

Jaarrapportage 2017

PARTNERSHIP UITVOERING
PARTICIPATIEWET
IBN-GEMEENTEN 2017-2020



PARTNERSHIP UITVOERING PARTICIPATIEWET IBN- GEMEENTEN 2017-2020

De 11 gemeenten in het noordoosten van Noord-Brabant (Bernheze, Boekel, Boxmeer, Cuijk, Grave, Landerd, Meierijstad, Mill en St. Hubert, Oss, St. Anthonis en Uden) kennen een lange en succesvolle samenwerking met IBN als uitvoeringsorganisatie van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw).

Met de komst van de Participatiewet in 2017 is de instroom in de Wsw gestopt en is de samenwerking vernieuwd.

Na een constructieve pilotperiode van 2 jaar is eind 2016 een partnership overeengekomen tussen de 11 gemeenten en IBN voor de uitvoering van de Participatiewet (de uitvoering van de Wsw loopt voor de zittende groep overigens door, los van de partnershipovereenkomst voor de Participatiewet).

Vanaf 1 januari 2017 is dit partnership van kracht. Het partnership loopt tot en met 2020 en is gericht op de uitvoering van Beschut werk en plaatsing en ontwikkeling van mensen met een loonwaarde tussen de 30% en 80% bij IBN.

"IBN biedt ook mogelijkheden tot plaatsing van mensen die anders geen werkplek zouden hebben, zelfs na 30 jaar uitkering: Van kansloos naar kans!"

Klantmanager Gemeente
Partnershipdag Uitvoering, november 2017



"Een rustige omgeving is belangrijk voor mij om niet afgeleid te worden. Daarbij was ik in het begin nog onzeker. Maar ik merkte al snel dat ik hier de nodige begeleiding krijg - mijn consulente heeft uitleg gegeven - en de ruimte om heel veel vragen te stellen."

Sjaak Lamée
werkzaam bij Cobra adviseurs

"Ik had geen certificaten om ergens anders te werken, hier kan ik die halen."

Citaat medewerker
Bron: Afstudeeronderzoek M. van Dijk en W. Story IBN, Bouwsteen voor maatschappelijk groei - 2017

"IBN heeft mij enorm geholpen in mijn ontwikkeling. Ik wil wel doorgroeien en ze kijken met mij mee wat daarin mogelijk is. Toen ik begon, legde ik geen contacten en dat doe ik nu wel. Sociaal ben ik veel sterker. Hiervoor was ik altijd thuis, nu kom ik buiten het huis. De 1e maand heb ik helemaal niks gezegd toen ik hier werkte. Nu help ik nieuwe mensen als ze hier komen werken. Het dagelijks leven wordt nu veel makkelijker door het werken"

Citaat medewerker
Bron: Afstudeeronderzoek M. van Dijk en W. Story IBN, Bouwsteen voor maatschappelijk groei - 2017



"De brede infrastructuur van IBN zorgt voor een groot en divers aanbod van werk, zodat we een maximaal oplossend vermogen kunnen bieden aan de gemeenten."

Maarten Gielen, algemeen directeur IBN
Partnershipdag Uitvoering, november 2017

Wat zijn de afspraken?

In het partnership is het volgende afgesproken:

- 11 Gemeenten leveren kandidaten aan bij IBN.
- IBN is hoofdaannemer voor Beschut werk en neemt mensen in dienst die in aanmerking komen voor deze participatievoorziening.
- IBN zorgt voor tijdelijk en structureel werk voor een deel van de mensen met een loonwaarde tussen de 30% en 80%.
- IBN zorgt voor groei en ontwikkeling van deze groep mensen met een loonwaarde tussen de 30% en 80% (gemiddelde loonwaarde stijgt in 2 jaar gemiddeld met 20%-punten).
- IBN en gemeenten zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de uitstroom naar reguliere werkgevers.

Waarom een partnership?

Niet iedereen kan direct de stap maken naar regulier werk. Degene die daarbij een steuntje in de rug nodig heeft, kan bij of via IBN komen werken. Er volgt een match tussen de persoon en passend werk en vervolgens start een traject binnen IBN. Gedurende maximaal 2 jaar doorloopt iemand een ontwikkeltraject waarna een meer blijvend perspectief op werk lonkt: binnen IBN of buiten IBN.

Resultaten 2017 Partnership

Na dit eerste jaar van samenwerking in partnership is het tijd voor een overzicht van de tot dusver bereikte resultaten: hoe is de stand van zaken?

- Een deel van de doelgroep met een loonwaarde tussen de 30% en 80% profiteert van de gunstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.
- Er blijft een groep mensen die niet direct kan profiteren. Voor hen is er een tijdelijke of vaste baan bij IBN.
- Op 31 december 2017 hebben 317 personen een dienstverband bij IBN, van hen hebben 142 personen dit dienstverband sinds 2017.
- In totaal zijn er 30 mensen werkzaam in Beschut werk.
- 60 personen die aanvankelijk aangemeld waren voor een baan bij IBN, zijn in 2017 al tijdens de selectie-, bemiddelings- of proefplaatsingsperiode uit de uitkering gegaan. 78% van hen heeft regulier werk gevonden.

"Ik had drie jaar niet gewerkt, dus moest weer helemaal in het ritme komen. In het begin ging ik met de fiets van Boekel naar Uden, ik had geen auto meer, maar ik voelde dat er iets moest veranderen. Hier kreeg ik een kans."

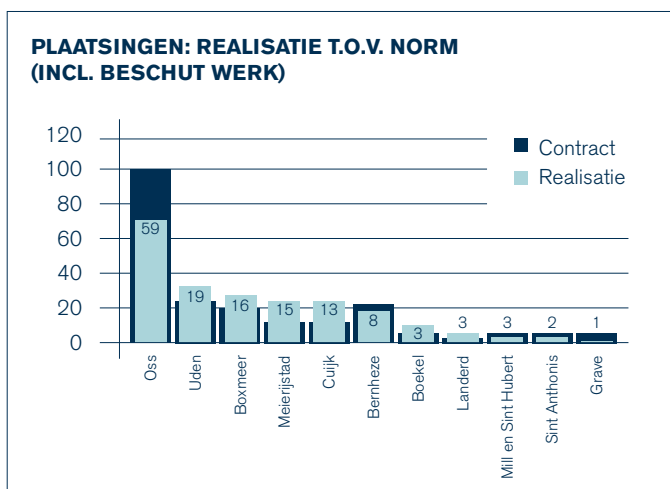
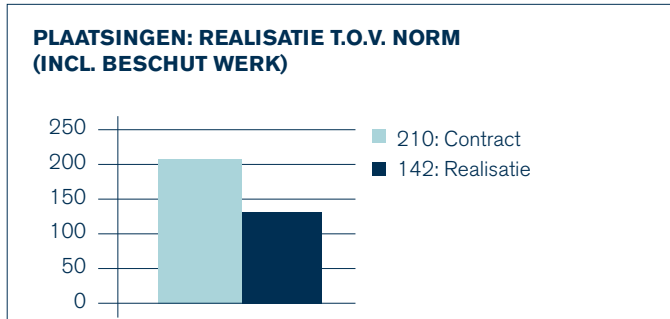
Niels Janssen
werkzaam bij Hendriks Coppelmans



1. Plaatsingen

1.1. INSTROOM BIJ IBN IN 2017

In 2017 zijn 217 kandidaten in traject genomen door IBN, na aanmelding door de gemeenten. 142 personen hebben een dienstverband gekregen bij IBN en zijn uit de uitkering gegaan. Weliswaar minder dan vooraf verwacht, maar zeker een mooi resultaat van de samenwerking. In het eerste kwartaal van 2017 is het aantal aanmeldingen achtergebleven. Dit is in de kwartalen erna ingelopen. Wel heeft dit een effect gehad op het aantal plaatsingen.



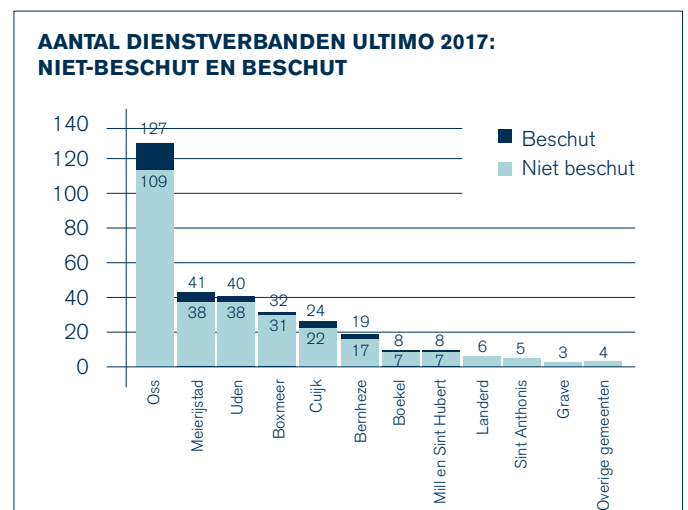
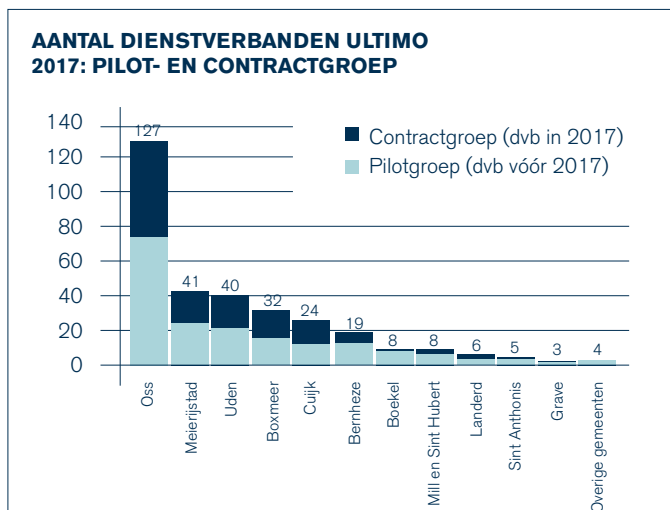
WAT KOMEN WE IN DE PRAKTIJK TEGEN?

- De gunstige arbeidsmarkt heeft ertoe geleid dat gemeenten zelf meer kandidaten uit de groep met een loonwaarde van 30% tot 80% rechtstreeks bij werkgevers hebben geplaatst, waardoor er geen aanmelding en instroom bij IBN kwam. Degenen die wel worden aangemeld, zijn gemiddeld gezien moeilijker plaatsbaar.
- Er was sprake van meer uitstroom naar regulier werk van bij IBN aangemelde kandidaten voordat IBN een arbeidsovereenkomst kon bieden
- De gemeentelijke taakstelling voor Beschut werk is hoger dan de afgesproken aantallen in het contract. Dit is het gevolg van de landelijke verplichting en verhoging van de landelijke taakstelling. Dit heeft geleid tot kandidaten met een complexe problematiek bij IBN. Het gevolg is een langere bemiddelingstijd.
- Bij de start van het partnership was de verwachting dat het aanbod van kandidaten evenredig geplaatst zou kunnen worden over de verschillende IBN-bedrijven. Dat blijkt niet het geval te zijn. Een steeds groter aantal kandidaten kan vanwege psychische en fysieke beperkingen bij aanvang niet geplaatst worden bij externe werkgevers via een detachering of via werk op locatie. Zij zijn aangewezen op eenvoudig, vaak zittend werk met enkelvoudige bewerkingen in een beschermde omgeving (IBN Productie). IBN staat voor de uitdaging om dit werk rendabel te kunnen uitvoeren.

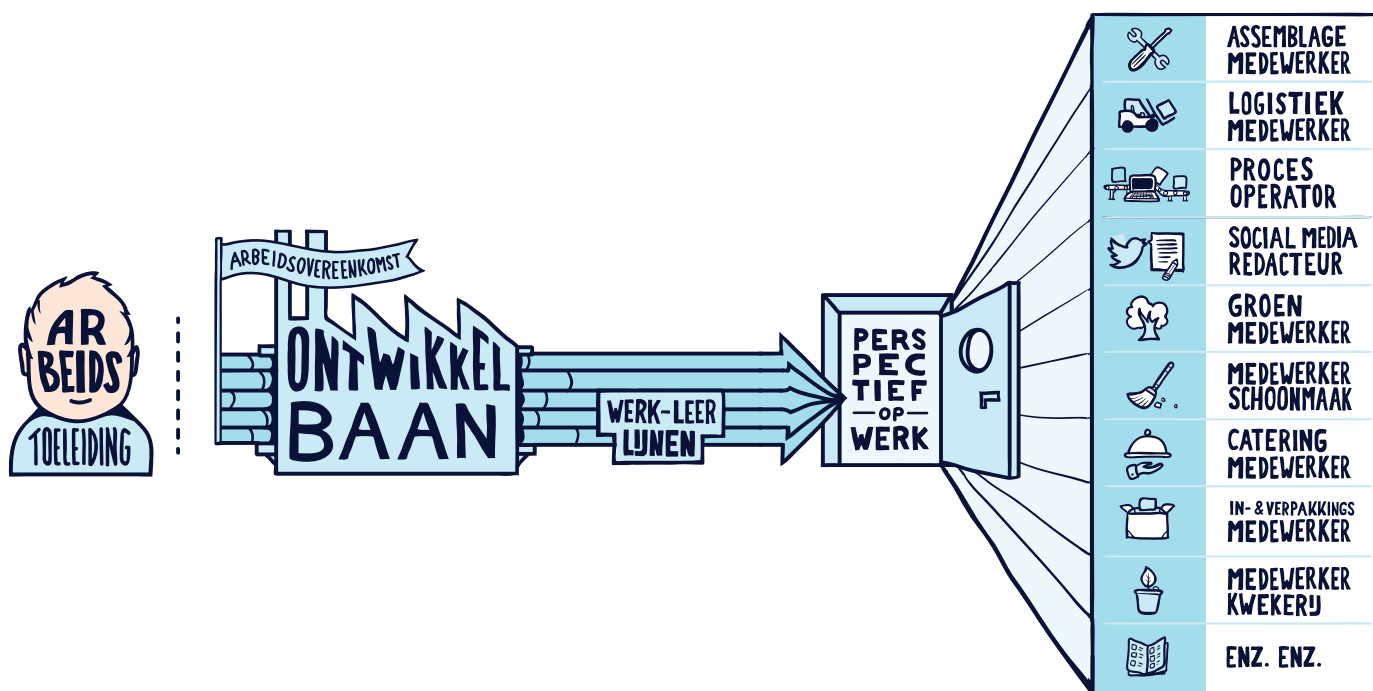
1.2. DIENSTVERBANDEN PARTICIPATIEWET SINDS 2015

Sinds de invoering van de Participatiewet zijn 389 personen in een dienstverband gestart bij IBN. Een mooie score. 72 personen zijn inmiddels uit dienst, een groot deel van hen heeft regulier werk gevonden en is daarmee uit de uitkering. Op 31 december 2017 hebben 317 personen in totaal een dienstverband bij IBN. Ook in Beschut werk

zijn in totaliteit (= inclusief de mensen uit de pilotperiode voorafgaand aan het contract) eind 2017 30 personen werkzaam (20,8 fte op basis van 31 uur per week). Door gezamenlijke inspanningen van klantmanager en arbeidsdeskundige van gemeente, arbeidsdeskundige van UWV en de consultant van IBN zijn er kansen gecreëerd voor deze moeilijk plaatsbare groep.



2. Ontwikkeling van Participatiewet-medewerkers



Behalve plaatsing in een dienstverband, is ontwikkeling van de kandidaten een belangrijke doelstelling in het partnership.

2.1 AANPAK ONTWIKKELOPDRACHT

Begeleiding van mensen is en blijft de basis in de werkwijze van IBN. Nog meer dan voorheen het geval was, is de begeleiding doelgericht: in de proefplaatsing vindt een loonwaardemeting plaats. Hieruit volgt uiteraard de loonwaarde, maar ook een inschatting van het ontwikkelpotentieel en het eventuele uitstroomprofiel. De ontwikkelpotentie is een indicatie in hoeverre en in welk tempo iemand in staat is om groei te realiseren in zijn functioneren.

IBN spant zich in om de loonwaarde in een periode van 2 jaar zo maximaal mogelijk te ontwikkelen. Hierbij is een gemiddelde stijging van minimaal 20%-punten ten opzichte van de loonwaarde bij de start van het dienstverband het uitgangspunt voor de groep mensen met een ontwikkelpotentie midden en hoog. Iedere medewerker krijgt een ontwikkeltraject-op-maat. Medewerkers voor wie tijdens de loonwaardemeting het ontwikkelprofiel midden of hoog is vastgesteld, krijgen bij IBN een actief ontwikkeltraject. Dit traject is gericht op begeleiden, ontwikkelen en groei in functioneren, groei in loonwaarde en waar mogelijk uitstroom naar regulier werk.

Ter ondersteuning zijn nieuwe competentiesets ontwikkeld: voor iedereen werknemerscompetenties en beroepscompetenties en, voor degenen met een uitstroomprofiel, uitstroomcompetenties. Daarnaast beschikt IBN over een breed ontwikkelinstrumentarium

dat gericht wordt ingezet. Te denken is bijvoorbeeld aan opleidings- en trainingsfaciliteiten, tests, jaargesprekken en specifieke voorzieningen zoals een mobiliteitscentrum, gezondheidsprogramma, leefstijlcoaching en activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid. Dit alles biedt IBN aan onder de noemer 'Lekker in je vel'.

Om de ontwikkelopdracht gericht te kunnen stroomlijnen zijn er specifieke IBN werk-leerlijnen in kansrijke beroepen. In een bedrijfsmatige werkomgeving doen medewerkers ervaring op, bouwen ze aan continuïteit en ontwikkelen ze hun zelfstandigheid in een vakgebied dat bij de medewerker past en waar perspectief op werk is. In 2017 is gestart met een aantal werk-leerlijnen, in 2018 worden deze verder uitgebouwd. Voor de ontwikkelopdracht, begeleiding en de infrastructuur die daarvoor nodig is, betalen de gemeenten aan IBN een trajectkostenvergoeding per persoon.

2.2. LOONWAARDE

De kandidaten die instromen in het partnership zijn (nog) niet in staat zelfstandig het minimumloon te verdienen. Met een meting wordt de loonwaarde bepaald. Op basis van deze gemeten loonwaarde wordt voor het deel dat iemand het loon niet zelfstandig kan terugverdienen, een loonkostensubsidie beschikbaar gesteld aan IBN.

Tijdens het traject wordt op meerdere momenten de loonwaarde gemeten om de ontwikkeling en groei in loonwaarde van de kandidaat in beeld te brengen. Vanwege de korte looptijd van het partnership is op dit moment nog niet te rapporteren over de groei in loonwaarde. In het tweede jaar is hierover meer inzicht te geven. De gemiddelde loonwaarde van de instroom in 2017 bedroeg 41%.

3. Uitstroom

Uitstroom naar regulier werk is binnen het partnership het hoogst haalbare doel. Gemeenten en IBN zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor deze uitstroom naar regulier werk. Wanneer dit binnen twee jaar niet haalbaar blijkt, wordt beoordeeld of de medewerker structureel aangewezen is op een gesubsidieerde werkplek binnen IBN.

Onder uitstroom naar regulier werk verstaan we werk (buiten IBN of eventueel binnen IBN) zonder een trajectkostenvergoeding

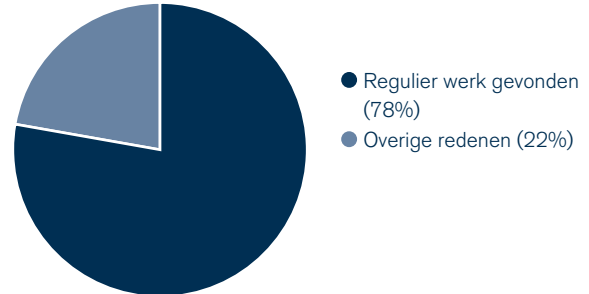
3.1 UITSTROOM VÓÓR DIENSTVERBAND

Anders dan vooraf was verwacht blijkt dat er kandidaten uitstromen al voordat ze een dienstverband bij IBN gaan krijgen, in de fase voorafgaand aan het daadwerkelijke dienstverband. Hoewel de uitstroom vóór het dienstverband in het contract niet als een uitstroomresultaat is geformuleerd, is het zeker als een succes te zien. Immers, de kandidaat is uit de uitkering waardoor de gemeente schadelastbeperking realiseert.

In 2017 zijn in totaal 60 kandidaten uitgestroomd voordat het tot een dienstverband bij IBN kwam. Het merendeel van deze

kandidaten is uitgestroomd vanwege het benutten van kansen op de arbeidsmarkt.

UITGESTROOMD VÓÓR DIENSTVERBAND



3.2 UITSTROOM UIT DIENSTVERBAND

Vanwege de korte looptijd van het partnership wordt hierover nu nog niet gerapporteerd. Het contract is immers ingegaan per 1 januari 2017 en trajecten lopen maximaal twee jaar.



“Wat ons bindt, zijn de mensen voor wie we het doen; en ook het besef dat IBN van ons is.”

Wethouder Kees van Geffen, voorzitter bestuurlijk overleg partnership IBN en gemeenten
Partnershipdag Uitvoering, november 2017

“Het werk bij IBN geeft me voldoening en structuur in het leven”

Citaat medewerker

Bron: Afstudeeronderzoek M. van Dijk en W. Story IBN Bouwsteen voor maatschappelijk groei - 2017



“De gemiddelde loonwaarde maakt duidelijk dat het om een complexe doelgroep gaat. Het vraagt veel om de mensen geschikt te maken voor de arbeidsmarkt. Door het in beeld brengen van het ontwikkelpotentieel van een persoon wordt gericht geïnvesteerd”

Ester Biezen, regionaal transitie manager Participatiewet
Bestuurlijke Partnerschipdag, december 2017

4. Maatschappelijk rendement

De plaatsingen in het kader van de Participatiewet leveren een (structurele) besparing op voor het uitkeringsbudget van de gemeenten. De meeste Participatiewet-kandidaten zijn door hun plaatsing bij IBN uit de uitkering. Voor een deel is sprake van een aanvullende uitkering vanwege verschillende vaak in de persoon gelegen factoren.

Tegenover deze besparing op de uitkering staat de betaling van loonkostensubsidie en een trajectkostenvergoeding. Naast de directe financiële effecten is er natuurlijk sprake

van bredere maatschappelijke effecten. Hierbij is te denken aan zowel incasseerbare waarden (de zogenoemde harde baten, uit te drukken in euro's) als de beleefde waarden (de zachte baten, die zich minder laten uitdrukken in euro's). Denk hierbij aan een stijging van het gevoel van eigenwaarde, meer structuur in het leven, opbouwen van een sociaal netwerk en aanleren van basisvaardigheden zoals lezen, schrijven en digitale vaardigheden. In 2018 worden deze effecten van het partnership nader onderzocht.

5. Rechtstreekse plaatsingen Participatiewet en Beschut werk door gemeenten, buiten het partnership met IBN

Het partnership gaat ervan uit dat een deel van de doelgroep met een loonwaarde tussen de 30% en 80% door IBN worden geplaatst. Een ander deel plaatsen de gemeenten zelf met loonkostensubsidie bij werkgevers.

In het partnership is afgesproken dat IBN hoofdaannemer is voor Beschut werk. In de praktijk blijken er ook plaatsingen Beschut werk te zijn buiten IBN. Dit betreft omzetting van stageplaatsen of dienstverbanden naar Beschut werk. Dit gebeurt op verzoek van de werkgever door gemeenten of UWV.

