



Betreft: Advies Partnership IBN en gemeenten

Meierijstad, 20 februari 2021

Geacht College,

Naar aanleiding van de toegezonden bestuursopdracht Partnership IBN en Gemeenten heeft u de Adviesraad Sociaal Domein Meierijstad om advies gevraagd.

De Kennisgroep Participatie en Migratie heeft in een aantal bijeenkomsten de nota uitvoerig besproken, een preadvies geformuleerd en dit ter digitale bespreking voorgelegd aan de ASD Meierijstad.

Inleiding

De invoering van de Participatiewet in 2015 heeft stevige gevolgen voor gemeenten en IBN.

In december 2016 hebben de gemeenten en IBN een bestuurlijk convenant gesloten in het kader van de Participatiewet. In het convenant hebben gemeenten en IBN afgesproken dat zij in de jaren 2017, 2018, 2019 en 2020 op basis van partnership met elkaar willen komen tot nieuwe kaders en afspraken voor de uitvoering van onderdelen van de Participatiewet.

In vervolg op het convenant is in het voorjaar van 2017 een uitvoeringsovereenkomst afgesloten. Hierin is opgenomen op welke wijze de gemeenten als opdrachtgevers en IBN als opdrachtnemer het convenant uitvoeren. In het convenant zelf is beschreven dat in 2020 een besluit zal worden genomen over het vervolg van het partnership vanaf 2021.

Daarom is besloten om met de betrokken gemeenten een traject in te gaan om de koers van IBN opnieuw te bepalen. In 2020 heeft dit geleid tot het ontwikkelen van een aantal pakketten rekening houdend met de overwegingen zoals vastgesteld in de bestuurlijke opdracht aan de projectgroep. De projectgroep heeft vervolgens hun keuze vastgelegd in een advies.

Algemeen overzicht (kort samengevat)

De projectgroep heeft als bestuursopdracht een 3-tal bouwblokken uitgewerkt:

Het basispakket (voor alle gemeenten)
Het pluspakket (facultatief)
Samenwerkings- en cultuuraspecten

Het basispakket is uitgewerkt in een 3-tal nieuwe scenario's t.o.v. het huidige pakket.

Hierbij zijn de onderstaande uitgangspunten gehanteerd:

1. Zo regulier mogelijk werken
2. Gericht op ontwikkeling van mensen en duurzaam werk
3. Aparte en wendbare infrastructuur nodig (parallele arbeidsmarkt)
4. Infrastructuur onderdeel van een gezamenlijk basispakket 11 gemeenten
5. In het basispakket zijn de uitvoering van de WSW, Nieuw Beschut en nog te bepalen taken van de Participatie opgenomen
6. Basispakket voldoende voor behoud infrastructuur
7. Een pluspakket met extra diensten
8. Afname pluspakket niet verplicht
9. Bestuurlijke kaders voor het pluspakket
10. IBN levert een maximale toegevoegde waarde tegen een billijke prijs
11. IBN mag, al dan niet tijdelijk, verwateren (regulier personeel aannemen)
12. Partnership gebaseerd op vertrouwen, aanspreken, leiderschap, eigenaarschap, ontwikkelen, samen leren, professionalisering, transparantie en open communicatie.
13. Doorontwikkeling partnership voor onbepaalde tijd

HUIDIG PARTNERSHIP

- Gebaseerd op gegarandeerde aantallen en trajectfinanciering per aangemelde kandidaat
- Afname doelgroep: kwalitatief en kwantitatief
- Afbouw doelgroep 2025: 35% in aantallen
- Minder diversiteit werkzaamheden
- Onbetaalbaar op langere termijn
- Opdrachtgever/ opdrachtnemersrelatie in samenwerking
- Is afbouw infrastructuur van IBN

SCENARIO 1

- Geen gegarandeerde aantallen
- Lumpsumfinanciering voor begeleidingskosten (uitvoeringskosten IBN en opslag 3% risico & winst) voor Pwet medewerkers en Beschut
- Objectieve verdeling lumpsumkosten
- Loonkostensubsidie o.b.v. individuele loonwaarde

- Uitbreiding met vraag gestuurd aanbod
- Ook plaatsing 80-100% loonwaarde
- Parallele en reguliere arbeidsmarkt samen!
- Meer diversiteit doelgroep
- Mogelijk meer kandidaten dus lagere kosten
- Hoofdaannemerschap Beschut bij IBN
- Desondanks afbouw infrastructuur IBN

SCENARIO 2

- Extra aanvulling op scenario 1: inzet op voortrajecten en expertise IBN dus meer gebruik van infrastructuur
- Voortraject geeft kans op werk
- Extra doelgroep bij IBN dus meer kandidaten
- Netwerkrelatie i.p.v. opdrachtgever-opdrachtnemer
- Versterking proces, -productontwikkeling en uitvoering in de 4 uitvoeringsgebieden. Relatie bepaalt succes-Mogelijkheid tot werken op locatie bij gemeenten
- Stabiele infrastructuur en betaalbaar scenario

SCENARIO 3

- Zelfde inhoud als scenario 2: inzet op voortrajecten en expertise IBN dus meer gebruik van infrastructuur-Extra: integrale werkprocessen dus een samenwerkingsrelatie i.p.v. netwerkrelatie
- Op locatie bij en onder regie van gemeenten

Specifieke opmerkingen en aandachtspunten

Belangrijke elementen die het slagen van de samenwerking IBN/Gemeentes gestalte moeten geven.

1: Gezamenlijke infrastructuur IBN/gemeente.

Belangrijk is een collectief break even scenario dat als uitgangspunt heeft “meedoen belangrijker dan betaalde arbeid”. Laat de competenties van een cliënt belangrijk meewegen m.b.t. de keuze.

Bied tevens de gemeente meer mogelijkheden om de doelgroepen te bedienen door het collectief en een lokale infrastructuur, laagdrempelig en dichtbij.

Daarnaast biedt het meer zekerheid voor het totale traject indien er voldoende kandidaten met voldoende diversiteit zijn met een afstand op de arbeidsmarkt binnen de IBN-organisatie. Het Werkgevers-servicepunt waar werk ingebracht kan worden

en het mobiliteitscentrum waarbij gekeken wordt wie dit werk kan gaan doen, met name door de combinatie van partijen, kan hierin in belangrijke mate in bijdragen.

2: Expertisecentrum.

Het is uitermate belangrijk dat er een expertisecentrum is, waar nieuwe diensten kunnen worden ontwikkeld en men de landelijke ontwikkelingen nauwgezet in de gaten houdt. Hierbij dient men zich wel realiseren dat hier meer doelgroepen in dienen te participeren dan alleen in- en externe projectleiders, beleidsmedewerkers en uitvoerders. Ook zullen er goede afspraken gemaakt moeten worden over de cliëntenparticipatie (ervaringsdeskundigen) en/of hun belangenbehartigers.

Goede stageplaatsen ontwikkelen bij werkgevers. (Transitie argument)
Alle gemeenten binnen de Gemeenschappelijke Regeling hebben hier voordeel van en zal bijdragen aan een efficiëntere dienstverlening.

3: Samenwerking

De samenwerking in de uitvoeringsgebieden is van uitermate belang.

Basis hiervan is vertrouwen en solidariteit.

De versterking van proces, -productontwikkeling en uitvoering in de 4 uitvoeringsgebieden en de relatie hierin bepaalt succes.

4. Parallele arbeidsmarkt

De inrichting, flexibiliteit en betaalbaarheid van de infrastructuur zijn in hoge mate belangrijk voor een succesvolle invulling.

Aandacht-en uitgangspunten:

-Het WSP (werkgevers servicepunt) kan een rol kan vervullen voor burgers die in staat geacht worden om meer dan 80 % van het Wettelijk Minimum Loon (WML) te kunnen verdienen. Ons advies zou dan ook zijn: betrek ook het Werkgeversservicepunt in de aanpak van de meer kwetsbare doelgroepen. Juist het Werkgeversservicepunt kan hier een zeer belangrijke /nuttige rol vervullen.

- Duur en gevolgen coronacrisis

-Jaarlijkse budgetten

-Daling van het aantal plaatsingen.

Wanneer deze krimp zich voortzet heeft dit gevolgen voor de organisatie IBN en gemeenten.

Gemeenten plaatsen momenteel ook kandidaten in de doelgroep 30-80% rechtstreeks (zonder tussenkomst van IBN) met loonkostensubsidie bij reguliere werkgevers. Hierdoor worden relatief meer kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt bij IBN aangemeld. Deze groep is in verhouding vaker structureel aangewezen op een werkplek in een beschermde omgeving, voor deze gezamenlijke verantwoordelijkheid is meer duidelijkheid gewenst.

-De afspraken en werkprocessen zijn weliswaar helder maar nog steeds complex. Veel zaken zijn wettelijk bepaald en kunnen niet veranderen. Gezocht moet worden naar mogelijkheden deze te vereenvoudigen

-Maatwerk per klant per gemeente (benutten van competenties en interesses)
Het is belangrijk dat er uiterst zorgvuldig gekeken wordt naar de competenties van een cliënt om een zo'n goed mogelijk op de cliënt afgestemde werkplek te garanderen en waarin hij/zij zich kan wel bevinden en ontplooiën.

-De juiste inzet van product of dienst per klant.

-Een goede training, opleiding en coaching is van groot belang om een klant de mogelijkheid te bieden om naar zijn tevredenheid kan participeren in de samenleving en het gevoel krijgt een volwaardig bestaan te hebben in de samenleving.

-Bedrijven die meedoen in dit traject deze niet gebruiken om "goedkope arbeid" proberen te verwerven. Er een "keurmerk" komt voor bedrijven die hieraan meedoen.

-Bij de verdere ontwikkeling wordt een belangrijke plaats ingeruimd voor preventieve /innovatieve programma's op zowel fysiek als psychosociaal gebied, te denken valt aan onderwijs, fysieke en geestelijke gezondheid, mobiliteit monitoring etc.

Noot: als de werkgelegenheid stagneert mag het niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Samenvatting en advies

De ASD en de kennisgroep Participatie en Migratie zijn gaande het proces geïnformeerd in hun vergaderingen door de betrokken beleidsambtenaren. De kennisgroep heeft naar aanleiding hiervan een aantal schriftelijke vragen gesteld met name m.b.t. de laatste presentatie. Deze zijn naar tevredenheid beantwoord en zijn als bijlage aan dit advies toegevoegd.

Daarnaast zijn een aantal vertegenwoordigers van de ASD aanwezig geweest bij een aantal informatieavonden. (Fysiek en digitaal)

Hier werd de laatste stand van zaken weergegeven en werden in de laatste bijeenkomst ook de evaluaties besproken.

De kennisgroep onderschrijft het advies van de projectgroep zoals hier onder is weergegeven.

ADVIES BASISPAKKET

- Elk scenario vraagt periodieke bijstelling
- Nu keuze voor scenario 2
- Scenario 3 via een pilot volgen
- Aantallen, diversiteit doelgroep en financiering bepalen betaalbaarheid
- Intensief samenwerken in uitvoeringsgebieden
- Elk kwartaal monitoren en jaarlijks evalueren
- Elke 2 jaar financieel bijstellen

Het advies bevat een gezamenlijke ambitie, namelijk iedereen doet naar vermogen mee, waarbij meedoen belangrijker is dan alleen het hebben van betaalde arbeid. Met enerzijds een basisdienstverlening en anderzijds de plusdiensten bieden de gemeenten IBN zekerheid voor de langere termijn.

De kennisgroep vindt het positief om in te zetten op het algemeen belang en onderschrijft dat met het inzetten van budgetten, gestreefd wordt naar het maximaal haalbare.

Tenslotte wil de kennisgroep Participatie en Migratie, en dus de ASD Meierijstad, betrokken blijven bij het vervolgproces en hoe deze lokaal inhoud gaat krijgen.

Wij vragen U om het inbouwen van tussentijdse evaluatiemomenten en deze met ons te bespreken. De ASD wil graag tussentijds geïnformeerd worden over de voortgang van de pilot (scenario 3) en het puspakket m.b.t. het mobiliteitscentrum welke is ontwikkeld samen met IBN/WSD, en de Z-route voor statushouders.

Conclusie

Na bespreking van het preadvies van de kennisgroep Participatie en Migratie heeft de ASD Meierijstad besloten, met inachtneming van de specifieke aandachtspunten, vragen en adviezen en rekening houdend met de toetsingscriteria in onze visie en missie, een positief advies af te geven, mede gelet op de 18 concept-besluiten van het bestuurlijk overleg Partnership IBN-Gemeenten over het vernieuwde partnership per 1 juli 2021

Met dit advies hoopt de ASD Meierijstad een constructieve bijdrage te hebben geleverd en verzoekt het college dit advies onder de aandacht te brengen van de gemeenteraad zodat dit betrokken kan worden bij de verdere beraadslagingen.

Wij zien uw reactie met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,



Pieter H.F.M. van Dieperbeek

Voorzitter Adviesraad Sociaal Domein Meierijstad

Bijlage vragen en antwoorden Partnership IBN

1. Basispakket 11 gemeente: waarom géén garantie aantallen zoals bij het covenant met WSD?

Uit het huidige partnership is gebleken dat we geen aantallen kunnen garanderen. Zo is gebleken dat onder andere door de conjunctuur (krappe arbeidsmarkt) lastig is om aantallen af te spreken. Als gemeenten willen we kunnen aansluiten bij de behoefte van de inwoners zelf en wat het beste is voor hem/haar. Je weet van de tevoren nooit wat voor soort mensen in de bijstand zitten/komen en wat hun mogelijkheden zijn. Bij het covenant met WSD gaat het niet om garantie aantallen, maar om een gezamenlijke doelstelling.

2. Er kunnen ook mensen geplaatst worden met een loonkundige waarde van 80% tot 100 %. Gaat dit niet ten koste van mensen van 30 % tot 80% loonwaarde ?

Nee dit gaat niet ten koste van de mensen met een loonwaarde van 30% tot 80% loonwaarde. Om voldoende werkzaamheden met een toegevoegde waarde (hoogwaardige productie) te kunnen bieden zijn ook mensen van een loonwaarde van 80% - 100% nodig bij IBN.

3. In de presentatie wordt aangegeven dat in principe alle doelgroepen geplaatst kunnen worden. Toch blijft er een groep die niet of nauwelijks bemiddelbaar is/zijn. Hiervoor komt een dossier opbouw voor: wie monitort en beheert dat?

Dit gaat alleen over de mensen in beschut werk, die wel een indicatie (advies van het UWV) voor beschut werk hebben gekregen, maar waarvan in de praktijk blijkt dat zij echt niet kunnen werken. IBN monitort en beheert het dossier. De gemeente is verantwoordelijk voor eventuele vervolgstappen naar het UWV.

4. Gaat de gemeente ook gebruik maken van het pluspakket; hoe verhoudt zich dat met het nieuwe mobiliteitscentrum?

Ja. Het mobiliteitscentrum kan gezien worden als een pluspakket. Dit is extra dienstverlening wat ontwikkeld is samen met IBN/WSD. Ook gaan we de Z-route voor statushouders samen met de IBN vormgeven. Ook dit gaat onder het pluspakket vallen.

5. Bepalen de competenties van een cliënt of hij/zij geplaatst wordt bij WSD of IBN? Zo ja, wat zijn daar de criteria voor?

Per klant wordt gekeken welke plek het beste voor hem/haar is. Dit wordt samen in overleg met de klantmanager gedaan.

6. WSW telt nu 2021 personen: is dit het aantal van de 11 gemeenten? Beschut werk 458 pers. (30 % tot 80 %). WSW wordt in de komende 4 jaar afgebouwd van 19% vanaf 2015 tot 35 % vanaf 2025. Welk % zitten wij nu in 2021 ?

2021 personen is het aantal van de 11 gemeenten. De omvang van de totale doelgroep Wsw plus PW is ten opzichte van 1 januari 2015 gedaald met 19% en als we zo door zouden gaan zou dat in 2025 35% zijn. Op dit moment zitten we op een percentage van 19 % t.o.v. 1-1-2015.

7. In het basispakket zijn in de uitvoering van de WSW, Beschut werk en nog te bepalen taken van de participatie opgenomen. Welke taken zijn dat?

De dienstverlening bestaat uit:

- Uitvoering WSW.
- Uitvoering Hoofdaannemerschap Nieuw beschut (beschut werken).
- Plaatsing doelgroep LKS en Nieuw Beschut:
 - Intake & diagnose:
Het in beeld brengen van de mogelijkheden van de kandidaat d.m.v. vragenlijsten, tests (zoals de Talentenscan) en individuele gesprekken.
 - Plaatsing van PW-kandidaten binnen IBN of Bemiddeling van PW-kandidaten naar werkgevers buiten IBN.
 - Begeleiding en job coaching van medewerkers in een PW-dienstverband binnen of buiten IBN (detachering).
 - Trajectregie:
de inzet en regievoering van alle in-, door- en uitstroomactiviteiten voor kandidaten om de afgesproken doelstellingen te bereiken. En de (periodieke) terugkoppeling op deze activiteiten.
 - Personeelsontwikkeling door DE inzet van de IBN Werkleerlijnen.
 - Samenwerking binnen het WSP m.b.t. werkgeversbenadering.
 - Detacheren.
 - Realiseren van uitstroom.

- Ontwikkelen basisvaardigheden (training taal, rekenen, digitale vaardigheden en slim omgaan met geld).
- Bevordering sociale integratie/ activering (o.a. via IBN “Lekker in je Vel”).
- Inzet van vitaliteit & gezondheid bevorderende programma’s

Aanvullende voortrajecten in basispakket scenario II en III

- **Arbeidstraining (AT) op de werkplek:**
Het in beeld brengen en trainen van werknemersvaardigheden. Welk gedrag laat de kandidaat in de praktijk zien, zijn de werknemersvaardigheden voldoende, kan de kandidaat het werktempo aan? Vervolgens het trainen (aanleren en versterken) van deze werkvaardigheden.
- **Arbeidsonderzoek:**
Het meten van fysieke belastbaarheid en arbeidsvaardigheden. Het verrichten van onderzoek naar de fysieke belastbaarheid, arbeidsvaardigheden, werkinzicht, sociale omgangsnormen, beroepscompetenties, persoonlijkheid, arbeidsgedrag en interesses met behulp van wetenschappelijk onderbouwde instrumenten (Valpar/Sapphire).
- **Mobiliteitsprogramma:**
Dit bestaat uit:
 1. Een sollicitatie- en empowermenttraining gericht op het aanleren en versterken van vaardigheden rondom solliciteren. De focus ligt op versterken van sollicitatievaardigheden zoals persoonlijke presentatie en het voeren van sollicitatiegesprekken.
 2. Werksessies: onder begeleiding van accountmanagers gaat de kandidaat aan de slag met gerichte sollicitatie activiteiten.
- **Buitenschools leren voor Praktijkonderwijs en oriëntatie stages voor VSO-leerlingen:** meewerkstages onder begeleiding van de mentor gedurende 10-18 weken.
- **VSO/PRO** stages: stages tijdens het laatste leerjaar (6 mnd.) ter voorbereiding op werk in een PW-dienstverband
- **Jobcoaching** (o.a. van jongeren en statushouders): collega’s en leidinggevenden van externe werkgevers worden geadviseerd over wat de medewerker nodig heeft op de werkplek om hem of haar optimaal te laten functioneren. De medewerker wordt *tijdelijk* gecoacht bij het uitvoeren van de werkzaamheden op de werkvloer.

Daarnaast voert IBN nu een aantal taken uit die een bepaalde expertise inhouden. Het gaat hier onder meer om Social Return on Investment (SROI) en het beoordelen van meeneembare

voorzieningen. Ook deze worden in dit scenario aan het basispakket toegevoegd onder het kopje expertise.

8. Er worden 9 onzekerheden aangegeven. Hoe worden die in de toekomstvisie meegenomen? Zijn hier al verschillende scenario's voor bedacht? Welke risico's brengen deze met zich mee?

Door een aantal onzekerheden bekijken we om de twee jaar hoe de financiering eruit moet zien. Bijvoorbeeld of de hoogte van het lumpsumbedrag aangepast moet worden en/of mogelijk landelijke ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op het partnership. Per 2 jaar kan de financiering en het eventueel bijstellen van het basispakket dan ook aangepast worden.

9. Verdeling taken IBN en gemeente. Is de gemeente in de toekomst van plan om uitbestede werk aan IBN weer zelf er hand te nemen of laat men dit over aan de WSD en IBN?

Dit is niet aan de orde.

10. Wat is de verhouding tussen intern IBN en detachering? Wie houdt toezicht op de mensen die gedetacheerd worden? Gaat men hier een keurmerk aanhangen waar een detachering aan moet voldoen?

De exacte cijfers over de verhouding worden opgevraagd. IBN houdt toezicht op de mensen die gedetacheerd worden. Een keurmerk is niet van toegevoegde waarde. IBN kijkt per klant wat nodig is voor een detachering.

11. Wat wordt er verstaan onder vast bedrag aan loonkostensubsidie per jaar per fte van 31 uur ongeacht de loon waarde?

Dit gebeurt alleen voor mensen die in beschut werk werken/zitten. We stellen voor dat ongeacht de feitelijke loonwaarde van deze mensen, IBN de maximale loonkostensubsidie krijgt (is 70% van het WML). In de praktijk blijkt dat dit een reële loonwaarde is en daarmee verminderen we de administratieve last.

12. Beschutte werkplekken nieuwe instroom 200 per jaar (is dit intern IBN of incl. detachering?)

200 is het aantal instromers met een dienstverband voor de komende anderhalf jaar waar IBN rekening mee houdt. Dat wil niet zeggen dat deze mensen na deze periode allemaal nog een dienstverband hebben. Om allerlei redenen vindt er ook uitstroom plaats, bijvoorbeeld uitstroom naar regulier werk.

- 13. Lumpsum vergoeding is voor 2021: € 609,75 in 2022: € 674,17 Dit is voor iedereen hetzelfde. Waarom is het P – budget per deelnemer in de bijstand niet hetzelfde? Hoe het komt dat de lumpsum als % van het P – budget per gemeente verschillen?**

Elke gemeente ontvangt een p-budget wat mede afhangt van de grote van de gemeente en het aantal klanten in de bijstand. Als we kiezen voor een verdeling van het lumpsumbedrag over de gemeenten op basis van het P-budget voor nieuwe doelgroepen, betaalt elke gemeente exact hetzelfde percentage, namelijk rond de 51 % van het p-budget. Dit bedrag is dus niet afhankelijk van feitelijke plaatsingen per gemeente.

- 14. Advies projectgroep basispakket: Start scenario 2, Scenario 3 via een pilot. Wie bepaalt waar de pilot plaats vindt? Hoe ziet die pilot eruit? Wanneer start deze? Wat is het essentiële verschil tussen de netwerkrelatie en samenwerkingsrelatie?**

Gemeenten kunnen zelf aangeven of ze een pilot willen draaien. Gemeente Meierijstad (samen met Boekel en Bernheze) hebben aangegeven een pilot te willen draaien in scenario 3. De pilot zal per 1 juli 2021 starten. Het verschil tussen een netwerkrelatie en samenwerkingsrelatie is dat in een samenwerkingsrelatie ook gekeken wordt naar de integratie van de werkprocessen. Gemeente Meierijstad werkt voor een grootdeel al in scenario 2 (PIM project).

- 15. Heeft gemeente Meierijstad ook de regie voor de gemeentes Boekel en Bernheze of gaan deze zelfstandig daar invulling aan geven? (Verschillen in pluspakket mogelijk)**

In het kader van de dienstverlening werken gemeente Bernheze, Boekel en Meierijstad samen. Dit betekent dat we zo veel mogelijk gezamenlijk invulling gaan geven aan het pluspakket.