Concept Eindrapportage

Projectgroep Bestuurlijke Opdracht Partnership gemeenten en IBN

versie 27 januari 2021

Inhoudsopgave

1	**SAMENVATTING**	**3**
2	**INLEIDING EN VERANTWOORDING**	**6**
2.1	Proces	6
2.2	Verantwoording	6
3	**VISIE OP HET ORGANISEREN VAN DE PARALLELLE ARBEIDSMARKT**	**8**
3.1	Regulier werk, passend werk en de (parallelle) arbeidsmarkt	8
3.2	Organiseren van de parallelle arbeidsmarkt	9
4	**OMGEVING, SPEELVELD EN ONTWIKKELINGEN**	**10**
4.1	Werk aan de winkel	10
4.2	De betekenis van deze ontwikkelingen voor het partnership	11
5	**SCENARIO'S**	**12**
6	**FINANCIËLE CONSEQUENTIES VOOR GEMEENTEN EN VOOR IBN**	**15**
6.1	Inleiding	15
6.2	Financiële opgaven als gevolg van de invoering van de Participatiewet	15
6.3	Financiële consequenties en opgaven IBN	16
6.4	Sociale doelen IBN	16
6.5	Financiële consequenties gemeenten	17
7	**GOVERNANCE**	**19**
7.1	Inleiding	19
7.2	Besturing partnership	19
7.3	Geen nadere kaders voor verwateren nodig	20
8	**ADVIES AMBTELIJKE STUURGROEP AAN BESTUURLIJK OVERLEG**	**21**
9	**OVERZICHT BIJLAGEN**	**24**
9.1	Bestuurlijke opdracht	
9.2	Schema overlegstructuur gemeenten-IBN	
9.3	Overzicht taken en dienstverlening (basis- en pluspakket)	
9.4	Evaluatie partnership 2017-2020	
9.5	Q & A	
9.6	Financiële uitwerking scenario 2 en 3	

1 Samenvatting

Met ingang van 1 juli 2021 krijgt het partnership van gemeenten en IBN een belangrijke impuls. Gemeenten en IBN verstevigen de samenwerking in een netwerkrelatie en zetten de huidige ondernemingsstrategie van IBN met kracht voort. De praktische invulling van die samenwerking wordt vorm gegeven in vier uitvoeringsgebieden.

Gemeenten brengen bij IBN een basispakket onder dat bestaat uit: de uitvoering van de Wsw, het hoofdaannemershap voor beschut werk, werkgeverschap voor mensen uit de doelgroep van de Participatiewet (vraag- en aanbod gestuurd), voortrajecten en expertise. Voor de uitvoering van de Wsw ontvangt IBN de middelen die de gemeenten hiervoor van het Rijk ontvangen. Voor de overige taken ontvangt IBN behalve de individuele loonkostensubsidies voor de mensen uit de doelgroepen van de Participatiewet met een dienstverband bij IBN, een lumpsumvergoeding die tweejaarlijks wordt vastgesteld. Naast het basispakket kunnen gemeenten ook taken in een pluspakket bij IBN inkopen.

Twee arbeidsmarkten
Gemeenten hebben en houden bij IBN een infrastructuur voor mensen die zijn aangewezen op de parallelle arbeidsmarkt. Naast de parallelle arbeidsmarkt, bedient IBN ook de reguliere arbeidsmarkt. Dit vloeit voort uit de visie dat mensen die zijn aangewezen op de parallelle arbeidsmarkt, zich het beste ontwikkelen in een zo regulier mogelijk bedrijf. Deze ondernemingsstrategie, ontwikkeld en opgebouwd onder het regiem van de Wet sociale werkvoorziening, is gebaseerd op het uitgangspunt dat de lagere netto toegevoegde waarde van de ene medewerker, wordt gecompenseerd door de hogere toegevoegde waarde van de andere medewerker. IBN was en is hiermee in staat om complexere opdrachten met meer rendement te acquireren en, de kern van de strategie, doelgroepmedewerkers krijgen hierdoor interessanter werk en meer mogelijkheden om zich te ontwikkelen in een sociaal ontwikkelbedrijf. Zij werken in een echt bedrijf en hebben werk waar zij trots op kunnen zijn.

Landelijke (beleids-)ontwikkelingen
Zes jaar na de overheveling van taken in het sociaal domein naar gemeenten, is duidelijk dat er de komende jaren forse bijstellingen in wetgeving, beleid en budget nodig zijn[1]. Dit geldt ook voor de decentralisatie van de taken van de Participatiewet. Met de nieuwe wet- en regelgeving hebben gemeenten onvoldoende instrumenten en middelen gekregen om arbeidsbeperkten te ondersteunen. Het lijkt erop dat meerdere landelijke politieke partijen na de verkiezingen initiatieven willen nemen om de sociale werkvoorziening (deels) te doen herleven.

Op het einde van 2016 besloten de IBN gemeenten na een pilot in 2015 en 2016 om een partnership met IBN aan te gaan voor de periode 1 januari 2017 tot en met 31 december 2020. Door corona is besloten om de huidige afspraken met een half jaar te verlengen. In 2016 besloten de gemeenten al om in te zetten op het behoud van de infrastructuur. Het vernieuwde partnership zet dit met kracht voort. Die inzet van toen en nu geven gemeenten en IBN de komende jaren een solide en goede basis om in te spelen op verwachte wijzigingen in wet- en regelgeving.

Voortzetten ondernemingsstrategie
Gemeenten en IBN kunnen de ondernemingsstrategie alleen voortzetten als IBN niet in een volledig afbouwscenario terecht komt. Om mooie en gevarieerde opdrachten te behouden en te acquireren en interessant werk en ontwikkelingsmogelijkheden te hebben voor mensen uit de doelgroep, moet

[1] Zie ook rapport ‘Sociaal domein op koers’ d.d. 16 november 2020 van SCP

IBN mensen uit de doelgroepen van de Participatiewet en mensen die hier niet toe behoren aannemen om de uitstroom van Wsw-medewerkers in belangrijke mate te compenseren. Het aannemen van deze mensen is echter, anders dan voorheen bij de Wsw, in de meeste gevallen niet een kwestie van 'gewoon' plaatsen. Iemand gaat alleen werken bij IBN, als zijn nieuwe baan past bij zijn of haar situatie. Als iemand elders (betere) mogelijkheden ziet, dan is niet mogelijk en wenselijk om iemand te 'dwingen' om bij IBN te gaan werken. Of werken bij IBN wel of niet passend is voor iemand, wordt beïnvloed door verschillende factoren:

- de mate waarin iemand beperkingen heeft.

  Mensen die zijn aangewezen op de parallelle arbeidsmarkt hebben vaak geen keus, voor hen is IBN één van de weinige mogelijkheden. Ook in die situatie spant IBN zich in om aantrekkelijk werk en ontwikkelperspectief te bieden voor de instromende medewerker. Die inzet is de basis van de visie en missie van IBN.

- de situatie op de arbeidsmarkt.

  Als er sprake is van hoogconjunctuur hebben mensen uit de doelgroepen van de Participatiewet elders meer mogelijkheden. Uit de aard van het bedrijf vloeit voort dat de instroom van IBN altijd zal meebewegen met de conjunctuur. Daarbij past wel de opmerking dat ook IBN last heeft van conjunctuurschommelingen en dat bij laag conjunctuur ook IBN getroffen kan worden door vraaguitval bij opdrachtgevers. Om die reden zal IBN bij het acquireren van opdrachten zoveel mogelijk inzetten op opdrachten die minder conjunctuurgevoelig zijn.

- het imago van IBN bij werkzoekenden en klantmanagers.

  Mensen die bij IBN werken zijn in de regel trots op hun baan. Buiten IBN ligt dat anders. Bij werkzoekenden en klantmanagers van gemeenten is nog onvoldoende bekend dat IBN aantrekkelijk werk heeft en mensen kansen biedt. Ook is IBN een aantrekkelijke werkgever voor regulier werk. Het verbeteren van het imago is een belangrijke voorwaarde voor het succesvol voorzetten van de ondernemingsstrategie. Die opgave gaat IBN vanzelfsprekend aan. Dit lukt alleen als gemeenten deze opgave van IBN mee dragen en met raad en daad ondersteunen.

- de diversiteit aan werksoorten.

  IBN biedt veel verschillende werksoorten aan en het werk bij IBN kan daardoor eerder dan bij andere voormalige SW-bedrijven passend zijn voor mensen uit de doelgroepen van de Participatiewet.

Ondernemingsstrategie samen realiseren is de basis voor de netwerksamenwerking
Het succes van de ondernemingsstrategie (en dus het behoud van de infrastructuur) is afhankelijk van de samenwerking tussen gemeenten en IBN. Door in uitvoeringsgebieden op alle niveaus nauw met elkaar samen te werken, kan IBN beter inspelen op wat gemeenten nodig hebben en weten gemeenten op welke wijze zij gebruik kunnen maken van de infrastructuur.

Continuïteit afspraken
Het werkveld, de wet- en regelgeving en de budgetten zijn niet statisch. Dit maakt het noodzakelijk om de afspraken in het partnership steeds aan te passen aan de wisselende omstandigheden. Om die reden wordt telkens voor een periode van twee jaar bezien op welke wijze het partnership wordt ingevuld, welke resultaten daarmee worden beoogd en welke kosten daaraan verbonden zijn. Voor de eerste keer vindt dit plaats voor de periode 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022. Medio 2022 wordt bezien welke afspraken voor de periode 2023-2024 worden gemaakt. Als de omstandigheden

in een planperiode van twee jaar sterk wijzigen, kunnen de afspraken ook tussentijds worden herzien.

Bij het maken van de afspraken in het partnership hanteren gemeenten en IBN de volgende twee uitgangspunten:

- de inzet is gericht op het blijven benutten van een infrastructuur voor inwoners die voor werk zijn aangewezen op de parallelle arbeidsmarkt;
- de (ontwikkeling van de) afspraken moet(en) in redelijkheid passen binnen de gemeentelijke budgettaire kaders die beschikbaar zijn voor de uitvoering van Wsw en Participatiewet.

2 Inleiding en verantwoording

2.1 Proces

In het bestuurlijk overleg van 3 juli 2019 is de bestuurlijke opdracht vastgesteld (bijlage 1). In oktober 2019 heeft de projectgroep een tussenrapportage gegeven. De tussenrapportage is in oktober 2019 in het bestuurlijk overleg besproken. Ook is er een regionale bijeenkomst geweest met de gemeenteraads- & commissieleden van de 11 gemeenten en een regionale bijeenkomst met de adviesraden sociaal domein. Op basis van de tussenrapportage heeft de projectgroep een aantal scenario's uitgewerkt die daarna in werksessies met de bestuurders zijn besproken. De laatste werksessie, waarbij tevens de ambtelijke stuurgroep aanwezig was, heeft plaatsgevonden op 7 oktober 2020 en hier zijn de scenario's en het advies van de projectgroep toegelicht en besproken. Op 12 oktober 2020 zijn de controllers/financiële adviseurs van de gemeenten bijgepraat over de mogelijke scenario's en op 3 november 2020 is er een bijeenkomst met de werkgroep uitvoering partnership aangevuld met consulenten geweest over de uitvoerbaarheid van de scenario's. Een concept eindrapportage is besproken in het bestuurlijk overleg van 9 december 2020.
In januari 2021 zijn er weer bijeenkomsten voor de adviesraden sociaal domein en de gemeenteraads- & commissieleden. Op 27 januari 2021 zal volgens de planning het bestuurlijk overleg een definitief besluit nemen over het advies aan de colleges van de 11 gemeenten. Daarna volgt in het voorjaar van 2021 bestuurlijke besluitvorming via colleges, commissies en gemeenteraden.
De ingangsdatum van het vernieuwde partnership is met 6 maanden verschoven (1 juli 2021), omdat vanwege de pandemie het werk een aantal maanden is stilgelegd.

2.2 Verantwoording

Met het voorstel om voor scenario II te kiezen en de samenwerking te versterken in een netwerkrelatie van vier uitvoeringsgebieden, heeft de projectgroep de hoofdopdracht van de drie bouwblokken van het basispakket, het pluspakket en de samenwerkings- en cultuuraspecten uitgewerkt. Het basispakket omvat vijf taken:

- de uitvoering van de Wsw.
- het hoofdaannemerschap van beschut werk.
- het werkgeverschap voor P.-kandidaten oftewel voor mensen uit de doelgroep van de Participatiewet (vraag- en aanbod gestuurd).
- het realiseren van voortrajecten.
- het zijn van een expertisecentrum.

De cultuur- en samenwerkingsaspecten zijn door de projectgroep in twee elementen uitgewerkt:

- het werken in vier uitvoeringsgebieden versterkt de gezamenlijke focus en leidt tot gezamenlijke ontwikkeling. In de praktische samenwerking ontstaat kennis van elkaars mogelijkheden, is sprake van beïnvloeding en ontstaan nieuwe initiatieven.
- de lumpsumfinanciering vermindert de administratieve last, voorkomt onnodige rapportagelijnen en bevordert de samenwerking en gezamenlijke focus op uitvoeringsniveau.

Voor het pluspakket heeft de projectgroep een overzicht van de mogelijke taken gemaakt. Deze niet limitatieve opsomming zal in de praktijk van de uitvoering mogelijk langer worden.

De tien deelopdrachten zijn of worden als volgt uitgewerkt:

Deelopdracht		Uitgewerkt in/door middel van
I.	Evaluatie	Via bijlage bij tussenrapportage in oktober 2019 (zie ook bijlage 4).
II.	Overzicht taken	Dit heeft zijn uitwerking gekregen in het basispakket van scenario II en het (niet limitatieve) overzicht van taken van het pluspakket.
III.	Inhoud, minimale omvang en financiering van het basispakket.	In scenario II heeft de projectgroep de inhoud van het basispakket opgenomen. De projectgroep constateert dat geen minimale omvang kan worden vastgesteld, maar stelt voor om tweejaarlijkse afspraken te maken over de resultaten en kosten.
IV.	Businesscase	De projectgroep heeft voor de periode 2021-2022 een eerste berekening gemaakt van verwachte instroom, resultaten en kosten. Deze berekening krijgt een nadere uitwerking en verdieping in het reguliere begrotingsproces.
V.	Bestuurlijke randvoorwaarden pluspakket	Deze worden opgenomen in de uitvoeringsovereenkomst.
VI.	Samenwerkings- en cultuuraspecten	Zie toelichting bij de hoofdopdracht hierboven.
VII.	Juridische, financiële communicatieve en governance aspecten	De financiële aspecten zijn in hoofdstuk 6 uitgewerkt. De juridische en governance aspecten in hoofdstuk 7.
VIII.	Kaders voor verwatering	In hoofdstuk 7 (Governance) heeft de projectgroep aandacht geschonken aan deze deelopdracht.
IX.	Randvoorwaarden	Het begrippenkader is uitgewerkt (zie Q & A) en heeft zijn nut bewezen omdat het tot een meer gezamenlijk taalgebruik heeft geleid. De werksessies zijn georganiseerd.
X.	Concept bestuurlijk convenant en uitvoeringsovereenkomst	Worden vóór 15 april 2021 door de projectgroep opgesteld. Daarbij betrekt de projectgroep juristen van gemeenten en IBN.

3 Visie op het organiseren van de parallelle arbeidsmarkt

3.1 Regulier werk, passend werk en de (parallelle) arbeidsmarkt

Bij het formuleren van de bestuurlijke opdracht heeft het bestuurlijk overleg als uitgangspunt opgenomen dat er altijd een infrastructuur nodig is voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze mensen hebben zonder deze infrastructuur geen werk (parallelle arbeidsmarkt). Daarbij is ook als uitgangspunt opgenomen dat deze infrastructuur in een basispakket bij IBN wordt ondergebracht.

In de eerste tussenrapportage (oktober 2019) is de projectgroep nagegaan wat moet worden verstaan onder de parallelle arbeidsmarkt. Daarbij zijn de volgende vijf begrippen gedefinieerd.

○ Inclusieve arbeidsmarkt	De inclusieve arbeidsmarkt is de arbeidsmarkt waarin mensen met arbeidspotentieel kunnen werken, ook als zij beperkt zijn. De reguliere arbeidsmarkt en de parallelle arbeidsmarkt vormen samen de inclusieve arbeidsmarkt;
○ Parallelle arbeidsmarkt	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;
○ Reguliere arbeidsmarkt	De reguliere arbeidsmarkt is de arbeidsmarkt waarop reguliere werkgevers (privaat en publiek) en medewerkers elkaar ontmoeten.
○ Passend werk	Regulier werk waarbij taak en inhoud van het werk zijn aangepast aan de competenties van de werknemer;
○ Werk in een beschermde omgeving	Passend werk in een speciaal voor deze medewerkers ingerichte werkomgeving voor medewerkers, die zonder die aanpassingen aan de werkomgeving en/of zonder begeleiding, geen regulier werk kunnen verrichten.

Uit deze combinatie van begrippen blijkt dat gemeenten voor mensen die passend werk in een beschermde werkomgeving nodig hebben, de parallelle arbeidsmarkt willen organiseren. In de tussenrapportage van oktober 2019 heeft de projectgroep de volgende toelichting opgenomen:

Er zijn altijd mensen die een beschermde werkomgeving nodig hebben. In deze omgeving krijgen mensen bij hen passend werk, in een omgeving die voor hen is ingericht. Een beschermde werkomgeving kan nodig zijn voor Wsw-medewerkers, voor mensen in beschut werk en voor P.-kandidaten. Mensen die passend werk in een beschermde werkomgeving hebben, verrichten wel regulier werk. Dat wil zeggen dat zij werk verrichten dat waarde heeft in het economisch werk. Dat reguliere werk is echter passend gemaakt op hun beperkingen in een werkomgeving die speciaal voor hen is ingericht. Zonder deze aanpassing zouden deze mensen niet mee kunnen doen aan de inclusieve arbeidsmarkt. De reguliere arbeidsmarkt is immers in de regel niet in staat om op grote schaal dit werk inclusief begeleiding aan te bieden en daarom organiseren gemeenten bij IBN een infrastructuur voor de parallelle arbeidsmarkt.
Bovendien neemt de doelgroep van de Participatiewet en dus het aantal mensen die (voor hun ontwikkeling) zijn aangewezen op de parallelle arbeidsmarkt de komende jaren alleen maar toe, omdat het aantal mensen dat voorheen voor de Wajong of voor de Wsw in aanmerking kwam, elk jaar alleen maar toeneemt. De gemeenten ontvangen voor deze nieuwe doelgroepen de komende jaren dan ook steeds meer Participatiebudget van het Rijk.

3.2 Organiseren van de parallelle arbeidsmarkt

IBN bedient van oudsher niet alleen de parallelle arbeidsmarkt. Bij IBN werken ook medewerkers, met of zonder beperking, die ook op de reguliere arbeidsmarkt (gesubsidieerd of niet-gesubsidieerd) werk kunnen krijgen. Dit vloeit voort uit de ondernemingsstrategie van IBN die is ontwikkeld en opgebouwd onder het regiem van de Wet sociale werkvoorziening. Die strategie is gebaseerd op het uitgangspunt dat de lagere netto toegevoegde waarde van de ene medewerker, wordt gecompenseerd door de hogere toegevoegde waarde van de andere medewerker. Door deze strategie is IBN altijd in staat geweest om de parallelle arbeidsmarkt tegen een redelijke prijs te organiseren. Zonder deze strategie zou het organiseren van de parallelle arbeidsmarkt veel meer middelen vragen.

Wellicht nog belangrijker dan het financiële voordeel is het effect van deze combinatie op de medewerkers. Door deze strategie was en is IBN in staat om complexere opdrachten en dus interessanter werk te acquireren. Dit is in het belang van de doelgroepmedewerkers die zijn aangewezen op de parallelle arbeidsmarkt. Zij werken in een echt bedrijf, hebben meer kansen om zich te ontwikkelen en krijgen werk waar zij trots op kunnen zijn.

Met het partnership (het huidige en het toekomstige) kiezen de gemeenten voor het voortzetten van deze de ondernemingsstrategie van IBN. Net als bij de Wsw worden daarmee twee doelen bereikt: IBN heeft echt werk voor mensen die zijn aangewezen op de parallelle arbeidsmarkt en de combinatie van parallelle arbeidsmarkt en reguliere arbeidsmarkt drukt de kosten van het organiseren van de parallelle arbeidsmarkt.

4 Omgeving, speelveld en ontwikkelingen

4.1 Werk aan de winkel

Het is bijna zes jaar geleden dat de Participatiewet, als onderdeel van de drie decentralisaties in het sociaal domein, inwerking is getreden en de instroom in de Wsw is gestopt. Hierna worden een aantal rapporten en evaluaties genoemd die sinds de start van het werk van de projectgroep zijn verschenen:

- Sociaal domein op koers (SCP d.d. 16 november 2020).
- Het sociaal ontwikkelbedrijf: werkvormen, kosten en baten (Robert Capel d.d. 30 januari 2020).
- Detacheren werkt! (KplusV d.d. 31 maart 2020).
- Kansrijk integratiebeleid op de arbeidsmarkt (SCP d.d. 15 oktober 2020).
- Meer meedoen (SCP d.d. 1 september 2020).
- De brede baten van werk (SCP d.d. 20 maart 2020).
- Eindevaluatie van de Participatiewet (SCP d.d. 19 november 2019).
- Het aantal mensen met een LVB (SCP d.d. 1 oktober 2019).

Bijna elk rapport laat zien dat de resultaten achterblijven bij de ambities, dat de regelgeving complex is en dat de middelen voor gemeenten te beperkt zijn.

De brancheorganisatie van Wsw- en Participatiebedrijven (Cedris) heeft een korte samenvatting gemaakt van twee van bovenstaande rapporten, namelijk Sociaal domein op koers en de Eindevaluatie van de Participatiewet. Hieronder is een deel van die samenvatting opgenomen.

> *"Cedris beschrijft dat het SCP meldt dat voor mensen met een arbeidsbeperking de kansen op werk en deelname aan de samenleving nauwelijks zijn verbeterd. Het SCP stelt vast dat gemeenten fors meer verantwoordelijkheid voor de ondersteuning van mensen met een beperking, de hulp aan jeugdigen en ouders en de begeleiding mensen met een arbeidsbeperking of afstand tot de arbeidsmarkt hebben gekregen. Dit met het oogmerk om lokaal maatwerk te bieden. Het SCP stelt vast dat het daar in de praktijk nog niet van is gekomen en dat de verwachtingen te optimistisch waren. Het SCP geeft aan dat teveel van de zelfredzaamheid van mensen en een zorgzamere samenleving is verwacht.*
>
> *Het SCP stelt ook dat er veel zaken ook goed gaan. Gemeenten slagen erin veel mensen te helpen. Ook werken zij steeds vaker op een integrale manier. Dit doen ze bijvoorbeeld door mensen met een hulpvraag op het gebied van werk en inkomen, ook vanuit Wmo-perspectief steun te bieden. Dan kan het gaan om de meer basale zaken zoals het verrichten van dagelijkse handelingen, het voeren van een zelfstandig huishouden, geletterdheid en sociale contacten. Maar, zo stelt het SCP, lichte hulpvragen – met goedkopere oplossingen – krijgen voorrang. Dit is nadelig voor kwetsbare groepen. Dit leidt onder andere tot:*
>
> - *lange wachttijden voor jongeren met complexe problemen;*
> - *afgenomen baankansen voor mensen die aangepast werk nodig hebben;*
> - *belemmerde hulpverlening aan mensen met meerdere problemen, veroorzaakt door ingewikkelde regels.*
>
> *Het SCP concludeert dat de resultaten in de praktijk achter lopen bij de verwachtingen van de decentralisaties. Ook de aanname dat decentrale uitvoering goedkoper zou worden, is niet uitgekomen en komt de afstemming binnen gemeenten tussen de – vanuit verschillende departementen aangestuurde – regelgeving vaak niet uit de verf. De gemeenten leggen vaak zelf de verbinding met aangrenzende terreinen zoals schuldhulpverlening, (passend) onderwijs en medische of langdurige zorg, maar dit wordt vanuit de Rijksoverheid niet gefaciliteerd.*

Ten aanzien van specifiek de Participatiewet concludeert het SCP dat deze decentralisatie voor grote groepen niet tot de gewenste verbetering op het gebied van werk- en ontwikkelingskansen heeft geleid. Uit de evaluatie van de Participatiewet van november 2019 bleek dat de beoogde verhoging van de baankansen grotendeels uitbleef voor mensen die daarbij ondersteuning nodig hebben."

Wij willen hierbij wel vermelden dat we in onze arbeidsmarktregio een gunstiger beeld zien dan het landelijk gemiddelde. Wij zijn één van de koplopers op het gebied van plaatsingen van mensen uit de doelgroep bij werkgevers met behulp van het instrument loonkostensubsidie, op het gebied van beschut werk en op het gebied van de landelijke banenafspraak.

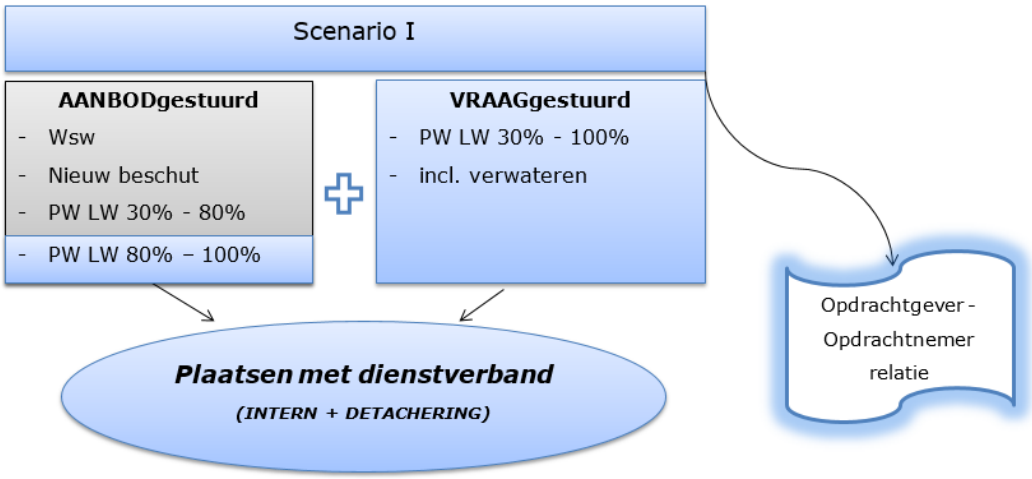
4.2 De betekenis van deze ontwikkelingen voor het partnership

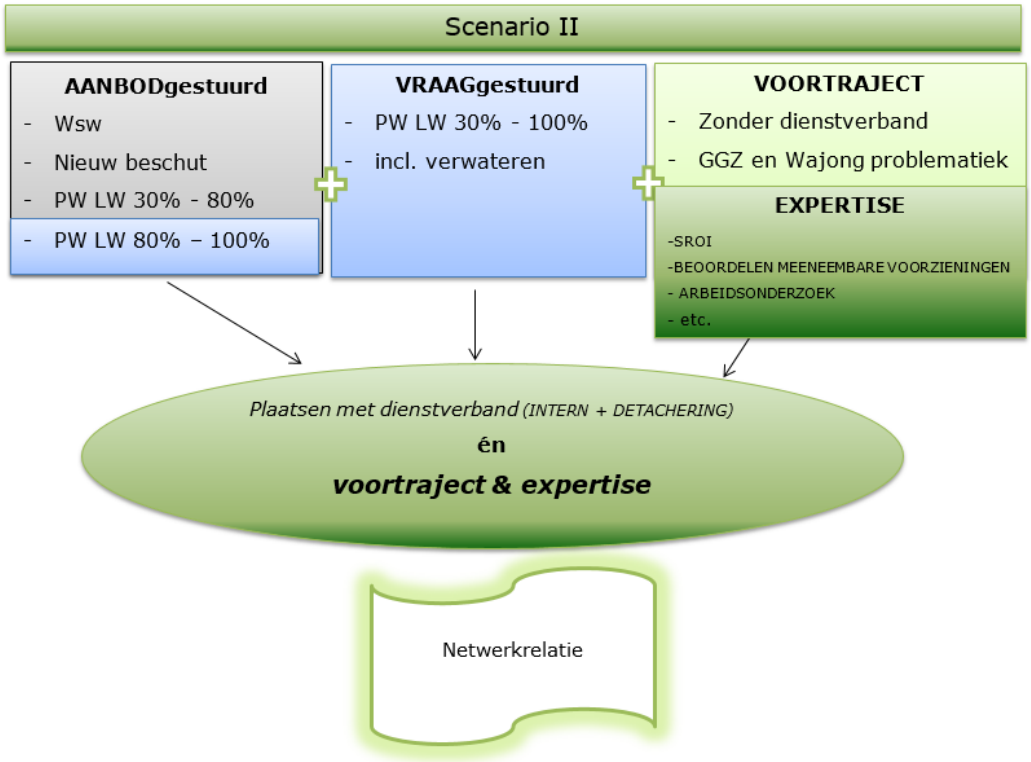
Recente landelijke initiatieven en partijprogramma's laten zien dat de conclusies van het SCP binnen een breed politiek veld serieus worden genomen. Tegelijk is duidelijk dat de huidige pandemie een groot beslag op publieke middelen heeft gedaan en nog zal doen. Wat dit betekent voor de beleidsinstrumenten en het budget van de Participatiewet zal moeten blijken. Duidelijk is dat breed in de samenleving leeft dat de instrumenten die de Participatiewet gemeenten biedt, onvoldoende zijn om een goed alternatief voor de vroegere sociale werkvoorziening te zijn en dat dit nadelig is voor mensen met een arbeidsbeperking. Het lijkt de projectgroep daarom realistisch om te verwachten dat er op het terrein van de parallelle arbeidsmarkt belangrijke wijzigingen in regelgeving, instrumenten en budgetten komen. In dat licht is het logisch om zuinig te zijn op de infrastructuur van IBN en, binnen de huidige budgetten en instrumenten, een zo optimale dienstverlening voor mensen met een beperking te organiseren.

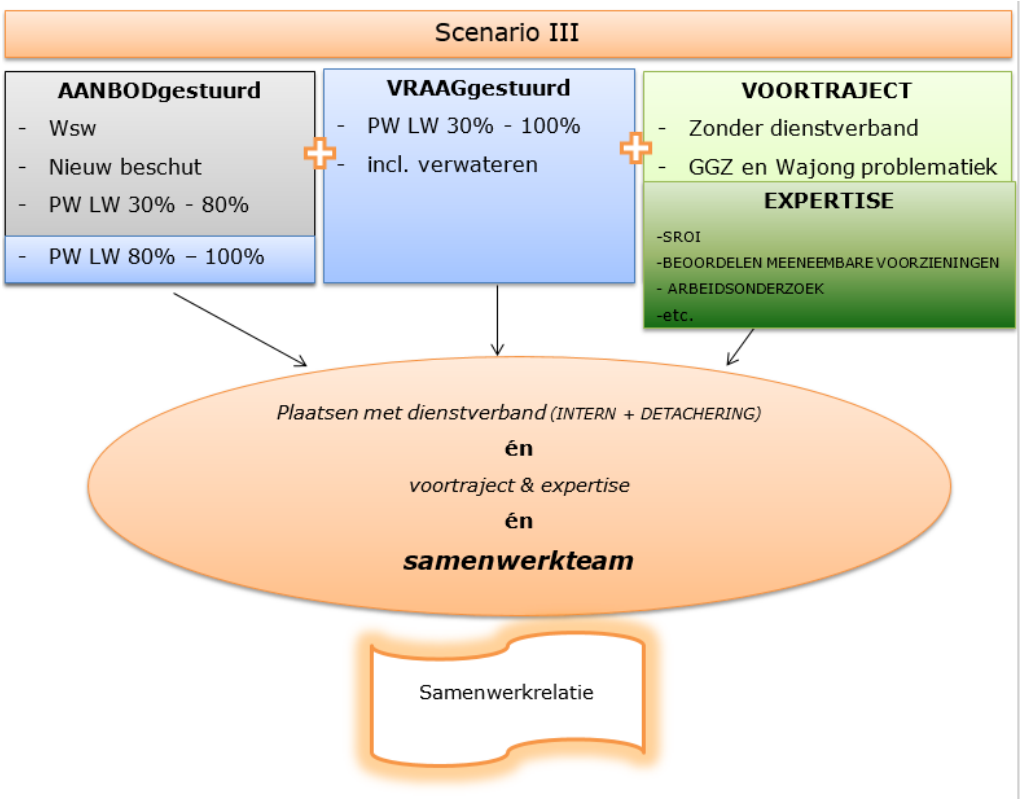
In het vervolg van deze eindrapportage geeft de projectgroep aan hoe binnen de huidige constellatie van wet- en regelgeving de parallelle arbeidsmarkt, het beste kan worden georganiseerd. We verwachten dat we met het advies van de projectgroep goed anticiperen op de toekomstige veranderingen.

5 Scenario's

Op 7 oktober jongstleden heeft Ester Biezen, regionaal transitiemanager Participatiewet, namens de projectgroep aan de leden van het bestuurlijk overleg en de ambtelijke stuurgroep de 3 mogelijke scenario's gepresenteerd. Hieronder zijn ze nogmaals weergegeven.







Voor alle 3 de nieuwe scenario's geldt het hoofdaannemerschap voor beschut werk, het plaatsen van P.-kandidaten inclusief voor beschut werk in, in eerste instantie, tijdelijke dienstverbanden en begeleiding gericht op ontwikkeling van mensen. Het blijft trouwens mogelijk dat gemeenten iemand met een indicatie voor beschut werk al met een baan bij een reguliere werkgever bij IBN aanleveren.
In alle 3 de scenario's zit een lumpsumfinanciering voor de infrastructurele meerkosten en de begeleiding van mensen met een gesubsidieerd dienstverband bij IBN. In hoofdstuk 6 en in bijlage 6 komen we hier uitgebreid op terug.

Er zijn ook drie belangrijke verschillen tussen de scenario's. Het belangrijkste verschil is **de wijze van samenwerken**: van opdrachtgever-opdrachtnemer relatie in scenario I, naar netwerkrelatie in scenario II naar samenwerkrelatie in scenario III.

In scenario I is er, net als in de huidige afspraken, sprake van een opdrachtgever-opdrachtnemer relatie.
In scenario II gaan we uit van een netwerkrelatie en gaan we met 4 niveaus (directie IBN en van gemeenten wethouders, management/uitvoering en beleid) gezamenlijk overleg inrichten voor product- en procesontwikkeling.
In de samenwerkrelatie van scenario III worden ook werkprocessen in elkaar geschoven (geïntegreerd) en ontstaat er een geïntegreerd team. Per uitvoeringsgebied zou de mate waarin dit gebeurt kunnen verschillen.

De functionele leiding van het geïntegreerde team in scenario III ligt bij de gemeenten. Hiërarchisch blijven de medewerkers die van IBN komen wel in dienst van IBN.
Er blijft in scenario III wel een Participatiebedrijf bij IBN in de lucht met een kernbezetting, voor de uitvoering van het pluspakket, een expertisecentrum om producten/projecten voor het pluspakket te ontwikkelen (bijvoorbeeld gericht op inburgeraars) of producten/projecten te ontwikkelen voor andere opdrachtgevers.

Het tweede verschil heeft te maken met de **taken en dienstverlening**. In alle 3 de scenario's worden mensen in eerste instantie in een tijdelijke dienstverband geplaatst en nadat gebleken is dat geen uitstroom naar regulier werk mogelijk is in een structureel dienstverband. In scenario II en III komen hier voortrajecten en de inzet van expertise van IBN bij (zie voor meer informatie hierover bijlage 3).

En het derde verschil heeft te maken met de **verwachte instroom** door een aanbod- én vraaggerichte werkwijze. Bij aanbod gestuurd bieden gemeenten een P.-kandidaat aan bij IBN. IBN zorgt voor een werkplek voor deze kandidaat. Als aanbod gestuurde P.-kandidaten niet voldoende verdiencapaciteit of werknemersvaardigheden hebben, krijgen zij eerst een voortraject. Bij vraag gestuurd worden P.-kandidaten geplaatst op de vraag van IBN. IBN heeft een vacature en zet deze uit bij de gemeenten. De gemeenten bieden P.-kandidaten aan die volgens hen geschikt zijn voor de vacature. IBN kiest de meest geschikte kandidaat. Vraag gestuurde P.-kandidaten hebben voldoende verdiencapaciteit en voldoende werknemers vaardigheden. Tevens wordt de doelgroep uitgebreid met de mensen met een loonwaarde van 80 tot 100% van het wettelijk minimumloon.

In elk scenario zouden we zo willen gaan werken, maar de verwachte instroom bij IBN zal naar verwachting vooral toenemen hoe meer we met elkaar netwerken en/of samenwerken. Dit geeft naar verwachting vooral een verschil in verwachte instroom bij IBN tussen scenario I aan de ene kant en scenario II of III aan de andere kant.

6 Financiële consequenties voor gemeenten en voor IBN

6.1 Inleiding

In bijlage 6 bij deze eindrapportage heeft de projectgroep een overzicht opgenomen van de financiële opgaven en consequenties van scenario II en III voor de jaren 2021 en 2022. Omdat het lastig is om in dit overzicht het jaar 2021 in tweeën te knippen (het nieuwe partnership start 1 juli 2021), is uitgegaan van het hele jaar 2021. In de uiteindelijke begroting over 2021 wordt die knip wel aangebracht. In dit hoofdstuk van de eindrapportage geeft de projectgroep een toelichting op de opgaven die onder de cijfers van bijlage 6 liggen.

6.2 Financiële opgaven als gevolg van de invoering van de Participatiewet

De invoering van de Participatiewet heeft gemeenten, Wsw- en Participatiebedrijven voor grote financiele opgaven gesteld. Vanuit het beeld dat de oude Wsw een te kostbare voorziening was (geworden), zijn de beschikbare middelen om mensen met een beperking werk te bieden, versoberd. Dit leidt er toe dat de netto loonkosten (feitelijke loonkosten minus beschikbare subsidie) van een P.-kandidaat fors hoger zijn dan van een Wsw-medewerker. Om dit te illustreren is in onderstaande tabel een vergelijking gemaakt tussen een gemiddelde Wsw-medewerker en een P.-kandidaat met 50% loonwaarde. Voor beide kolommen is uitgegaan van de feitelijke salarissen zoals die bij IBN worden betaald. Daarbij is de aanname gemaakt dat voor de Wsw-medewerker gemiddeld een loonwaarde van 50% kan worden aangehouden en om die reden is in de vergelijking uitgegaan van een P.-kandidaat met 50% loonwaarde.

cijfers 2020	**Wsw-medewerker**	**P.-kandidaat met 50% loonwaarde**
loonkosten gemiddeld	32.000	26.500
rijksbijdrage gemiddeld	27.000	
loonkostensubsidie		13.200
begeleidingsvergoeding		4.100
netto loonkosten per jaar	**5.000**	**9.200**

De netto loonkosten worden in het werkveld van de sociale werkvoorziening het subsidieresultaat genoemd. Dat is dus in alle gevallen een negatief resultaat. Dit negatieve subsidieresultaat moet worden ‘goed’ gemaakt door het operationeel resultaat:

gerealiseerde omzet	A
minus inkoop	B
minus kosten bedrijfsmiddelen	C
minus kosten overhead/begeleidend personeel	D
operationeel resultaat	**E=A-(B+C+D)**

De som van het subsidieresultaat en het operationeel resultaat vormt het totaal resultaat van IBN. Veel Wsw- en Participatiebedrijven lukt het niet of niet meer om een positief totaal resultaat te boeken. Zij

zijn dan niet of niet meer in staat om met het operationeel resultaat, het negatieve subsidieresultaat goed te maken. IBN is dat tot op dit moment wel gelukt.

Bovenstaande overzichten laten zien dat onder de Participatiewet de lat voor sociale ontwikkelbedrijven fors omhoog is gegaan. Als IBN Wsw-medewerkers vervangt door P.-kandidaten, moet het operationeel resultaat fors toenemen om op een vergelijkbaar totaal resultaat te boeken.

6.3 Financiële consequenties en opgaven IBN

In de projectgroep is besproken wat de financiële opgaven van IBN zijn en welke mogelijkheden IBN heeft om die financiële opgave te realiseren. In hoofdlijnen heeft IBN vier knoppen om het operationeel resultaat te beïnvloeden:

- verhogen van de omzet door acquisitie van opdrachten met een goede marge.
- verhogen arbeidsproductiviteit (meer output met gelijke hoeveelheid mensen) door efficiënter inrichten werkprocessen, gebruik van informatietechnologie en innovatie.
- verlagen van de kosten van overhead (personeel en bedrijfsmiddelen).
- verhogen van de omzet door acquisitie opdrachten buiten het gemeentelijk domein.

IBN zal er dus naar streven om met de beschikbare middelen voor Wsw, beschut werk en de overige doelgroepen uit de Participatiewet, het reguliere resultaat te realiseren (3% rendement) met die betreffende doelgroepen. Als dat niet lukt maakt IBN dit zichtbaar in het begrotingsproces en doet voorstellen hoe dit moet worden opgelost. Bij elke knop waaraan gedraaid wordt, blijft de kern dat IBN een bedrijf van en voor mensen is. De inzet op passend werk en personeelsontwikkeling is nooit ondergeschikt aan de financiële doelen. Een goede medewerker die dankzij de inzet op personeelsontwikkeling een baan buiten IBN krijgt is geen verlies, maar een succes.
Het partnership (zie bijlage 6 voor de financiële uitwerking van scenario 2 en 3) bevat voor IBN veel uitdagingen. Het bestuur van de GR Werkvoorzieningschap, de RvC van IBN en het bestuurlijk overleg partnership kunnen via het begrotingsproces (begroting en jaarrekening) volgen op welke vlakken IBN zichzelf financiële doelen stelt en of deze uitdagingen worden gerealiseerd. Over de hoogte van het lumpsumbedrag wordt steeds in samenhang met de begroting van IBN een besluit genomen door het bestuurlijk overleg partnership.

6.4 Sociale doelen IBN

De financiële doelen en uitkomsten zijn ‘slechts’ een middel om de missie en visie van IBN te realiseren. Parallel aan de begroting maken gemeenten en IBN afspraken over de sociale doelen die IBN realiseert. Deze hebben bijvoorbeeld betrekking op het percentage doorstroom van doelgroepmedewerkers naar reguliere medewerkers, de uitstroom naar regulier werk, de ontwikkeling van de loonwaarde van medewerkers en de personeelsontwikkeling van doelgroepmedewerkers.
De gemeenten zijn overigens voorstander van een CAO voor mensen met een beperking dat leidt tot betere arbeidsvoorwaarden voor deze groep, mits de gemeenten hier financieel voor gecompenseerd worden. Op dit moment wordt hierover op landelijk niveau nog onderhandeld.

6.5 Financiële consequenties gemeenten

De projectgroep presenteert in bijlage 6 het financiële plaatje voor de jaren 2021 en 2022. Daarbij is rekening gehouden met een capaciteit bij IBN om 200 P.-kandidaten (inclusief beschut werk) per jaar in een dienstverband te kunnen laten stromen. Dit betekent dat de uitstroom van Wsw-medewerkers voor het grootste deel wordt gecompenseerd door instroom van P-kandidaten. In de praktijk moet blijken of deze capaciteit wordt benut. Veel zal afhangen van de manier waarop gemeenten en IBN meer gaan samenwerken en elkaar beter weten te vinden (door de netwerkrelatie), van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de gevolgen van de coronacrisis, de lokale beleidskeuzes die nog gemaakt moeten worden bijvoorbeeld over de nieuwe Wet inburgering, etc. De projectgroep gaat ervan uit dat de samenwerking (netwerkrelatie) in vier uitvoeringsgebieden op dit vlak goede kansen zal bieden.

Bijlage 6 laat ook zien dat de lumpsumvergoeding voor gemeenten in de jaren 2021 en 2022 circa 50% van het Participatiebudget van de gemeenten vraagt. Dit percentage is niet veel hoger dan de huidige vergoedingen die IBN van de gemeenten ontvangt. Het gaat hier om het Participatiebudget dat gemeenten ontvangen voor de begeleiding van de doelgroep nieuw begeleiding en de doelgroep nieuw Wajong. Dit zijn de mensen die onder de wetgeving van vóór 2015 in de Wsw of de Wajong zouden zijn gestroomd. Voor de doelgroep klassiek ontvangen de gemeenten de middelen voor re-integratie inmiddels via de algemene uitkering van het gemeentefonds. De lumpsumvergoeding is voor de infrastructurele meerkosten (inclusief begeleiding) voor de mensen uit de doelgroep van de Participatiewet (dus voor alle P.-kandidaten met een dienstverband) én voor de kosten van de voortrajecten en expertise van IBN. De hoogte van het lumpsumbedrag wordt voor een periode van 2 jaar bepaald, met uitzondering van de eerste keer. Dan wordt de hoogte van het lumpsumbedrag voor anderhalf jaar bepaald (van 1 juli 2021 t/m 31 december 2022). Alleen bij zwaarwegende omstandigheden wordt het lumpsumbedrag tussentijds aangepast. Mocht de instroom van kandidaten mee- of tegenvallen of de mix van doelgroepen anders uitpakken dan verwacht, dan wordt hier gedurende de 2 jaar op gestuurd door de ambtelijke stuurgroep. In principe leidt dit eventueel pas tot een aanpassing van het lumpsumbedrag voor de volgende periode van 2 jaar.

Het lumpsumbedrag zal verdeeld worden op basis van een objectief verdeelmodel: op basis van het Participatiebudget voor de nieuwe doelgroepen dat de gemeenten ontvangen. In bijlage 6 is opgenomen wat het lumpsumbedrag in 2021 en 2022 per gemeente zou zijn als het nieuwe partnership zou zijn ingegaan per 1 januari 2021. Daarom is in bijlage 6 ook nog een tabel toegevoegd met het feitelijke lumpsumbedrag per gemeente voor de periode 1 juli 2021 t/m 31 december 2022.

De projectgroep heeft ook een eerste doorrekening gemaakt wat er gebeurt als we de lijn van 2021 en 2022 doortrekken tot in 2025 (zie hiervoor ook bijlage 6). Hierbij willen we aantekenen dat de financiële effecten op langere termijn lastiger te voorspellen zijn Absoluut zal het lumpsumbedrag in deze doorrekening steeds groter worden[2], maar als percentage van het Participatiebudget voor de nieuwe doelgroepen neemt het licht af.

We hebben het hier trouwens over de kosten exclusief de kosten voor de loonkostensubsidies die gefinancierd worden uit het BUIG-budget. Door de Staatssecretaris van SZW (dhr. Koolmees) is vlak voor het kerstreces van 2020 aan de TK aangekondigd, dat de landelijke financiering van loonkostensubsidies voor gemeenten per 1-1-2022 wijzigt en (meer) zal plaatsvinden op basis van realisaties loonkostensubsidies. Dit betekent dat ons beleid om mensen met een beperking zoveel mogelijk te laten werken en hier indien nodig het instrument loonkostensubsidie voor in te zetten, door deze andere wijze van financieren (beter) financieel zal worden gecompenseerd is de verwachting. In de 2e helft van 2021 zal hierover meer bekend worden gemaakt door de Staatsecretaris.

[2] Dat is ook logisch, omdat het aandeel mensen vanuit de Participatiewet dat bij IBN in dienst is elk jaar zal toenemen, terwijl het aantal mensen in de Wsw elk jaar zal afnemen.

Eerder hebben we aangegeven dat het zeer wel mogelijk is dat er een nieuwe vorm van de sociale werkvoorziening terugkomt en in combinatie met wijzigingen in landelijke budgetten, adviseert de projectgroep daarom om steeds voor 2 jaar vooruit te kijken, zodat doelen, resultaten en de financiën steeds worden vastgesteld op basis van een actueel beeld van het landelijk beleid en de budgetten die landelijk beschikbaar worden gesteld.

7 Governance

7.1 Inleiding

In dit hoofdstuk adviseert de projectgroep om het partnership voor onbepaalde tijd aan te gaan en de besturing van het partnership voort te zetten in het bestuurlijk overleg. Daarbij adviseert de projectgroep om een bestuurlijk convenant en een uitvoeringsovereenkomst te maken. In paragraaf 7.3 van dit hoofdstuk adviseert de projectgroep om geen nadere kaders voor verwateren vast te stellen.

7.2 Besturing partnership

Het huidige partnership is gebaseerd op een bestuurlijk convenant. Dit bestuurlijk convenant is uitgewerkt in een uitvoeringsovereenkomst. De gemeenten en IBN hebben destijds gekozen om de werkzaamheden niet onder te brengen in de gemeenschappelijke regeling. Daarmee is bereikt dat gemeenten direct invloed hebben op de uitvoering en wordt, in het bestuurlijk overleg, vorm gegeven aan de gezamenlijke besturing. De algemeen directeur van IBN maakt immers ook onderdeel uit van het bestuurlijk overleg. De regionaal transitiemanager Participatiewet is voorzitter van de regionale ambtelijke stuurgroep en daarmee verantwoordelijk voor de advisering aan het bestuurlijk overleg.

De projectgroep ziet geen aanleiding om het nieuwe partnership alsnog onder te brengen in de gemeenschappelijke regeling. De argumenten die destijds zijn gebruikt om voor separate afspraken te kiezen, gelden nu ook nog.

De projectgroep stelt voor om de afspraken wederom vast te leggen in een bestuurlijk convenant waarin de intentie van het partnership gemeenten-IBN wordt vastgelegd. Daarnaast zal een uitvoeringsovereenkomst worden opgesteld, waarin alle afspraken worden opgenomen. De projectgroep adviseert om in die afspraken vast te leggen dat telkens voor een periode van twee jaar afspraken worden gemaakt over de resultaten die worden beoogd en de kosten die daarmee samenhangen. Daarmee ontstaat een natuurlijk cyclus van plannen en evalueren. Vanwege het belang van de infrastructuur voor de parallelle arbeidsmarkt adviseert de projectgroep om de samenwerkingsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan.

Gezien de samenhang met de uitvoering van de Wsw adviseert de projectgroep om de deelname aan het partnership te koppelen aan de deelname aan de gemeenschappelijke regeling voor de uitvoering van de Wsw. Praktisch betekent dat een gemeente die in de toekomst niet meer wil deelnemen aan het partnership, ook uit de GR Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant zal treden. In bijlage 7 is een schema opgenomen over de overlegstructuur tussen gemeenten en IBN voor de verschillende onderdelen (Wsw, basispakket en pluspakket) inclusief voor IBN Holding bv.

De projectgroep zal een concept van de uitvoeringsovereenkomst opstellen voor 15 april 2021. De projectgroep zal hierbij juristen van gemeenten en IBN betrekken.

De besturing van het partnership brengt geen wijzigingen aan in de besturing van IBN. De begroting van IBN wordt voorgelegd aan de RvC en de algemene vergadering. Daaraan voorafgaand worden de (financiële) afspraken m.b.t. het partnership voorgelegd aan het bestuurlijk overleg met advies van de ambtelijke stuurgroep. De hoogte van het lumpsum bedrag dient steeds vastgesteld te worden in samenhang met de begroting van IBN. Daar waar nodig ondersteunen controllers van gemeenten de ambtelijke stuurgroep in de advisering.

7.3 Geen nadere kaders voor verwateren nodig

Op dit moment is de verhouding doelgroepmedewerkers - reguliere medewerkers bij IBN 4:1. Bij de meeste vergelijkbare bedrijven in de sector is deze verhouding 8:1 of 10:1. IBN heeft in het verleden bewust voor een andere strategie gekozen. Door een andere verhouding aan te houden is IBN in staat om kwalitatief 'hogere' opdrachten te acquireren, meer begeleiding te bieden aan doelgroepmedewerkers en door jobcarving in staat om de arbeidsproductiviteit (kwantitatief en kwalitatief) van de doelgroepmedewerkers te verhogen. Verwateren is bij IBN dus het middel om de arbeidsproductiviteit en ontwikkeling van doelgroepmedewerkers te vergroten. Het is geen doel op zich.

Het voortzetten van deze strategie is wenselijk, ook onder de Participatiewet. Een grote groep P.-kandidaten heeft immers een lagere loonwaarde en met deze strategie is IBN beter in staat om de productiviteit van deze P.-kandidaten te verhogen. Het hebben van relatief veel vacatures voor reguliere krachten heeft ook als effect dat P.-kandidaten ook intern kunnen doorstromen naar een reguliere baan zonder loonkostensubsidie. Zij zijn dan P.-kandidaat 'af'.

De deelopdracht stelt de vraag wat de lange termijn van verwatering is? Dit hangt voornamelijk af van de omvang van de verwatering. Als het aantal reguliere krachten ten opzichte van het aantal doelgroepmedewerkers verder toeneemt en het aantal reguliere krachten zou het aantal doelgroepmedewerkers gaan overtreffen, kan de vraag opkomen of het nog logisch is om IBN in het publieke domein te houden. In die situatie kan worden overwogen om de sociale onderneming IBN volledig te verzelfstandigen en bijvoorbeeld een Stichting IBN op te richten als enig aandeelhouder van IBN Holding BV. De gemeentelijke verantwoordelijkheid voor IBN wordt dan beëindigd. Het Werkvoorzieningschap detacheert dan de Wsw-medewerkers naar de Stichting omdat Wsw-medewerkers altijd in een publiek dienstverband moeten worden aangesteld.

Kijkend naar de nu verwachte instroom is de verwachting dat het aantal reguliere medewerkers weliswaar enigszins zal toenemen, maar blijft het overgrote deel van de medewerkers van IBN bestaan uit doelgroepmedewerkers. De projectgroep adviseert daarom om geen nadere kaders vast te stellen, maar IBN te vragen om jaarlijks te rapporteren over de verhouding doelgroep medewerkers - reguliere medewerkers. Mocht de verhouding tussen doelgroepmedewerkers en reguliere medewerkers in de toekomst omslaan, hetgeen de projectgroep overigens niet verwacht, is het vroeg genoeg om de bovenstaande vraag te beantwoorden.

De ambtelijke stuurgroep zal wel in de gaten blijven houden dat we het partnership gemeenten-IBN blijven uitvoeren binnen de regels die voor quasi-inbesteden gelden. We spreken van quasi-inbesteden wanneer de gemeente activiteiten laat uitvoeren door een zelfstandige rechtspersoon waarover de gemeente wel in grote mate zeggenschap heeft. Er zijn 3 criteria waaraan we moeten voldoen om met de afspraken in het kader van het partnership onder quasi-inbesteden te vallen. De vorige keer hebben we getoetst dat we hieraan voldoen en nu hebben we dat weer getoetst.

8 Advies ambtelijke stuurgroep aan bestuurlijk overleg

In de vergadering van de ambtelijke stuurgroep van 24 november jl. is onderstaand advies van de projectgroep besproken. Dit advies is ook toegelicht op de bestuurlijke bijeenkomst van 7 oktober jl. waarvoor ook de leden van de ambtelijke stuurgroep waren uitgenodigd.

Het advies van de projectgroep luidt:

- Gezien alle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en op het terrein van Werk en Inkomen, zoals de coronacrisis of de politieke discussie over een landelijk dekkend netwerk van sociale ontwikkelbedrijven, vraagt elk scenario periodieke bijstelling.
- We adviseren om te kiezen voor scenario II.
- Een aantal gemeenten zal volgens de huidige verwachtingen kiezen voor een pilot met scenario III.
- De netwerkrelatie (scenario II) dan wel samenwerkrelatie (scenario III) in de 4 uitvoeringsgebieden is volgens de projectgroep van cruciaal belang voor het succes van het partnership en het in stand houden van de infrastructuur van IBN omwille van werkgelegenheid voor de doelgroepen van de Participatiewet. Het volume van de nieuwe doelgroepen die in aanmerking komen voor de Participatiewet zal in vergelijking met de vorige bijstandswet, door de sluiting van de Wsw voor nieuwe instroom en de aanpassingen in de Wajong, in de toekomst alleen maar toenemen.
- In ieder geval om de 2 jaar (of zoveel eerder dan nodig) bespreken de gemeenten en IBN met elkaar de hoogte van de lumpsumfinanciering en andere maatregelen die wellicht nodig zijn om de kosten van de IBN naar beneden bij te stellen of de netto toegevoegde waarde te verhogen. Voor de eerste keer doen zij dit al na anderhalf jaar.
- In het bestuurlijk overleg worden de resultaten van het partnership en de lokale, regionale en landelijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en op het beleidsterrein van Werk en Inkomen besproken en jaarlijks zal er een evaluatie van het partnership plaatsvinden.
- De kaders van deze eindrapportage worden nog uitgewerkt in een bestuurlijk convenant en in een uitvoeringsovereenkomst. In deze overeenkomst worden ook afspraken gemaakt over welke prestaties en dienstverlening de gemeenten en IBN van elkaar verwachten en welke gegevens hierover worden verzameld om de voortgang hiervan te kunnen monitoren en evalueren.

De ambtelijke stuurgroep kan zich vinden in het advies van de projectgroep en heeft het advies overgenomen. Dit advies leidt tot de volgende concept besluiten voor de colleges en de gemeenteraden van de 11 gemeenten:

1. Het partnership gemeenten-IBN te continueren met nieuwe afspraken vanaf 1-7-2021 en voor onbepaalde tijd te verlengen.
2. De ondernemersstrategie van IBN voort te zetten. In die ondernemersstrategie bedient IBN zowel de parallelle als ook de reguliere arbeidsmarkt waardoor inwoners met een beperking meer gevarieerd werk hebben en zich kunnen ontwikkelen. De strategie is erop gericht dat werknemers met een hogere toegevoegde waarde, de lagere toegevoegde waarde van medewerkers met een grotere beperking compenseren.

3. Voor het vernieuwd partnership uit te gaan van scenario II. In dit scenario gaan gemeenten en IBN op basis van een netwerkrelatie een samenwerking aan waarmee het basispakket wordt uitgevoerd. In dit basispakket worden naast de uitvoering van de Wsw en het hoofdaannemerschap beschut werk, drie taken uitgevoerd: aanbieden van dienstverbanden aan inwoners die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet (aanbod en vraag gestuurd), voortrajecten en expertise.
4. Gemeenten en IBN stellen telkens voor een periode van 2 jaar (de eerste keer van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022) vast wat de omvang van het basispakket is, welke resultaten met het basispakket worden beoogd en welke kosten daaraan verbonden zijn. Alleen indien er zwaarwegende omstandigheden zijn kan dit tussentijds worden bijgesteld.
5. Naast het basispakket kan IBN aan gemeenten diensten uit het pluspakket aanbieden.
6. Indien een of meerdere gemeenten ervoor kiezen in een pilot scenario III uit te voeren, deze pilot(s) actief te volgen en te evalueren.
7. IBN aan te wijzen als hoofdaannemer voor beschut werk.
8. IBN de opdracht te geven bij alle doelgroepmedewerkers uit de Participatiewet (inclusief de mensen in beschut werk) te investeren in hun personeelsontwikkeling. Personeelsontwikkeling is de inzet van werkgever en medewerker om de medewerker te laten groeien in kennis, ervaring en competenties. Het effect van deze inzet kan zijn dat medewerkers een reguliere baan bij IBN of andere werkgevers verwerven. Regulier werk voor zoveel mogelijk mensen uit de doelgroepen van de Participatiewet blijft ook in de nieuwe afspraken het streven.
9. De individueel toegekende loonkostensubsidie voor werknemers die vallen onder de Participatiewet (inclusief beschut werk) en in dienst zijn van IBN volledig te vergoeden aan IBN. Voor de mensen geplaatst in beschut werk en die behoren tot de caseload van IBN, ontvangt IBN altijd 70% loonkostensubsidie ongeacht de feitelijke loonwaarde.
10. Aan IBN een lumpsumbedrag te vergoeden voor het kunnen afnemen van het basispakket, ter financiering van de meerkosten voor de infrastructuur van IBN, van voortrajecten & expertise en van begeleidingskosten & personeelsontwikkeling voor medewerkers uit de doelgroep van de Participatiewet die in dienst zijn bij IBN, inclusief voor de mensen in beschut werk.
11. Het lumpsumbedrag wordt verhoogd met een opslag van 3% zodat het bedrijf kan blijven investeren in de ontwikkeling van het bedrijf en risico's kan afdekken.
12. De hoogte van het lumpsumbedrag steeds voor 2 jaar in het bestuurlijk overleg partnership gemeenten-IBN vast te stellen, behalve de eerste keer voor 1,5 jaar (voor de periode van 1 juli 2021 t/m 31 december 2022). Alleen bij zwaarwegende omstandigheden kan het lumpsumbedrag ook tussentijds worden bijgesteld.
13. De hoogte van het lumpsumbedrag steeds vast te stellen in samenhang met de begroting van IBN.

14. Het lumpsumbedrag onder de gemeenten te verdelen op basis van een objectieve verdeelsleutel: op basis van het Participatiebudget voor de nieuwe doelgroepen dat de gemeenten van het Rijk ontvangen.
15. Het partnership gemeenten-IBN te besturen door het bestuurlijk overleg partnership gemeenten-IBN, gevormd door de portefeuillehouders Werk en Inkomen van de nu nog 11 gemeenten in Noordoost-Brabant en de algemeen directeur van IBN.
16. Het bestuurlijk overleg voor te laten zitten door de portefeuillehouder Werk en Inkomen van de gemeente Oss.
17. De ambtelijke stuurgroep, met de regionaal transitiemanager Participatiewet als voorzitter, verantwoordelijk te houden voor de advisering aan het bestuurlijk overleg partnership gemeenten-IBN.
18. Met 4 uitvoeringsgebieden (Land van Cuijk, Uden/Landerd, Meierijstad/Bernheze/Boekel en Oss) te gaan werken en per gebied met 4 niveaus -directie IBN en van de gemeenten wethouders, management/uitvoering en beleid- een gezamenlijk overleg in te richten voor product- en procesontwikkeling en voor de pilot voor scenario 3 tevens voor de integratie van werkprocessen. De afspraken op het niveau van de uitvoeringsgebieden mogen niet in strijd zijn met de afspraken die gemaakt zijn op het bestuurlijk overleg partnership gemeenten-IBN.

9 Overzicht bijlagen

9.1 Bestuurlijke opdracht

9.2 Schema overlegstructuur gemeenten-IBN

9.3 Overzicht taken en dienstverlening (basis- en pluspakket)

9.4 Evaluatie partnership 2017-2020

9.5 Q & A

9.6 Financiële uitwerking scenario 2 en 3