Evaluatie 2023 en 2024 & voorstel voor 2025 en 2026

partnership gemeenten – IBN



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

Leeswijzer

Op 1 juli 2021 is het vernieuwd partnership gemeenten-IBN ingegaan. In de onderliggende uitvoeringsovereenkomst is opgenomen dat in 2022 en daarna om de 2 jaar aan het bestuurlijk overleg een evaluatie van deze overeenkomst wordt voorgelegd en een (financieel) voorstel voor de daarop volgende 2 jaren wordt gedaan. Deze evaluatie en het voorstel zijn tot stand gekomen in een werkgroep, bestaande uit een afvaardiging van de 4 uitvoeringsregio's en IBN. Parallel aan deze evaluatie loopt de bestuurlijke opdracht 'toekomst partnership gemeenten – IBN', die richting moet geven aan de afspraken op de lange termijn. Daarom heeft de werkgroep besloten de evaluatie kort en krachtig te houden en zich te richten op hoe de samenwerking in de uitvoeringsgebieden verloopt, wat de stand van zaken van de actiepunten uit het voorstel '23 en '24 is, de inhoud van de basisdienstverlening, aanscherping/opheldering van afspraken en financiële afspraken voor de jaren '25 en '26.

Kees van Geffen,
voorzitter bestuurlijk overleg partnership gemeenten-IBN



Dit is de 2-jaarlijkse evaluatie van het partnership gemeenten-IBN en tevens het voorstel voor het partnership in 2025 en 2026. Elke 2 jaar spreken we met elkaar af welke dienstverlening alle gemeenten bij IBN afnemen (basispakket) en de kosten hiervan voor de gemeenten. Omdat er inmiddels ook een bestuurlijke opdracht is ondertekend om na te denken over de richting die de 6 gemeenten met het sociaal ontwikkelbedrijf IBN voor ogen hebben, is ervoor gekozen om deze evaluatie minder uitgebreid te doen dan de vorige keren en het voorstel 2025 en 2026 vooral toe te spitsen op de besluiten die voor 2025 en 2026 genomen moeten worden. Dat geeft ruimte om goed na te denken over de koers die we vanaf 2027 met elkaar willen gaan varen.



Joel
Winkelmedewerker bij Albert Heijn

Ik twijfelde over alles, maar doordat ik me gehoord en begrepen voelde, gaf me dit meer vertrouwen.

Hoofdstuk 1
Samenwerking in de uitvoerings-gebieden

Uitvoeringsregio's Land van Cuijk, Maashorst en Oss hebben bij het vernieuwde partnership gekozen voor scenario II: de netwerkrelatie. Gemeenten Meierijstad, Bernheze en Boekel kozen voor scenario III: de samenwerkingsrelatie. Bij deze evaluatie is geanalyseerd wat de verschillen in de samenwerking in de praktijk zijn.

Het belangrijkste verschil tussen de scenario's is de wijze van samenwerken. 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 samenwerkingsrelatie 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.

Bij de totstandkoming van het vernieuwde partnership en de introductie van de verschillende samenwerkingsscenario's is niet volledig uitgewerkt hoe deze scenario's er in de praktijk uit zouden zien. Ook in de Q&A partnership gemeenten & IBN valt uit het antwoord op de vraag hoe de verschillen in de praktijk zich uiten niet goed op te maken hoe de scenario's in de praktijk er uit zien. Wél valt hieruit op te maken dat de opgerichte overlegstructuur tot doel had om gaandeweg met elkaar op 3 niveaus (bestuurlijk, management/uitvoering en beleid) tot product- en procesontwikkeling te komen. Dit strookt met het uitgangspunt dat het partnership is gebaseerd op een groeiend wederzijds vertrouwen waarbij het streven is om door vermindering van bureaucratie tot meer efficiëntie te komen. In alle uitvoeringsregio's is er meer regelmaat gekomen in de overleggen op tactisch en bestuurlijk niveau.

Op lokaal niveau ervaren gemeenten en IBN nu dat het ontbreken van concrete handvatten hoe samen te werken in de verschillende scenario's kan leiden tot uitvoeringsvraagstukken, maar niet overal in eenzelfde mate of zelfs niet. Iedere uitvoeringsregio heeft op een eigen manier samen met IBN naar handvatten gezocht.

Gemeente Oss

Zo hebben gemeente Oss (scenario II) en IBN de afgelopen tijd nieuwe afspraken gemaakt over de samenwerking en elkaars verantwoordelijkheden. Er is door de teamleiders van IBN en Oss een plan van aanpak gemaakt om de samenwerking te verbeteren en te onderhouden. Onderdeel hiervan is een periodiek kwaliteitsoverleg met als doel een verdere verfijning van het werkproces van de samenwerking tussen Oss en IBN, afspraken over de kwaliteit van de dienstverlening en het oplossen van knelpunten op uitvoeringsniveau.

Gemeente Maashorst

Gemeente Maashorst (scenario II) heeft gewerkt aan intensivering van de samenwerking tussen de consulenten Participatie en de trajectregisseurs van IBN, onder andere door elkaar veel op te zoeken en te sparren, en gezamenlijk het gesprek te voeren met de kandidaat. Dat heeft geleid tot veel aanmeldingen en plaatsingen van kandidaten. Ook op projectbasis (pluspakket) is samengewerkt, zoals bij de Z-route (inburgering) en het startprogramma (Talent in Beeld).

Land van Cuijk

Gemeente Land van Cuijk (scenario II) heeft veel geïnvesteerd in de samenwerking op uitvoeringsniveau. Vanuit de gemeentelijk teamleider en vanuit de Manager Participatie en re-integratie van IBN is aangestuurd op korte lijnen. Dit heeft geresulteerd in meer vertrouwen over en weer. De gemeente heeft ook pluspakketdiensten afgenomen die mede bijdragen aan het aantal aanmeldingen in de basisdienstverlening.

Gemeenten Bernheze, Boekel en Meierijstad

Uitvoeringsregio Meierijstad werkte scenario III verder uit in het project Participeren in Meijerijstad (PIM). In de samenwerking met IBN is gekeken naar het integraal werken in teams, waarbij geen onderscheid werd gemaakt tussen een IBN-consulent of een gemeenteconsulent, en het samenvoegen van werkprocessen. Hierbij zijn verschillende vormen van samenwerking getoetst, zoals het gezamenlijk een intake doen aan de poort tot samenwerking op een fysieke plek bij PIM Werkt. Dit leidde toch tot uitvoeringsvraagstukken als administratielast (wie doet wat en wat mag je van elkaar verwachten), mandaat (wie heeft doorzettingsmacht) en wie uiteindelijk de inwoners oppakt die naar activering moeten. Uiteindelijk is ervoor gekozen om 1 fte medewerker van IBN toe te voegen aan de teams van de gemeente. De samenwerking wordt als prettig ervaren. Er zijn korte lijntjes en er wordt doorgepakt. Met Boekel en Bernheze is afgesproken de dienstverlening met IBN te intensiveren op de dienstverlening die niet onder dienstverleningsovereenkomst met Meierijstad valt.

Doelgroepbenadering IBN

Daarnaast heeft IBN vanaf 1 januari 2024 haar wijze van dienstverlening aangesloten op de doelgroepbenadering die de uitvoering van gemeenten hanteren (inburgeringsteams, jongerenteams, 27+-teams). Door deze gerichte aanpak is de gezamenlijke dienstverlening aan de inwoners naar een hoger niveau getild. Voor de gemeenteconsulenten is het duidelijker wie het aanspreekpunt voor hun inwoner is. Hierdoor is er frequenter contact en de gemeenteconsulenten en trajectregisseurs van IBN raken steeds beter op elkaar ingespeeld. Dit komt de dienstverlening aan de inwoners ten goede en vergroot hun kansen op duurzaam werk.



Conclusie

Over het totaal bezien, kan worden geconcludeerd dat hoe de samenwerking in de praktijk er uit ziet, niet zo zeer afhankelijk is van welk scenario aan de voorkant is gekozen, maar veel meer afhankelijk is van hoe de gemeenten en IBN op tactisch en uitvoerend niveau samenwerken. Hoe sneller men elkaar opzoekt bij behoeften en onduidelijkheden, samen passende oplossingen vindt en hierop doorpakt, hoe makkelijker het is om uitdagingen (zowel beleids- als uitvoeringstechnisch) gezamenlijk op te lossen. Eventuele knelpunten kunnen direct op de werkvloer worden opgelost en vanuit een gedeeld gevoel van partnerschap kunnen we hiervan samen leren en verbeteren.

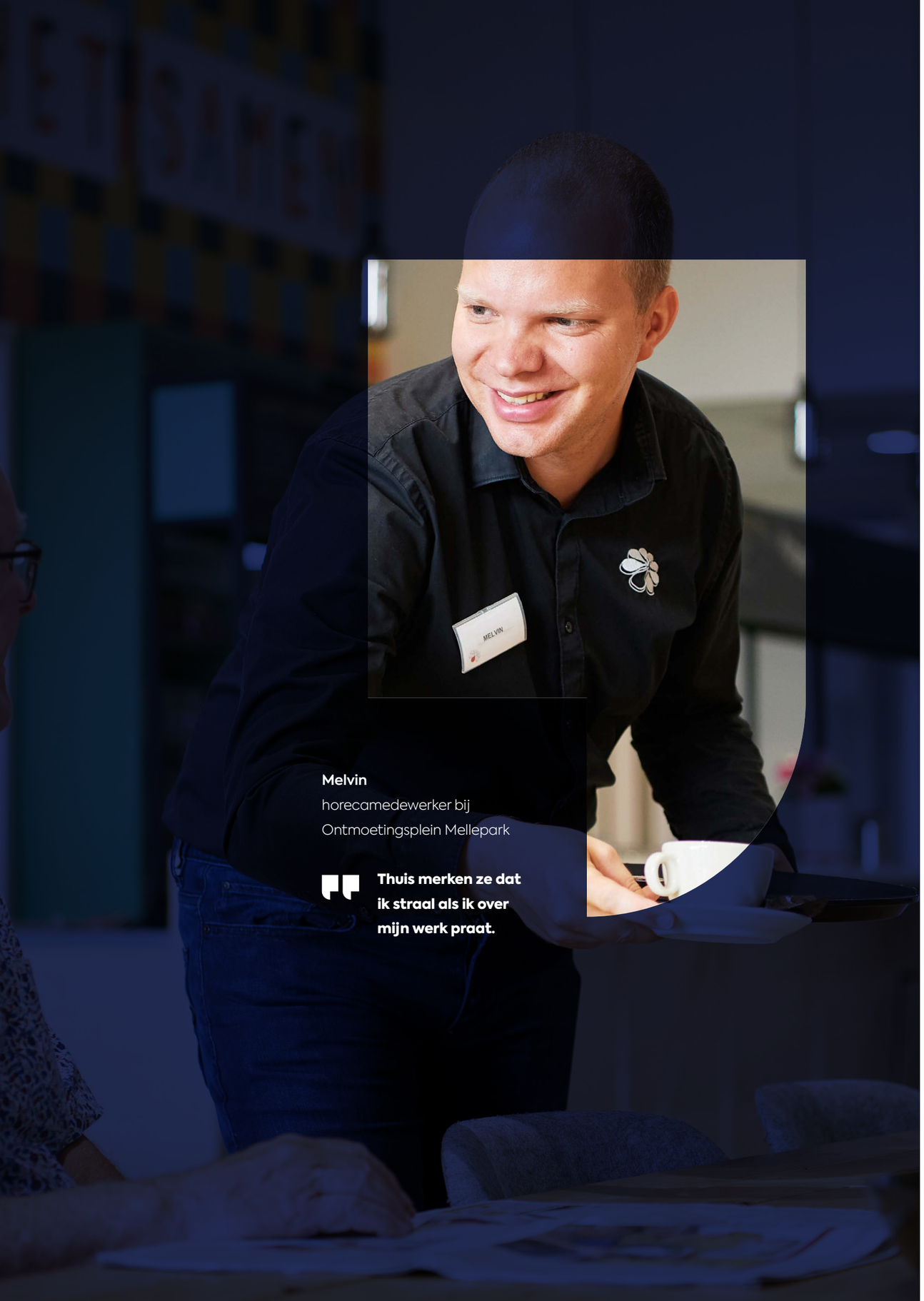
Wat gaat goed?

- De samenwerking tussen de consulenten van gemeenten en de trajectregisseurs van IBN wordt als prettig ervaren.
- IBN en gemeenten ervaren elkaar als gelijkwaardige partners.
- Product- en procesontwikkeling wordt steeds meer integraal opgepakt.
- IBN denkt aan de voorkant mee bij moeilijke en a-typische kandidaten en biedt passende oplossingen als de standaard dienstverlening niet passend is.

Wat kan beter?

- Meer fysieke aanwezigheid van trajectregisseurs van IBN bij gemeenten.
- Pro-actieve communicatie vanuit IBN in de tussentijd tussen aanmelding en start traject en ook tijdens het talentenprogramma. Gemeenteconsulenten zijn nu soms in onwetendheid wat de stand van zaken van het traject van hun kandidaat is en moeten dan zelf achter de informatie aan.
- Meer diversiteit van werksoorten. Hierbij ook kijken naar mogelijkheden bij externe werkgevers.
- Arbeidstraining op de werkplek die de voorkeur van de kandidaat heeft. Nu kan dat niet altijd en dat is jammer.

Hoe de samenwerking in de praktijk eruit ziet is niet zo zeer afhankelijk van het gekozen scenario, maar vooral van de samenwerking tussen IBN en gemeenten op tactisch en uitvoerend niveau.



Melvin
horecamedewerker bij
Ontmoetingsplein Mellepark

Thuis merken ze dat ik straal als ik over mijn werk praat.

Hoofdstuk 2
Samenwerking in het pluspakket

Er is de laatste 2 jaren veel ontwikkeld binnen het partnership, goed naar elkaar geluisterd en verbeteringen zijn doorgevoerd. Samen met gemeenten heeft IBN vanuit een behoefte op extra dienstverlening pluspakketdiensten opgezet. Hierdoor is de samenwerking met de verschillende uitvoeringsregio's geïntensiveerd en versterkt.

Startprogramma Talent in Beeld

Zo gingen uitvoeringsregio Land van Cuijk en IBN een mooie samenwerking aan met het Startprogramma Talent in Beeld. Dit programma richt zich op inwoners die zich voor ondersteuning melden bij de gemeente of al langer een uitkering ontvangen. De deelnemers (her)ontdekken hun potentieel, leren netwerken, solliciteren en pitchen aan het eind van het programma hun persoonlijke doelen: wat wil ik, wat kan ik en wat is de volgende stap. Een mooi programma waarin in 5 weken een goed beeld van de inwoner wordt verkregen en waarin niet alleen wordt gekeken naar de werksituatie, maar naar de algehele situatie van de inwoner en dus ook naar ondersteuningsbehoefte vanuit andere wettelijke kaders, zoals Wmo, jeugdzorg, schuldhulpverlening, armoedebeleid, etc. Uitvoeringsregio Maashorst heeft dit programma inmiddels geïntegreerd in hun nieuwe poortproces en in samenwerking met uitvoeringsregio Meierijstad is dit programma doorontwikkeld specifiek voor jongeren.

Een gezamenlijke aanpak vanaf de start bij de ontwikkeling van de dienstverlening wordt als erg prettig ervaren.

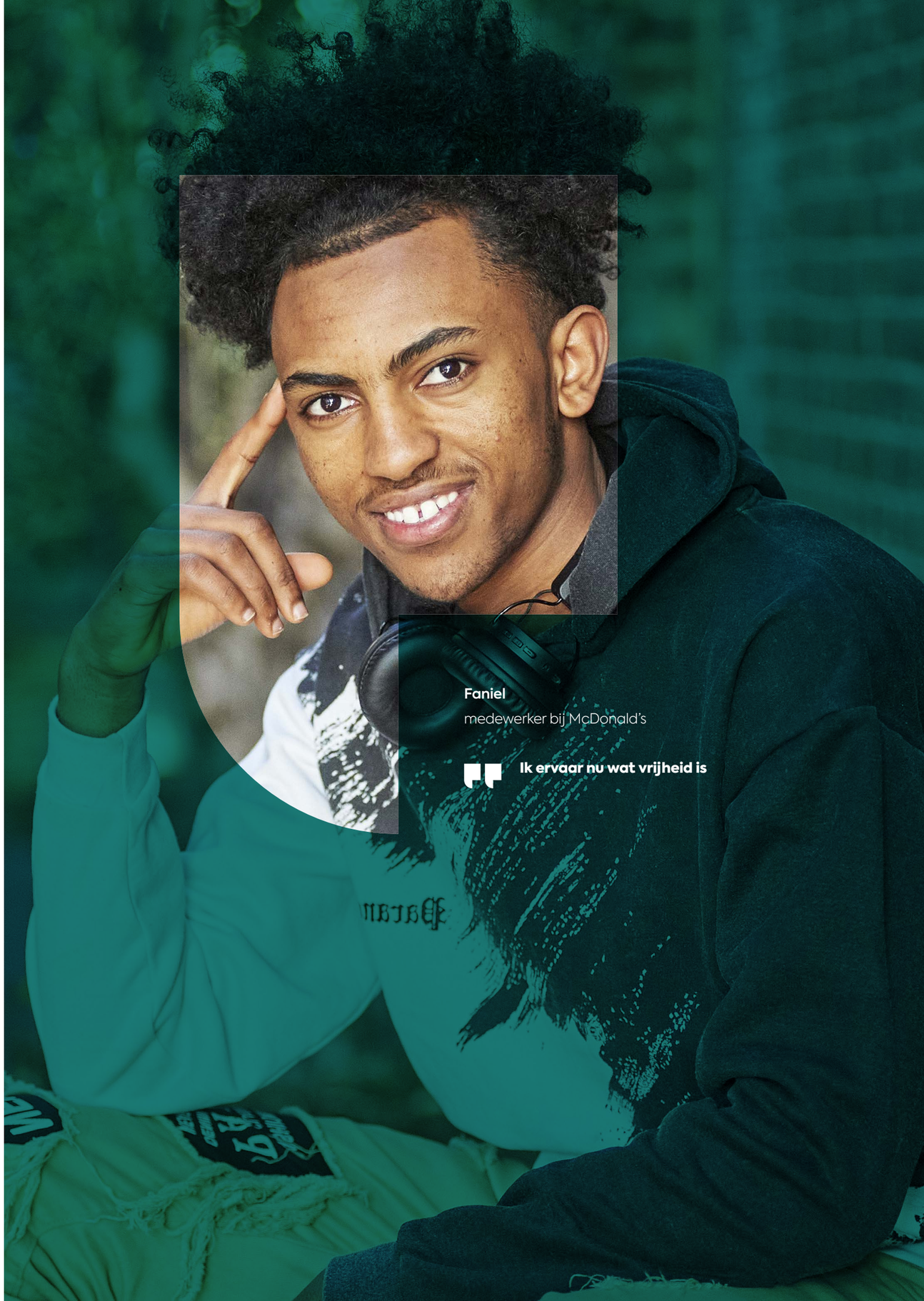
Inburgering

Met de gemeenten Meierijstad, Boekel en Bernheze was IBN binnen de oude inburgeringswet al bezig om mensen te laten participeren naast hun taallessen. Met de komst van de nieuwe inburgeringswet werd de combinatie van taal en participatie een belangrijk uitgangspunt binnen de Z-route. Ook andere gemeenten kwamen bij IBN met vragen over de nieuwe dienstverlening op dit gebied. Samen is naar mogelijkheden voor deze nieuwe dienstverlening gezocht. Bij gemeente Land van Cuijk startte IBN met het verzorgen van een combinatie van taalles en participatie. Vanaf september 2023 nam IBN de taallessen van Vluchtelingenwerk Nederland over in gemeenten Boekel, Bernheze en Meierijstad en kon IBN ook daar binnen de Z-route de combinatie van taalles en participatie bieden. In 2024 startte IBN met het uitvoeren van het participatiedeel binnen de Z-route in gemeente Maashorst. Bij de gemeente Oss helpt IBN deelnemers uit de Z-route om een keuze te maken voor een van de werksoorten van IBN als ze daaraan toe zijn. Via korte stages krijgen ze een beeld van de werkzaamheden en kiezen ze daarna of en waar ze binnen IBN willen gaan werken.

Voor de 'oudkomers' (mensen die onder de oude inburgeringswet vallen) heeft IBN in samenwerking met gemeenten Meierijstad, Boekel en Bernheze het oudkomerstraject ontwikkeld. Dit is opgebouwd uit verschillende modules. Naast de herhaling van een aantal onderdelen uit de verplichte inburgering op het gebied van werken in Nederland, wordt gekeken naar de mogelijkheden en talenten die een inwoner heeft (vaardighedenpaspoort). Na het doorlopen van de verschillende modules worden de deelnemers naar werk bemiddeld. Dit kan, afhankelijk van het denk- en doenvermogen een werkplek bij een reguliere werkgever zijn of een werkplek binnen IBN.

Conclusie

Een gezamenlijke aanpak vanaf de start bij de ontwikkeling van de dienstverlening wordt als erg prettig ervaren. Het is dan ook een wens voor de toekomst om elkaar bij ontwikkelingen nog eerder te vinden, waardoor IBN beter in staat wordt gesteld aan de wens/behoefte van gemeenten te voldoen en tijdig proactief mee te denken, wat de dienstverlening aan de inwoners ten goede komt.



Hoofdstuk 3.
Stand van zaken actiepunten uit voorstel ’23 en ‘24

In het voorstel voor ’23 en ‘24 zijn 8 actiepunten opgenomen. In de jaarrapportage 2023 hebben we de stand van zaken van deze 8 actiepunten beschreven. We hebben hierbij gemeld dat we een tegenvaller hebben moeten incasseren, omdat de externe regionaal projectleider die deze actiepunten zou oppakken, om privé redenen is uitgevallen. We gaven aan dat we de belangrijkste actiepunten nu met medewerkers van gemeenten en IBN zelf gingen oppakken. Deze actiepunten zijn:

1. **Jongeren tot 27 jaar niet loslaten totdat een geschikte plek of een traject voor ze is gevonden.**
2. **Impuls beschut werken.**
3. **20 van de nieuwe dienstverbanden worden in 2023 en 2024 ingevuld door vraaggestuurd werken.**

Hieronder worden deze onderwerpen verder besproken.

Actie 1

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

In de coronaperiode hebben IBN, gemeenten en werkgevers de Young Talent-aanpak ontwikkeld. Bij de evaluatie 2021/2022 van het partnership is besloten de werkzame onderdelen van de Young Talent-aanpak in het basispakket op te nemen. IBN en gemeenten hebben gezamenlijk deze actie opgepakt. Hierbij is voortgeborduurd op eerdere onderzoeken en evaluaties rondom Young Talent en zijn interviews gehouden met de gemeenten en IBN.

De Young Talent-aanpak richtte zich in de coronaperiode op de beter plaatsbare jongeren. Door een veranderde arbeidsmarkt zijn de jongeren die kunnen werken nu aan het werk of worden door de jobhunters/consulenten van gemeenten zelf naar werk bemiddeld. Gemeenten zien nu vooral jongeren die een grotere ondersteuningsbehoefte hebben. Gemeenten geven aan Young Talent waardevol te vinden. De huidige vorm sluit door de veranderde arbeidsmarkt echter niet goed aan bij de hedendaagse doelgroep jongeren. Jongeren krijgen in de huidige Young Talent-aanpak direct een dienstverband zonder dat daar een voorprogramma aan vooraf gaat en dat is niet voor iedere jongere passend. Daarom is geïnventariseerd wat de werkzame bestanddelen van Young Talent waren die aansluiten bij de hedendaagse doelgroep jongeren. Dit zijn:

1. Voorprogramma in samenwerking met gemeenten;
2. Individuele coaching van een jongerencoach. Dit levert meer resultaat op dan groepscoaching. Kanttekening hierbij is dat sommige jongeren aangeven een combinatie te willen.
3. Direct een dienstverband voor jongeren die kunnen werken (boter bij de vis).

Young Talent is dus een programma met een apart label van IBN en gemeenten samen, waarbij IBN en gemeenten jongeren vastpakken en niet meer loslaten. In een rapport worden de kaders omschreven waarbinnen Young Talent verder vormgegeven kan worden. Dit rapport is als bijlage bij deze evaluatie gevoegd. In de uitvoering zal een werkgroep IBN – gemeenten de Young Talent- aanpak concretiseren. IBN zal inzetten op re-branding van de communicatiemiddelen die Young Talent goed in de markt zetten. Het is een label, los van IBN, onderscheidend in de markt. Daarnaast zal IBN de 23 externe werkgevers die zich hebben gecommitteerd aan Young Talent activeren en inzetten op uitbreiding naar andere werkgevers.

Actie 2

Impuls beschut werken.

De ambitie was dat het percentage mensen met een indicatie beschut werk dat in een dienstverband is geplaatst zou toenemen tot 75%. We zien in de bijgevoegde halfjaarrapportage 2024 dat dit percentage nog steeds rond de 65% schommelt. Dit percentage is inclusief plaatsingen bij reguliere werkgevers, zowel door gemeenten als IBN.

Zoals eerder vermeld is de externe regionale projectleider, die de actiepunten zou oppakken, in 2023 uitgevallen. De belangrijkste actiepunten, waaronder de impuls beschut werk, zouden we met IBN en gemeenten gezamenlijk oppakken. Hoewel we in de ambtelijke stuurgroep wel een aantal keer over beschut werk hebben besproken, hebben we dit actiepunt niet goed genoeg met elkaar doorgrond en is een echte impuls uit gebleven.

Wel bleek uit deze overleggen, dat er in de praktijk –in de ene gemeente meer dan in de andere gemeente- wat onduidelijkheid is over de afspraken rondom beschut werk en het hoofdaannemerschap van IBN. Een concretisering van deze afspraken lijkt daarom gewenst. Ook hebben alle gemeenten een aantal inwoners met een indicatie beschut werk die om allerlei redenen echt niet in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten, maar nog steeds een indicatie hebben en dus meegenomen worden in de cijfers. Voor deze groep is nog geen gezamenlijke oplossing gevonden. IBN kan voor deze groep haar expertise inzetten en planmatig deze mensen uitnodigen voor een gesprek met de gemeenteconsulent en een arbeidsdeskundige van IBN. Vandaaruit kan met de inwoner een volgende stap worden vastgesteld. Dat zou ook een advies aan UWV kunnen zijn om de indicatie te laten vervallen.

In de tweede helft van 2024 concretiseren we de afspraken, stellen deze vast en delen deze met de uitvoering.



Alan
karteerder bij Cobra Groen

Ik ben heel goed begeleid. Ik krijg het vertrouwen van collega's en ik ben blij met mijn baan.

Actie 3

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

Met het Vernieuwde partnership per 1 juli 2021 is nog eens expliciet besloten om de ondernemingsstrategie van IBN voort te zetten. Deze ondernemingsstrategie vloeit voort uit de visie dat mensen die zijn aangewezen op de parallelle arbeidsmarkt zich het beste ontwikkelen in een zo regulier mogelijk bedrijf. De ondernemingsstrategie is gebaseerd op het uitgangspunt dat de lagere netto toegevoegde waarde van de ene werknemer, wordt gecompenseerd door de hogere toegevoegde waarde van de andere werknemer. Hiermee is IBN in staat om complexere opdrachten met meer rendement te acquireren. Doelgroepmedewerkers krijgen hierdoor interessanter werk waar ze trots op zijn en hebben meer mogelijkheden om zich te ontwikkelen. Daarnaast is IBN door deze strategie in staat om de parallelle arbeidsmarkt met minder middelen te organiseren.

De succesfactor van de ondernemingsstrategie is dus een mix van kandidaten met een hogere en lagere netto toegevoegde waarde. Hiertoe is binnen het partnership het instrument ‘vraaggestuurd werken afgesproken’.

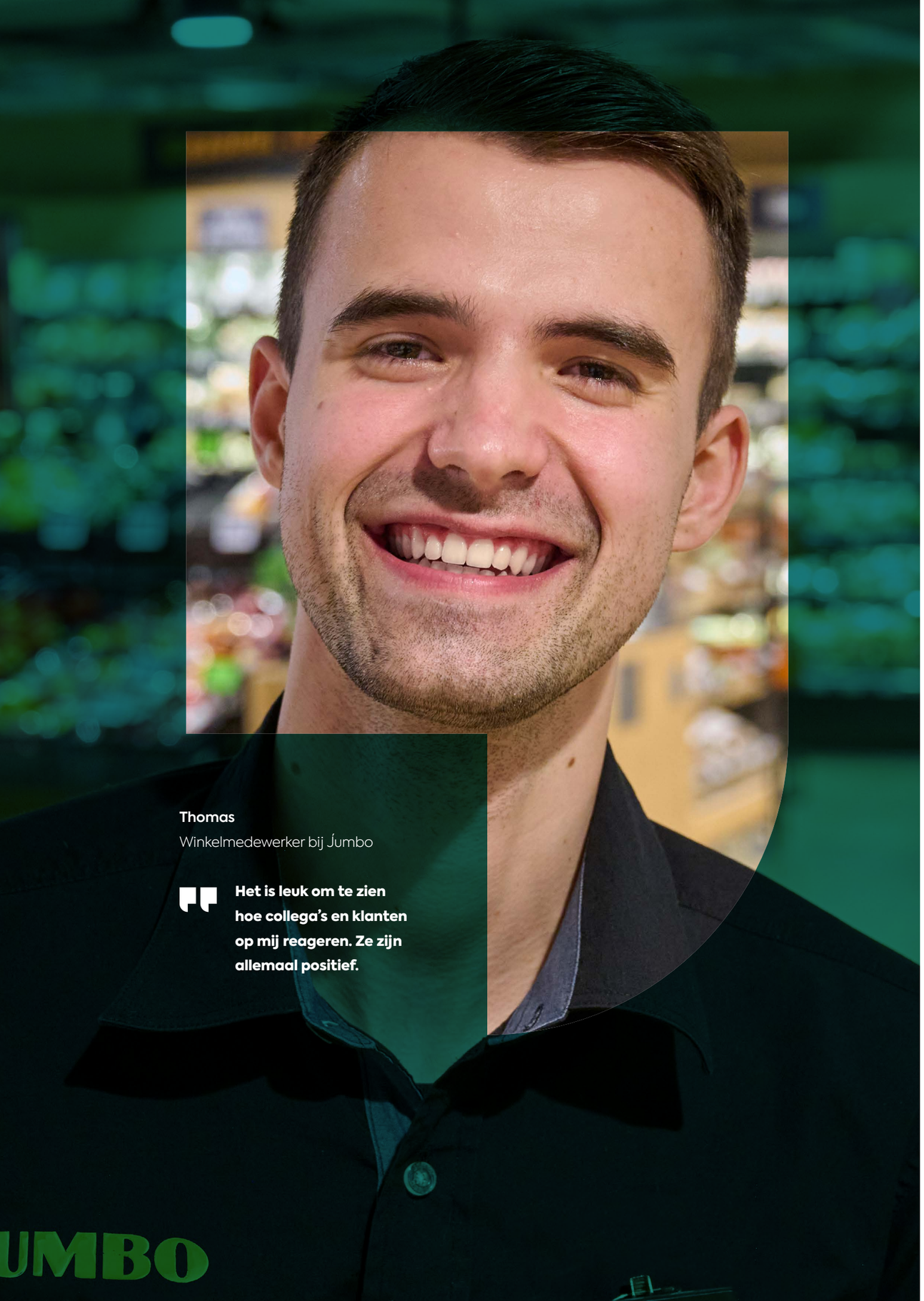
Een vraaggestuurde kandidaat:

- 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 loonkostensubsidie);
- kan snel starten;
- voldoet aan de vacature vereisten.

In het voorstel voor ’23 en ’24 is afgesproken dat 20 van de nieuwe dienstverbanden in 2023 en 2024 worden ingevuld door vraaggestuurd werken. Bij vraaggestuurd werken is de vacature leidend. IBN heeft een vacature en zet deze uit bij de gemeenten en andere wervingskanalen Gemeenten kunnen hiervoor geschikte kandidaten aanbieden en kandidaten kunnen ook zelf reageren op de uitgezette vacature. IBN kiest vervolgens de meest geschikte kandidaat voor de functie. De ingeschatte loonwaarde ligt tussen 60% en 100%.

Zowel in 2023 als in 2024 is geen dienstverband vraaggericht ingevuld. Ook zien we dat in 2023 en het eerste half jaar van 2024 bij een ruime meerderheid van de gestarte dienstverbanden de gemiddelde loonwaarde minder dan 50% bedraagt. De inwoners met geen/minder begeleidingsbehoefte bij het uitvoeren van het werk, worden door gemeenten zelf geplaatst bij reguliere werkgevers. In de werkgroep bleek dat de visie en toegevoegde waarde van de ondernemingsstrategie, en daarmee ook het belang van het vraaggestuurd werken, nog onvoldoende bekend is bij de uitvoering van gemeenten. Hierdoor zijn consulenten zich vaak niet bewust van het feit dat zij inwoners ook kunnen attenderen op vacatures bij IBN. IBN heeft in haar nieuwsbrief aan gemeenten wel de vacante (doelgroep)vacatures gepubliceerd, maar verder is er over en weer te weinig aandacht geweest voor het vraaggestuurd werken en hebben we hier onvoldoende met elkaar op gestuurd.

Afgesproken is om dit thema te agenderen voor een gezamenlijke sessie met de uitvoering van gemeenten en IBN om afspraken en kaders weer helder te krijgen. In de bestuurlijke opdracht zal de vraag beantwoord moeten worden of het vraaggestuurd werken op de lange termijn de juiste manier is om de gewenste mix van kandidaten te realiseren.



Hoofdstuk 4. Inhoud basis-dienstverlening

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

Bij het aangaan van het vernieuwd partnership hebben we met elkaar afgesproken dat de gemeenten een infrastructuur in stand willen houden, waarin ruimte is voor een jaarlijkse stijging van 100 (tijdelijke) gesubsidieerde dienstverbanden vanuit de Participatiewet bij IBN. Dit op basis van een zo reëel mogelijke inschatting, die aansluit bij de mogelijkheden van de mensen met een arbeidsbeperking en/of verminderde loonwaarde die zich bij de gemeenten melden voor een Participatiewet-uitkering. Het uitgangspunt blijft natuurlijk dat uitstroom naar regulier werk (zonder loonkostensubsidie) het ultieme doel is. De gedachte achter de groei van 100 (tijdelijke) gesubsidieerde dienstverbanden vanuit de Participatiewet was en is dat hiermee de krimp van IBN, die ontstaat door uitstroom uit de Wsw, gematigd kan worden.

We zien nu dat het aantal aanmeldingen in sommige gemeenten daalt, waardoor partnership-breed het beoogde aantal aanmeldingen niet wordt gehaald. Ook zien we dat in 2023 de uitstroom uit (tijdelijke) gesubsidieerde dienstverbanden vanuit de Participatiewet hoger was dan vooraf ingeschat. Hierdoor blijft de beoogde jaarlijkse groei van 100 dienstverbanden achter.

De bestuurlijke opdracht over de toekomst -waarvan we de eerste resultaten in het eerste kwartaal van 2025 verwachten- moet richting geven aan de afspraken op langere termijn.

Het voorstel is om het basispakket in 2025 en 2026 ongewijzigd te laten en te blijven investeren in een gelijkwaardig partnership tussen de gemeenten en IBN. In de werkgroep is gesproken over het toevoegen van de dienstverlening rondom inburgering aan het basispakket. Hier is echter niet voor gekozen, omdat iedere gemeente in een ander stadium zit met betrekking tot inburgering.

Hoofdstuk 5. Inhoudelijke punten die opheldering behoeven

In de werkgroep zijn verschillende onderwerpen besproken waarover nadere afspraken zijn gemaakt c.q. de bestaande afspraken zijn verhelderd. Hieronder wordt op enkele van deze onderwerpen nader ingegaan.

Jobcoaching en interne werkbegeleiding

Jobcoaching is onderdeel van het basispakket. Dit betreft jobcoaching voor kandidaten die via IBN zijn geplaatst of uitgestroomd zijn naar een regulier dienstverband bij een reguliere werkgever. De jobcoaching wordt ook uitgevoerd voor door gemeenten zelf geplaatste kandidaten die extra begeleiding nodig hebben. Om op de best mogelijke manier invulling aan jobcoaching te geven, is sinds 1 januari 2024 de functie van jobcoach bij IBN een zelfstandige functie. Tot 1 januari 2024 werd de rol van jobcoach gecombineerd met de rol van trajectregisseur.
Gemeenten vroegen welke rollen een kandidaat tegen kan komen (jobcoach, trajectregisseur, leer-werkcoach) en hoe die zich tot elkaar verhouden. Daarnaast waren voor gemeenten niet alle afspraken duidelijk over jobcoaching en interne werkbegeleiding, vooral voor door IBN gedetacheerde kandidaten. IBN heeft in een notitie de rollen verhelderd en hoe IBN jobcoaching en interne werkbegeleiding organiseert.

Dienstverlening anderstaligen

Dienstverlening aan anderstaligen valt in beginsel onder pluspakketdienstverlening. Bij gemeenten leefde de vraag vanaf welk moment anderstaligen onder de dienstverlening uit het basispakket vallen. Hierover zijn verhelderende afspraken gemaakt. Afgesproken is dat voor inburgeraars die onder de Wi21 vallen en hun inburgeraarstraject hebben afgerond, de dienstverlening uit het basispakket van toepassing is. Voor oudkomers die hun inburgering elders dan bij IBN hebben gevolgd, is dit niet (automatisch) het geval. Dit is maatwerk en afhankelijk van het taalniveau. Wanneer het taalniveau A2 niveau of hoger is, kan de dienstverlening uit het basispakket worden geboden

Hoofdstuk 6.
Voorstel inhoudelijk

Samenwerking in de uitvoeringsgebieden

- Niet alle eerder gemaakte afspraken zijn helder of passen nog bij deze tijdgeest. Voorgesteld wordt om het praktijkdocument te actualiseren en door de ambtelijke stuurgroep te laten vaststellen.
- De wens is uitgesproken om elkaar eerder bij ontwikkelingen te vinden. Voorgesteld wordt om de frequentie van de ambtelijke stuurgroep te verdubbelen en om en om een inhoudelijk (beleids)overleg en een overleg ter advisering van het bestuurlijk overleg te houden.
- Met Oss wordt 6-wekelijks kwaliteitsoverleg gehouden. Dit is besproken in de werkgroep. De andere uitvoeringsregio's hadden hier geen behoefte aan. Voorgesteld wordt om geen extra overlegstructuur aan de reeds bestaande overlegstructuur toe te voegen. In plaats hiervan worden de uitvoeringsoverleggen verrijkt door op die tafel ook kwaliteitsvraagstukken te bespreken en door te pakken wanneer nodig. Hierdoor leren we met en van elkaar en worden we samen beter.

Basispakket

Basispakket ongewijzigd te laten.

Overige onderwerpen

- Impuls Beschut werk: voorgesteld wordt in de tweede helft van 2024 de afspraken te concretiseren, deze vast te stellen en met de uitvoering te delen. Daarnaast wordt voorgesteld het beschut werk een concrete impuls te geven. Hier kan de expertise van IBN voor worden ingezet.
- Vraaggestuurd werken: voorgesteld wordt een gezamenlijke sessie met de uitvoering van gemeenten en IBN te beleggen om afspraken en kaders weer helder te krijgen.



Hoofdstuk 7. Voorstel financiering

Met de ingang van het vernieuwde partnership per 1 juli 2021 hebben we met elkaar afgesproken om de zogenaamde infrastructurele meerkosten die toe te rekenen zijn aan de medewerkers met een PW-dienstverband ((tijdelijke) gesubsidieerde dienstverbanden vanuit de Participatiewet bij IBN) te betalen door lumpsumfinanciering. Infrastructurele meerkosten zijn meerkosten die IBN heeft ten opzichte van een regulier bedrijf.

De lumpsumfinanciering wordt onder de gemeenten verdeeld op basis van de middelen die gemeenten ontvangen voor re-integratie (exclusief de re-integratiemiddelen die de gemeenten ontvangen voor de zogenaamde klassieke doelgroep) en dus niet op basis van feitelijk gebruik. Dit hebben we zo met elkaar afgesproken voor onderlinge solidariteit, als financiële prikkel om als gemeenten gebruik te maken van de infrastructuur van IBN en om de bureaucratie (financiële administratie) te verminderen.

We zien dat deze meerkosten die betrekking hebben op de doelgroep PW in 2024 volgens de begroting van IBN afgerond 4.081.000 euro zijn. In 2022 waren deze kosten voor 2024 geraamd op 3.237.000 euro. Dit laatste bedrag betreft de lumpsumvergoeding over 2024. Conform de afspraken wordt de lumpsumvergoeding achteraf niet meer bijgesteld (wel heeft IBN nog extra middelen van de 6 gemeenten gekregen voor beschut werk die in de meicirculaire van 2024 bekend zijn gemaakt, een bedrag van circa 625.000 euro).

De berekening van de lumpsumbedragen 2025 en 2026 zijn op dezelfde manier bepaald als voorgaande jaren: uitgaande van de meerkosten 2024 is bepaald welk aandeel betrekking heeft op de doelgroep PW. We zien dat het aandeel PW, en daarmee het lumpsum bedrag, ten opzichte van 2024 is gestegen. Het lumpsumbedrag 2024 bedraagt afgerond 3.200.00 euro (exclusief de hierboven genoemde extra middelen voor beschut werk), voor 2025 en 2026 bedraagt dit afgerond 4.600.000 euro respectievelijk 5.200.000 euro. De verhoging bedraagt daarmee ruim 40%. Deze stijging heeft meerdere oorzaken. In de eerste plaats zijn door indexaties de kosten in 2023 en 2024 hard gestegen. Dat zien we terug zowel in de loonkosten als in de overige bedrijfskosten. Daarnaast zien we dat de begeleidingsbehoefte van de medewerkers die instromen hoog is. Enerzijds door de toename van Beschut en anderzijds vanwege de lage loonwaarde van de doelgroep niet-beschut (het grootste gedeelte van de instroom heeft een loonwaarde die lager is dan 50%). Daarbij zien we ook dat de nieuwe instroom vaker dan voorheen te maken heeft met meervoudige problematieken hetgeen effect heeft op de begeleidingscapaciteit. Tot slot stijgt het aandeel van de PW-doelgroep en daarmee het aandeel in de totale meerkosten.

Aandeel lumpsum per gemeente	Lumpsumvergoeding	
	2025	2026
Bernheze	€ 284.204	€ 320.317
Boekel	€ 123.200	€ 138.789
Land van Cuijk	€ 1.094.871	€ 1.233.564
Maashorst	€ 719.659	€ 810.902
Meierijstad, Veghel	€ 457.601	€ 515.541
Oss	€ 1.924.163	€ 2.168.535
Totaal	**€ 4.603.699**	**€ 5.187.647**

Het aandeel van het lumpsumbedrag in de middelen die de gemeenten volgens een rekenmodel van Berenschot beschikbaar zouden hebben voor re-integratie exclusief voor de klassieke doelgroep (een deel van deze middelen zit in het gemeentefonds) stijgt van 39% in 2024 naar 44% in 2026. Daartegenover staat dat de landelijke participatiemiddelen (die deels dus via het gemeentefonds beschikbaar worden gesteld) ook elk jaar toenemen. Bij de invoering van de Participatiewet is er namelijk vanuit gegaan dat het aantal mensen in de bijstand toeneemt door mensen die voorheen in de Wajong dan wel de Wsw zouden instromen. Deze toename is echter wel minder dan de toename van het lumpsumbedrag. Om de betaalbaarheid van de uitvoering van de Participatiewet ook in de toekomst te garanderen zal in de al genoemde bestuurlijke opdracht over de toekomst van het partnership gekeken worden naar het financieringsmodel.

Voor de jaren 2025 en 2026 stellen wij voor om akkoord te gaan met de genoemde verhoging van de lumpsum.

Evaluatie 2023 en 2024 & voorstel voor 2025 en 2026

partnership gemeenten - IBN