raakt niet alleen de werkgevers, maar ook de positie van onze regio als partner in het landelijke netwerk van werkcentra zoals bedoeld in de SUWI-wet. De samenwerking binnen de arbeidsmarktregio komt daarmee serieus onder druk te staan.

Voor de beantwoording van vraag 5 en 6 heeft de OR IJmond Werkt! advies gevraagd aan een externe adviseur, Robert Capel, vanwege zijn expertise. In de bijlage vindt u zijn uitgebreide advies, hieronder hebben wij alleen zijn conclusies opgenomen.

5. Kunt u op grond van de landelijke ontwikkelingen en ervaringen een reflectie geven over de toekomstbestendigheid van de drie opgestelde scenario's?

Deze vraag raakt aan de toekomstbestendigheid van IJmond Werkt! als alleen het Sociaal Ontwikkelbedrijf over blijft.

Conclusie

Met het integrale pakket aan werk en reïntegratieis in de huidige situatie voor IJmond Werkt! sprake van een gezond toekomstperspectief. Dalende aantallen in de WSW-doelgroep worden opgevangen met stijgende aantallen in de nieuwe doelgroep.

Bestuurlijk is – zo heb ik begrepen – een eerste voorkeur uitgesproken voor scenario 2. De organisatie zal dan moeten krimpen en zal de komende jaren voortdurend geconfronteerd worden met een steeds verder dalende doelgroep. Verdere marginalisering en afbouw van de sociale infrastructuur lijken dan onvermijdelijk. Dit is niet een toekomstbestendig perspectief.

6. Kunt u op grond van de landelijke ontwikkelingen en ervaringen inzoomen op de mogelijke personele consequenties van de drie opgestelde scenario's?

Deze vraag zoomt in op de personele gevolgen voor de professionals van IJmond Werkt!

Conclusies

De personele gevolgen van de scenario's zijn in het rapport onderbelicht. In deze memo heb ik een beknopte verdiepingsslag gemaakt die wat meer zicht geeft op de voor- en nadelen van de scenario's.

- Scenario 1 (de fusie tot één grote organisatie van werk en inkomen) kan serieuze efficiencyvoordelen bieden. Dit is nu nog niet onderzocht. Dit scenario op grond van slechts marginale financiële voordelen verwerpen zou niet terecht zijn.
- Scenario 2 (overheveling reïntegratie naar de gemeenten) heeft forse personele consequenties. Dit komt niet alleen door de meer dan halvering van de achterblijvende organisatie. Ook de transitie zelf is zeer riskant. De transitie leidt tot enkele miljoenen aan extra kosten. Ook Berenschot heeft in de bijlage de kanttekening gemaakt dat er geen aanwijzing is dat met scenario 2 er in de toekomst sprake zal zijn van een effectieve uitvoering van de reïntegratietaken. Het huidige samenspel binnen IJmond Werkt! en tussen de drie gemeenten verdwijnt, maar er is geen enkel beeld wat daarvoor in de plaats komt. Op deze manier is een keuze voor scenario 2 vooral gebaseerd op sentimenten en is onverantwoord.
- Scenario 3 beoogt een vergaande regionale harmonisatie en bundeling van krachten. Het is een originele denkrichting die sympathiek klinkt, maar waarvan onduidelijk is wat dit organisatorisch betekent. De nieuwe vorm van samenwerking wordt zoals aangegeven niet organisatorisch

geborgd. Het lijkt daarmee meer een beleidsmatige intentie van harmonisatie tussen de drie gemeenten die tegelijkertijd wel gecombineerd wordt met het weghalen van reïntegratietaken bij IJmond Werkt!. Ik ga ervanuit dat de personele gevolgen min of meer vergelijkbaar zijn met scenario 2.

Aanvullende vraag: Is er nagedacht over de besteding van het impulsbudget?

Tijdens de commissievergaderingen is er geen vraag gesteld over de verdeling en besteding van het impulsbudget. De Ondernemingsraad van IJmond Werkt! vraagt zich af of in de keuze van het scenario deze gelden meegewogen zijn?

Op 18 april verscheen de Voorjaarsnota 2025. Er komen onder andere extra middelen beschikbaar voor gemeenten om jeugdbegeleiders en -coaches te betalen en om arbeidsontwikkelplekken te organiseren voor afgewezen Wajongers in de Participatiewet. Het huidige instrumentarium dat gemeenten in huis hebben is vaak niet passend voor deze groep. Daarnaast is in de Voorjaarsnota 2024 besloten om het stelsel van SW Ontwikkelbedrijven duurzaam te versterken. Met deze impuls over een periode van 10 jaar krijgen gemeenten extra ruimte om hun SW Ontwikkelbedrijven toekomstbestendiger te maken.

Hoe vindt de verdeling en de besteding van deze gelden plaats bij de keuze van scenario 2?

Tot slot:

Is het mogelijk om op basis van de huidige informatie een weloverwogen keuze te maken? De Ondernemingsraad IJmond Werkt! heeft hierover de volgende vraag:

- Wanneer u kiest voor een scenario, waar kiest u dan eigenlijk voor? Wat zijn de directe en indirecte gevolgen voor de mensen die deze belangrijke publieke taak uitvoeren?

Wij roepen op om, voordat een definitieve keuze wordt gemaakt, een uitgebreidere analyse te maken van alle scenario's – inclusief de huidige situatie -, waarbij ook de personele en praktische gevolgen expliciet meegewogen worden en de toekomstbestendigheid van het Sociaal Ontwikkelbedrijf meegenomen wordt.

Bijlage

Inleiding

De Ondernemingsraad van IJmond Werkt! heeft naar aanleiding van het rapport van mevrouw Rambocus en de door Berenschot opgestelde bijlage aan mij twee vragen gesteld¹.

Vraag 1:

Kunt u op grond van de landelijke ontwikkelingen en ervaringen een reflectie te geven over de toekomstbestendigheid van de drie opgestelde scenario's?

Vraag2:

Kunt u op grond van de landelijke ontwikkelingen en ervaringen inzoomen op de mogelijke personele consequenties van de drie opgestelde scenario's?

In deze memo geef ik antwoord op beide vragen.

Voor de goede orde meld ik dat ik deze antwoorden heb opgesteld uitsluitend op basis van mijn uitgebreide generieke kennis van de sector en de Participatiewet. Ik heb het rapport en de financiële bijlage grondig doorgenomen, maar verder geen aanvullend onderzoek gedaan naar bijvoorbeeld de recente bedrijfsvoeringsresultaten van IJmond Werkt! en ook niet gesproken met vertegenwoordigers van de drie gemeenten over hun ervaringen. De antwoorden zijn dus een eerste reflectie, en vormen niet een zelfstandig advies.

Robert Capel

info@capeladvies.nl

www.wegenuithetmoeras.nl

¹ Robert Capel heeft een groot aantal jaar voor Cedris de benchmark voor de sociale werkbedrijven verzorgd. Naast de monitoring van de ontwikkeling van de doelgroepen voor de Wet Sociale Werkvoorziening en de Participatiewet en hierbij horende financiële kengetallen werd de organisatieontwikkeling van de werkbedrijven zelf nauwgezet bijgehouden en de toekomstbestendigheid geanalyseerd.

Daarnaast heeft hij als zelfstandig organisatieadviseur afgelopen jaren in vele arbeidsmarktregio's de bestuurders, management en soms ook ondernemingsraden ondersteund bij het maken van toekomstscenario's en de passende keuzes daarin.

Voor veel betrokkenen in gemeenten en werkbedrijven is het een weerbarstige en complexe materie wat de optimale wegen zijn om mensen met een beperking aan het werk te houden en te krijgen, welke mogelijkheden de wetgeving biedt, en wat de kansen en belemmeringen zijn gegeven de beschikbare budgetten. De opgedane ervaringen en aanbevelingen voor de toekomst zijn eind 2024 opgeschreven in de publicatie 'Wegen uit het Moeras', die ook in de gelijknamige website www.wegenuithetmoeras.nl is te downloaden.

Vraag 1:

Kunt u op grond van de landelijke ontwikkelingen en ervaringen een reflectie geven over de toekomstbestendigheid van de drie opgestelde scenario's?

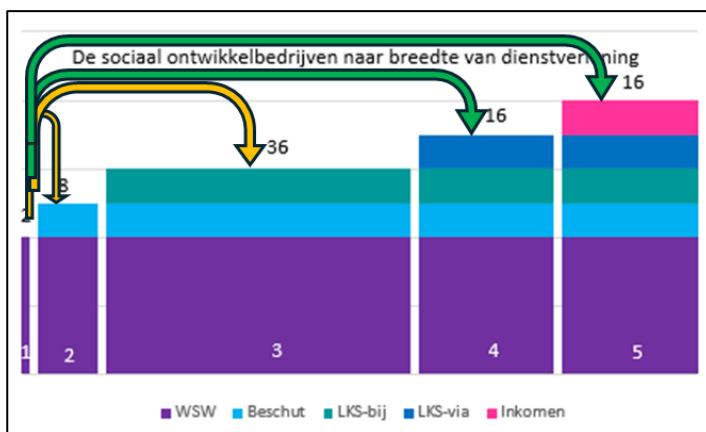
Antwoord:

Inleiding

Afgelopen 10 jaar is in de Cedris-benchmark nauwgezet gemonitord hoe de sociaal ontwikkelbedrijven zich ontwikkeld hebben. De verschillen zijn groot, variërend van soms een ontmanteling tot grote fusies met meerdere sociale diensten. Inmiddels is het oorspronkelijke karakter van de traditionele SW-bedrijven fundamenteel veranderd in uiteenlopende organisatietypes.

De trend

In de sector worden hiervoor vijf verschillende categorieën van sociaal ontwikkelbedrijven onderscheiden. In onderstaande figuur zien we helemaal links de categorie sociaal ontwikkelbedrijven die uitsluitend de WSW uitvoeren. Dit is nu nog een enkel werkbedrijf. Verderop naar rechts zien we de bedrijven die ook aanvullende taken verrichten, bijvoorbeeld de uitvoering van de nieuwe doelgroep Beschut Werk (categorie 2), de sociaal ontwikkelbedrijven die zelf ook werkgever zijn voor de doelgroep met loonkostensubsidie (categorie 3), de sociaal ontwikkelbedrijven die ook de gehele bemiddeling van de doelgroep met een beperking verzorgen en als laatste de sociaal ontwikkelbedrijven die samen met de sociale diensten in één organisatie ook de uitkeringen verzorgen (categorie 5).



Afgelopen 10 jaar heeft bij vrijwel alle SW-bedrijven een verbreding plaatsgevonden van het oorspronkelijke takenpakket. Bij een aantal sociaal ontwikkelbedrijven is er een nieuwe doelgroep bijgekomen (de oranje pijlen). Bij een aantal sociaal ontwikkelbedrijven zijn er nieuwe taken van bemiddeling, opleiden en inkomensvertrekking bijgekomen (de groene pijlen).

Het belang van de sociale infrastructuur

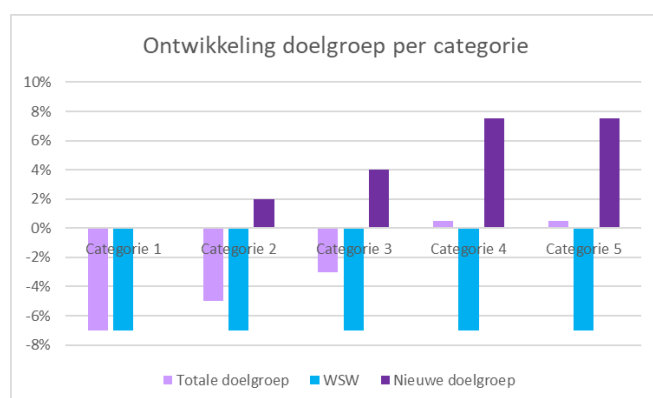
In verschillende landelijke rapporten is de afgelopen jaren gepleit voor het behoud en het actief gebruik maken van de beschikbare sociale infrastructuur. Met de term 'infrastructuur' wordt niet alleen het bedrijfspand bedoeld maar juist ook de deskundigheid van de professionals. Ook bij de doelgroep van de WSW is maar een deel (ongeveer 40%) in de werkplaats zelf aan het werk, maar wordt een ruime meerderheid begeleid en ondersteund bij andere werkgevers en opdrachtgevers. De sociale infrastructuur betreft dus ook de acquisiteurs, de jobcoaches, de werkconsulenten, het werkgeversnetwerk, de leerwerkplekken etc. Deze sociale infrastructuur is goed in te zetten voor de doelgroepen uit de Participatiewet.

Dit is dan ook de achterliggende reden waarom de brancheorganisatie de Cedris de afgelopen jaren actief gepleit heeft dat categorie 4 of 5 (de groene pijlen) de gewenste organisatieontwikkeling is. De keuze tussen categorie 4 of 5 hangt af van verschillende voors en tegens. Categorie 4 kan als voordeel hebben dat de focus nadrukkelijk gericht is op het begeleiden naar werk en daarmee ook een bedrijfsmatige cultuur. Categorie 5 kan als voordeel hebben dat alle werkprocessen en financiën in één organisatie zijn samengebracht. De afweging tussen categorie 4 en 5 per regio en omstandigheden verschillen.

Landelijk wordt ook in het Berenschot-rapport over de sociale infrastructuur gepleit voor een actieve rol van de werkbedrijven. Vanuit het Ministerie van SZW wordt deze lijn omarmd en wordt gepleit voor voldoende schaal en concentratie in de arbeidsmarktregio. Tegelijkertijd geldt dat met de decentralisatie van de P-wet het de gemeenten vrij staat daarin eigen afwegingen te maken.

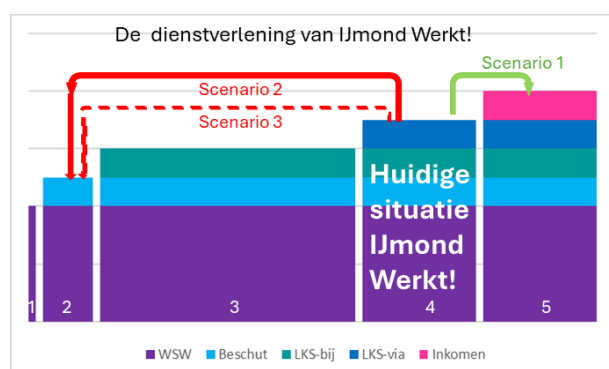
De toekomstbestendigheid van de vijf categorieën

In onderstaande figuur hebben we de toekomstbestendigheid van de vijf categorieën weergegeven op basis van de verwachte ontwikkeling van de doelgroep. Sociaal ontwikkelbedrijven die vrijwel alleen de WSW en/of Beschut Werk uitvoeren hebben te maken met een *jaarlijkse* daling van de doelgroep van -5 a -7%. Dit betekent dat zij in een proces zitten van voortdurende krimp van de doelgroep, gevolgd door straks weer een nieuwe reorganisatie om de organisatie stapsgewijs kleiner te maken. Deze bedrijven zitten dus in een 'sterfhuis'. Bij categorie 4 en 5 blijft de doelgroep daarentegen ongeveer in evenwicht. De kleiner worden SW-doelgroep wordt gecompenseerd door de toenemende doelgroep met loonkostensubsidie.



De scenario's van IJmond Werkt!

In de huidige situatie kan het takenpakket van IJmond Werkt! omschreven worden als categorie 4. Het werkbedrijf is verantwoordelijk voor de gehele bemiddeling van de nieuwe doelgroepen en verzorgt ook het reïntegratiedeel voor de drie gemeenten. In de figuur hebben we de scenario's weergegeven.



- In scenario 1 worden alle activiteiten op het terrein van werk en inkomen samengevoegd in één organisatie. Zoals gezegd zijn er voors en tegens bij dit organisatiemodel. Een aantal gemeenten heeft afgelopen jaren hiervoor gekozen. Belangrijke afweging is dat in de huidige situatie met het gehele pakket aan werk er al sprake is van een toekomstbestendige ontwikkeling van de doelgroep. Een overweging kan zijn om het takenpakket substantieel te verbreden. Het voordeel is dan met name gelegen in het organisatorisch samenvoegen van de nu drie (relatief kleine) zelfstandige sociale diensten;
- Scenario 2 betekent dat met uitzondering van de doelgroepen WSW en Beschut Werk alle werkgerelateerde taken weggehaald worden bij IJmond Werkt!. Dit is een verstrekkende organisatorische keuze. Het belang van een gezamenlijke sociale werkinfrastructuur wordt in dit scenario klaarblijkelijk van minder waarde geacht, en lijkt te zijn ingegeven door een wens om het 'vooral zelf te willen doen'. Het lijkt erop alsof de ingezette beweging van de afgelopen 10 jaar hiermee wordt teruggedraaid en staat haaks op ook vanuit Cedris, Berenschot-rapport en Ministerie van SZW wordt bepleit;
- Scenario 3 beoogt een vergaande regionale harmonisatie en bundeling van krachten. Het is een originele denkrichting die sympathiek klinkt, maar waarvan onduidelijk is wat dit organisatorisch betekent. De nieuwe vorm van samenwerking wordt zoals aangegeven niet organisatorisch geborgd. Het lijkt daarmee meer een beleidsmatige intentie van harmonisatie tussen de drie gemeenten die tegelijkertijd wel gecombineerd wordt met het weghalen van reïntegratietaken bij IJmond Werkt!. Op grond daarvan zijn de gevolgen min of meer vergelijkbaar met scenario 2.

Conclusie

Met het integrale pakket aan werk en reïntegratie is in de huidige situatie voor IJmond Werkt! sprake van een gezond toekomstperspectief. Dalende aantallen in de WSW-doelgroep worden opgevangen met stijgende aantallen in de nieuwe doelgroep.

Bestuurlijk is – zo heb ik begrepen – een eerste voorkeur uitgesproken voor scenario 2. De organisatie zal dan moeten krimpen en zal de komende jaren voortdurend geconfronteerd worden met een steeds verder dalende doelgroep. Verdere marginalisering en afbouw van de sociale infrastructuur lijken dan onvermijdelijk. Dit is niet een toekomstbestendig perspectief.

Vraag 2:

Kunt u op grond van de landelijke ontwikkelingen en ervaringen inzoomen op de mogelijke personele consequenties van de drie opgestelde scenario's?

Antwoord

In dit antwoord zoom ik in op de personele gevolgen voor de professionals. Eerst sta ik stil bij de essentie van het reïntegratiebedrijf, en de huidige situatie bij IJmond Werkt!

De essentie van het reïntegratiebedrijf

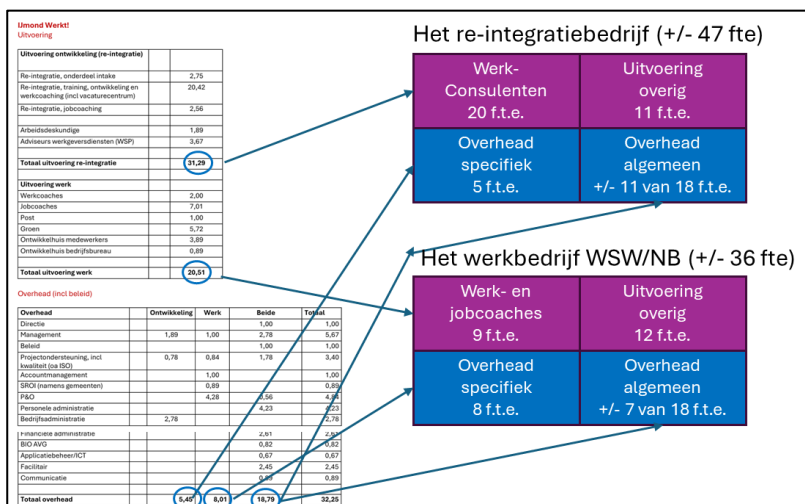
De essentie van het reïntegratiebedrijf is dat met de inzet van een aantal goed opgeleide professionals (werkconsulenten) kandidaten naar werk worden begeleid. De consulent doet dit niet alleen of geïsoleerd, maar is onderdeel van een samenspel. Elementen hierin zijn o.a.:

- De vaardigheden en competenties van de consulent zelf (in gesprekstechnieken, inzetten van tools etc.);
- Het netwerk met andere collega's in het werkbedrijf en de gemeenten (bijvoorbeeld werkgeversadviseurs en de inkomensconsulenten voor de inzet van voorzieningen)
- De collega's (bespreken van casuïstiek);
- De inzet van deskundige collega's op specifieke terreinen (bijvoorbeeld de jobcoach)
- Ondersteunend personeel (management, bedrijfsbureau etc.);

Een reïntegratiebedrijf is meer dan de optelsom van een aantal fte's. Het samenspel tussen de collega's maakt of een reïntegratiebedrijf tot goede resultaten komt.

De huidige situatie bij IJmond Werkt!

Uit de tabellen in het rapport van Rambocus zien we dat IJmond Werkt! ongeveer 83 fte's aan professionele medewerkers heeft. Op basis van de uitvoerende functionarissen en de ondersteunende functies kan een berekening worden gemaakt van de fte's die zich rechtstreeks met de desbetreffende taak bezighouden (de paarse blokjes) en een grove toedeling worden gemaakt van de overhead (de blauwe blokjes).



In de scenario's wordt gesproken over het RI-deel. Het gaat hierbij dus om ongeveer 47 fte's. Er worden in het rapport geen uitspraken wat de scenario's zouden kunnen betekenen voor het resterende/achterblijvende bedrijf. Het gaat hierbij dan ongeveer om 36 fte's.

De personele consequenties van scenario 1 belicht

In onderstaande figuur zien we wat scenario 1 betekent voor de professionals. De direct uitvoerende medewerkers en de toegerekende medewerkers van IJmond Werkt! en de medewerkers van de gemeentelijke afdelingen gaan samen één grote nieuwe uitvoeringsorganisatie.

Scenario 1 (+/- 209 f.t.e.)

De gemeentelijke afdelingen inkomen (127 f.t.e.)			
Uitvoering Beverwijk 28 f.t.e.	Uitvoering Heemskerk 33 f.t.e.	Uitvoering Velsen 52 f.t.e.	
Beleid, 3 f.t.e.	Beleid, 3 f.t.e.	Beleid, 5 f.t.e.	
Management 1 f.t.e.	Management 1 f.t.e.	Management 1 f.t.e.	
Het re-integratiebedrijf (+/- 47 fte)		Het werkbedrijf WSW/NB (+/- 36 fte)	
Werk- Consulenten 20 f.t.e.	Uitvoering overig 11 f.t.e.	Werk- en jobcoaches 9 f.t.e.	Uitvoering overig 12 f.t.e.
Overhead specifiek 5 f.t.e.	Overhead algemeen +/- 11 van 18 f.t.e.	Overhead specifiek 8 f.t.e.	Overhead algemeen +/- 7 van 18 f.t.e.

In de financiële bijlage van Berenschot is het voordeel van samenvoeging becijferd op 1 fte. De hierbij gehanteerde aanname is dat het totaal aan beleidsmedewerkers na de fusie kan worden teruggebracht van 11 fte's naar 10 fte's. Over de overige 199 fte's. wordt in de bijlage geen kwantitatieve uitspraak gedaan. Dat is strikt gezien begrijpelijk omdat Berenschot geen onderzoek heeft verricht naar deze drie afdelingen en hier geen richtinggevende uitspraken over kan doen.

Dit betekent echter niet dat er geen substantiële voordelen mogelijk zijn. Met name bij backoffice-functies is bij een fusie van drie vergelijkbare organisatieonderdelen met een identiek takenpakket en zelfde functionarissen een serieus schaalvoordeel mogelijk. Deze effecten zijn niet meegenomen in de financiële analyse.

Er mag dus ook niet geconcludeerd worden dat de financiële gevolgen van scenario 1 marginaal zijn. Er zijn het land vele voorbeelden waarin een efficiëncyslag een belangrijke overweging was tot het samenvoegen van verschillende kleinere zelfstandige sociale diensten. Deze serieuze mogelijkheid tot een efficiëncyslag is nu gemarginaliseerd door alleen de winst van 1 fte beleid te presenteren.

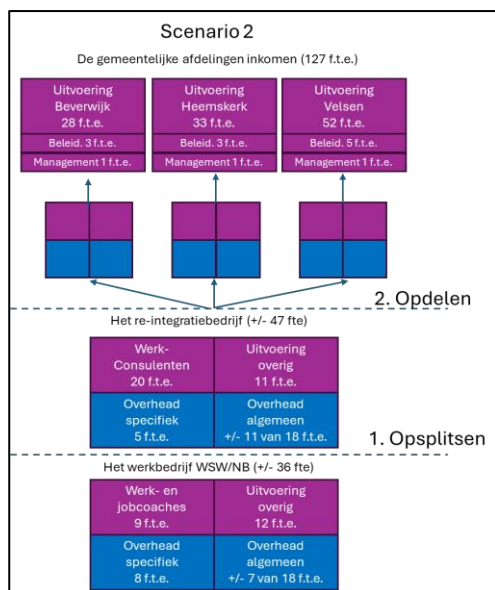
De personele consequenties van scenario 2 belicht

Als scenario 2 werkelijkheid wordt, heeft dit voor IJmond Werkt! grote personele consequenties. We laten dit zien aan de hand van twee stappen.

De eerste stap is het opsplitsen van de reïntegratietaken en de taken voor de doelgroep WSW en Beschut. Dit betekent dat voor ongeveer 47 fte's de huidige werkzaamheden bij IJmond Werkt! komen te vervallen. De overblijvende organisatie wordt meer dan gehalveerd. In de vorige vraag stilgestaan bij de zorgwekkende toekomstbestendigheid. De toekomstige doelgroep en het takenpakket blijft in omvang afnemen en verdere krimp is onvermijdelijk.

De tweede stap is het toedelen van de 47 fte's naar de 3 gemeentelijke afdelingen. In de huidige fase van het afwegen van verschillende scenario's is het nog niet duidelijk hoe dit transitieproces er mogelijk uit zal gaan zien. Op voorhand is wel een aantal risico's te schetsen:

- voor de 20 fte's aan werkconsulenten lijkt het voor de hand te liggen dat bij het overhevelen van de reïntegratietaken bij de drie gemeentelijke afdelingen een vergelijkbare formatie-behoefte aan dit soort functionarissen zal ontstaan. Het is echter niet vanzelfsprekend dat de huidige medewerkers de stap willen zetten van een gespecialiseerd reïntegratiebedrijf naar een baan bij 1 van de 3 gemeenten. In de huidige arbeidsmarkt is een dergelijke transitie extra riskant;
- voor de 27 overige fte's is het maar de vraag of er voor hen passend werk is bij de drie gemeentelijke afdelingen. Een passieve en schijnoplossing is om de niet-geplaatste medewerkers te laten zitten in IJmond Werkt!. Dit geeft een enorme overhead, oplopende kosten en ook voor de medewerkers onbevredigend. Een actieve en zorgvuldige oplossing met een reorganisatie heeft echter een stevig prijskaartje van enkele miljoenen.



De personele consequenties van scenario 3 belicht

Scenario 3 beoogt een vergaande regionale harmonisatie en bundeling van krachten. Het is een originele denkrichting die sympathiek klinkt, maar waarvan onduidelijk is wat dit organisatorisch betekent. De nieuwe vorm van samenwerking wordt zoals aangegeven niet organisatorisch geborgd. Het lijkt daarmee meer een beleidsmatige intentie van harmonisatie tussen de drie gemeenten die tegelijkertijd wel gecombineerd wordt met het weghalen van reïntegratietaken bij IJmond Werkt!. Ik ga ervanuit dat de personele gevolgen min of meer vergelijkbaar zijn met scenario 2.

Conclusies

De personele gevolgen van de scenario's zijn in het rapport onderbelicht. In dit memo heb ik een beknopte verdiepingsslag gemaakt die wat meer zicht geeft op de voor- en nadelen van de scenario's.

- *Scenario 1 (de fusie tot één grote organisatie van werk en inkomen) kan serieuze efficiencyvoordelen bieden. Dit is nu nog niet onderzocht. Dit scenario op grond van slechts marginale financiële voordelen verworpen zou niet terecht zijn.*
- *Scenario 2 (overheveling reïntegratie naar de gemeenten) heeft forse personele consequenties. Dit komt niet alleen door de meer dan halvering van de achterblijvende organisatie. Ook de transitie zelf is zeer riskant. De transitie leidt tot enkele miljoenen aan extra kosten. Ook Berenschot heeft in de bijlage de kanttekening gemaakt dat er geen aanwijzing is dat met scenario 2 er in de toekomst sprake zal zijn van een effectieve uitvoering van de reïntegratietaken. Het huidige samenspel binnen IJmond Werkt en tussen de drie gemeenten verdwijnt, maar er is geen enkel beeld wat daarvoor in de plaats komt. Op deze manier is een keuze voor scenario 2 vooral gebaseerd op sentimenten en is onverantwoord.*